

**Teollisuus
liitto**

Kollektivavtalslösning 2023–2024

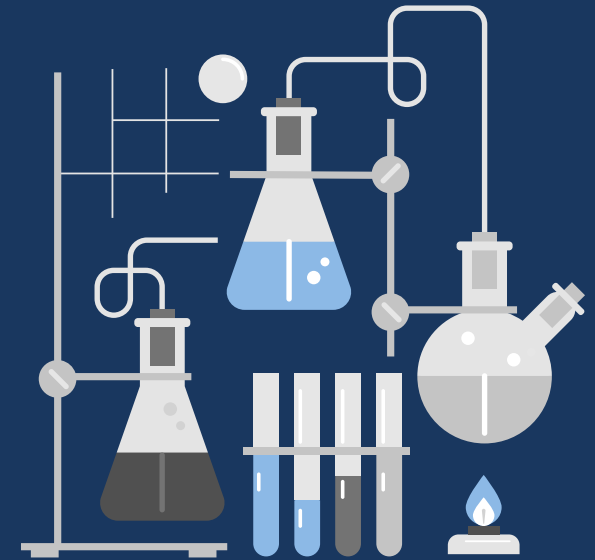
**Plastproduktindustrin och kemiska produktindustrin
Kemiska basindustrin
Olje-, naturgas- och petrokemiska industrin**

Avtalsperiod

03.02.2023–31.12.2024

Texter:

- Uppmuntran till **löneutbetalning en gång i månaden** avgörs i samband med löneförhöjning
- **Gymnasieelever** läggs till i förteckningen där **löneutbetalning till praktikanter** fastställs för studerande
- **Arbetstidsförsök** fram till slutet av år **2025** *)
- Tidsfrist 14 veckor + max 52 veckor **enligt lokal överenskommelse** för beviljande och uttag av **ledighet från övertid** *)
- **Placering av semester** under uppsägningstiden när arbetsgivaren säger upp anställningsavtalet på personliga grunder
- **Tidpunkt för utbetalning av semesterpenning**, fasta betalningsdatum, arbetstagaren kan också själv ange tidpunkten



Texter:

- **Beräkning** av semesterlön för arbetsgrupp med månadslön
- **Byte** av ersättning för afton **till ledighet** vid arbete i dagskift enligt lokal överenskommelse *)
- Anvisningar för **distans-** och hybridarbete
- **Utbildning för handledare** som anordnas av fackförbunden
- **Introduktion och arbetshandledning**
 - introduktionstillägg läggs till handledning av dem som övergår till en annan uppgift.
- **Sjukt barn**
 - För dem som arbetar på samma arbetsplats finns möjlighet till vila efter nattsift när barnet är sjukt.



- **Sjukt barn** och övertidsarbete

5.2.2023

3.1. 5 § Uppkomst och upphörande av anställning, Introduktion och arbetshandledning

Inte i olja

Två nya stycken läggs till i slutet av 5 §:

En person som internt övergår till en helt annan arbetstagaruppgift och som inte har någon tidigare arbetserfarenhet av arbetsuppgiften i fråga betraktas också som en ny anställd. Introduktionen av en anställd som flyttar internt i företaget är vanligen inte så omfattande tids- och kvantitetsmässigt.

Lokalt kan man också komma överens om betalning av andra typer av ersättning för handledning.

En ny protokollsanteckning läggs till och numreringen av noteringar i protokollet ändras på motsvarande sätt:

Protokollsanteckning 1

En handledningsplan ska upprättas på ett så tydligt sätt att det i efterhand inte kan uppstå någon oenighet om den avsedda handledningens karaktär och varaktighet.

Protokollsanteckning 2

Introduktion och arbetshandledning av sommararbetare och olika praktikanter hör till de anställdas normala arbetsuppgifter, och ingen separat ersättning betalas för introduktion och handledning av dessa personer.

3.1 11 § Övertidsarbete, Ersättning enligt bestämmelser om övertidsarbete per vecka

Läggs till i förteckningen vid punkt 11 "sjukt barn"

11. Om arbetstagaren på grund av semester, sjukdom, **sjukt barn**, ledighet för utjämning av arbetstid, ledighet för kompensation för veckoledighet, permittering av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl, resa på arbetsgivarens order, vilka avses i 7 § i kollektivavtalet, utbildning eller repetitionsövningar i reserven som avses i punkt 7.1 eller 7.2 i det allmänna avtalet, inte har haft möjlighet att på arbetsdagar i enlighet med utjämningsystemet av veckoarbetstid, arbeta så många timmar som motsvarar hans/hennes ordinarie veckoarbetstid och hen arbetar på en ledig dag enligt utjämningsystemet av arbetstiden, ska övertidsersättning betalas för arbetstimmar på den lediga dagen i enlighet med överenskommelse om övertid per vecka.

3.2 11 § Övertidsarbete, Byte av övertidsarbete mot ledighet

Stycket ändras enligt följande:

12. Grunddelen, förhöjningsdelen eller båda i lön som betalas för övertid, kan genom överenskommelse bytas ut mot motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid. Ledighet måste beviljas och hållas inom 14 veckor efter att övertidsarbetet utfördes. Genom lokal överenskommelse kan perioden förlängas till högst 52 veckor.

3.3 14 § Arbetsbetingad lön, riktlön per timme för ungdomar

Läggs till förteckningen i **protokollsanteckning 2** i "gymnasiet":

För att förbättra praktikvillkoren kan 75 % av lönen i löneklass 1 TAM15–TAM27 betalas ut i följande fall:

- under obligatorisk praktik i samband med examen eller del av examen,
- under sommarpraktik för studerande vid gymnasiet, yrkesläroanstalter eller högskolor.

3.4 22 § Ersättning för storhelg

En ny protokollsanteckning 2 läggs till och numreringen av anteckningar i protokollet ändras på motsvarande sätt:

Protokollsanteckning 1

Tidpunkt för storhelg och ersättningar för den kan skjutas upp genom lokal överenskommelse.

Aftonen före de nämnda dagarna betalas till dem som arbetar i skift eller regelbundet i kvälls- eller nattarbete ersättning för aftonen före en storhelg för kvälls- och nattskift 100 % och för morgonskift 20 % av medeltimplönen. I ersättningen ingår inte eventuella höjningar för övertids- och söndagsarbete...

Protokollsanteckning 2

Genom lokal överenskommelse kan ordinarie arbetstid förkortas i dagsarbete på ovan nämnda aftnar, så att det motsvarar ersättningen för afton.

3.5 28 § Vård av sjukt barn

Tillägg Protokollsanteckning 7. Nytt stycke i slutet av punkten Båda föräldrarna i skiftarbete:

Om föräldrarna till ett barn under 10 år som plötsligt insjuknat är anställda av samma arbetsgivare och den ena föräldern har varit på nattskift och den andras skift är under dagtid, ges den förälder som arbetar dagtid möjlighet att ta hand om det plötsligt sjuka barnet utan lönebortfall, om föräldern som var på nattskift har nattskift även följande natt.

3.6 32 § Semester

Nytt stycke läggs till punkt 6 32 § Semester och numreringen ändras på motsvarande sätt:

När arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra grunder än de som anges i arbetsavtalslagens 7 kapitel 3–4 §, kan arbetsgivaren beordra arbetstagaren att ta ut intjänad ledighet under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. Semesterlön och semesterpremie betalas ut för semester som tas ut i enlighet med denna paragraf.

Lär känna arbetslivet och tjäna pengar

3. För slutfört sommarpraktikprogram "Lär känna arbetslivet och tjäna pengar" betalas ett engångsbelopp på **365 euro** år 2023 och **375 euro** år 2024 och 2025. I lönen ingår semesterersättning som intjänats under introduktionsperioden. Av lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.

Bilaga 7, Anvisningar för distans- och hybridarbete

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktivitet och välbefinnande i arbetet. Det kan till exempel vara att anordna utbildningar och/eller möten som distans- eller hybridutbildning. För detta ändamål fäster avtalsparterna arbetsplatsernas uppmärksamhet vid frågor som bör beaktas i distansarbete.

Vid anordnande av distans- eller hybridarbete är det bra att uppmärksamma följande:

- När det är möjligt att arbeta på distans
- När utbildningar kan ordnas på distans eller som hybrid
- Ordnas möten virtuellt eller ansikte mot ansikte, eller som en kombination av dessa
- Mängden distansarbete, arrangemangens varaktighet och upphörande
- Arbete som utförs på distans
- Rapportering om arbete som utförts på distans
- Tid då arbetstagaren måste vara tillgänglig
- Kommunikation med arbetsplatsen
- Arbetsredskap och material
- Informationssäkerhet och tekniskt stöd
- Uppföljning av arbetstid



Sammanfattade
anvisningar
här

Arbetstidsprövning

Fackförbunden fortsätter det tidsbegränsade försöket som började 18.1.2022 till 31.12.2025. Projektet följer upp arbetsplatsspecifika arbetstidsförsök med nya typer av arbetstidsarrangemang som ligger i parternas gemensamma intresse. Genom lokala avtal kan man i dessa försök avvika från bestämmelserna i kollektivavtalets 2 kapitel på sin höjd för avtalsperioden. I samtliga fall måste parterna dock följa den tvingande lagstiftningen i arbetstidslagen (definition av arbetstid, definitioner och samtycke till mer- och övertidsarbete, maximal arbetstid på i genomsnitt 48 timmar per vecka under ett kalenderår).

4.1.4 Utbildning i introduktion och arbetshandledning

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf producerar i samarbete en webbaserad utbildningshelhet för chefer och handledare på arbetsplatserna om tillräcklig introduktion och handledning för arbetet i enlighet med 14 § i arbetarskyddslagen. Utbildningshelheten omfattar upprättande av en handledningsplan, handledning i arbetet samt kontroll och bedömning av kunnande hos den som får handledning.

Utbildningen betraktas som en gemensam utbildning som anordnas av fackförbunden.

Parterna använder sakkunniga som är insatta i pedagogik och studier på nätet i planeringen och genomförandet av utbildningshelheten. Utbildningshelheten planeras i en arbetsgrupp som fackförbunden tillsätter senast 03/2023 och genomförs senast 05/2023.

Företaget kan i stället för förbundens gemensamma utbildning använda sig av en egen utbildningshelhet eller utbildning som anordnas av till exempel läroanstalter.

Arbetsgrupp för beräkning av semesterlön för person med månadslön

En inbördes arbetsgrupp inrättas mellan förbunden, som utreder speciella frågor som rör **utbetalning av semesterlön för arbetstagare med månadslön** under avtalsperioden.

Tävlingen Historier och gnäll

Avtalsparterna anordnar en tävling för arbetsplatser inom de kemiska branscherna, där man samlar in bra historier och gnäll om lokala avtal. Deltagande i tävlingen sker genom att berätta

- bra exempel på arbetsplatsens förhandlingskultur om lokala avtal
- gnäll om hinder för eller förseningar av utveckling av lokala avtal, vilka orsakas av kollektivavtal, kultur eller historia

Arbetsgivarens representant och förtroendemannan deltar i tävlingen tillsammans. Berättelserna används för att utveckla lokala avtal i branschen. De bästa historierna och gnällen belönas i början av 2024 tillsammans med Fackförbundet Pro. Historier och gnäll kan publiceras exempelvis på förbundens webbplatser.

Utbetalning av semesterpenning



3.8 32 § Semester, semesterpremie

Ny punkt läggs till 13 paragrafen 32 § Semester, Semesterpremie:

13. Arbetsgivaren kan också betala semesterpremien vid två lönetillfällen, varav den ena äger rum under semesterperioden på sommaren och den andra på vintern. Arbetsgivaren meddelar tidpunkt för utbetalning av semesterpremie för semester under sommarperioden senast i slutet av april. Under vinterperioden betalas semesterpremien ut i samband med den första löneutbetalningen i februari.

Arbetstagaren kan också meddela när hans eller hennes semester infaller beroende på avvikande tidpunkt för utbetalning av semesterpremien, efter att ha fått information om tidpunkten för semestern. Även då betalas semesterpremien ut på en löneutbetalningsdag.

Detta ändrar inte villkoren för att få semesterpremie.

Drag- och hållkraft

Fackförbunden inleder tillsammans ett branschprogram för att hålla arbetskraften i form hela livet. Avsikten med det är att förbättra **orken på jobbet för anställda i olika åldrar och att förlänga arbetskarriären.**

Fackförbunden sammanställer god praxis och konkreta exempel på hur man kan främja att anställda i olika åldrar orkar arbeta. Beprövade verksamhetsmodeller kartläggs på arbetsplatser i branschen genom en **omfattande gemensam enkät.**

Fackförbunden informerar också tillsammans med sakkunnigorganisationer om olika program som främjar rehabilitering och välbefinnande i arbetet, såsom KIILA och Arbetsliv i rörelse.

Programmet samlar god praxis och konkreta exempel på exempelvis ork i arbetet, introduktion och kompetensutveckling bland människor i olika åldrar. Man utreder också hur man kan stödja målen genom flexibla arbetstider, arbetsarrangemang, arbetstidsplanering, eventuella olika incitament och arbetstagarens upprätthållande av arbetsförmågan på eget initiativ. **Denna goda praxis sammanställs för användning på arbetsplatser och publiceras på webbplatsen.**



Uppmuntra kvinnor att söka sig till kemi- och plastbranscher

I den kemiska industrins avtalsbranscher är könsfördelningen bland de anställda 80 % män och 20 % kvinnor.

Parterna inleder ett gemensamt projekt för avtalsperioden, vars syfte är att inspirera unga och särskilt kvinnor att arbeta inom kemi- och plastbranschen för att minska klyftan mellan könen. Dessutom är projektets avsikt att öka medvetenheten hos medlemsföretag inom kemi- och plastindustrin samt påverka ungas, kvinnors och karriärbytares uppfattningar om processarbete.

En facklig arbetsgrupp upprättar en gemensam handlingsplan och åtgärder för att konkret främja frågan.

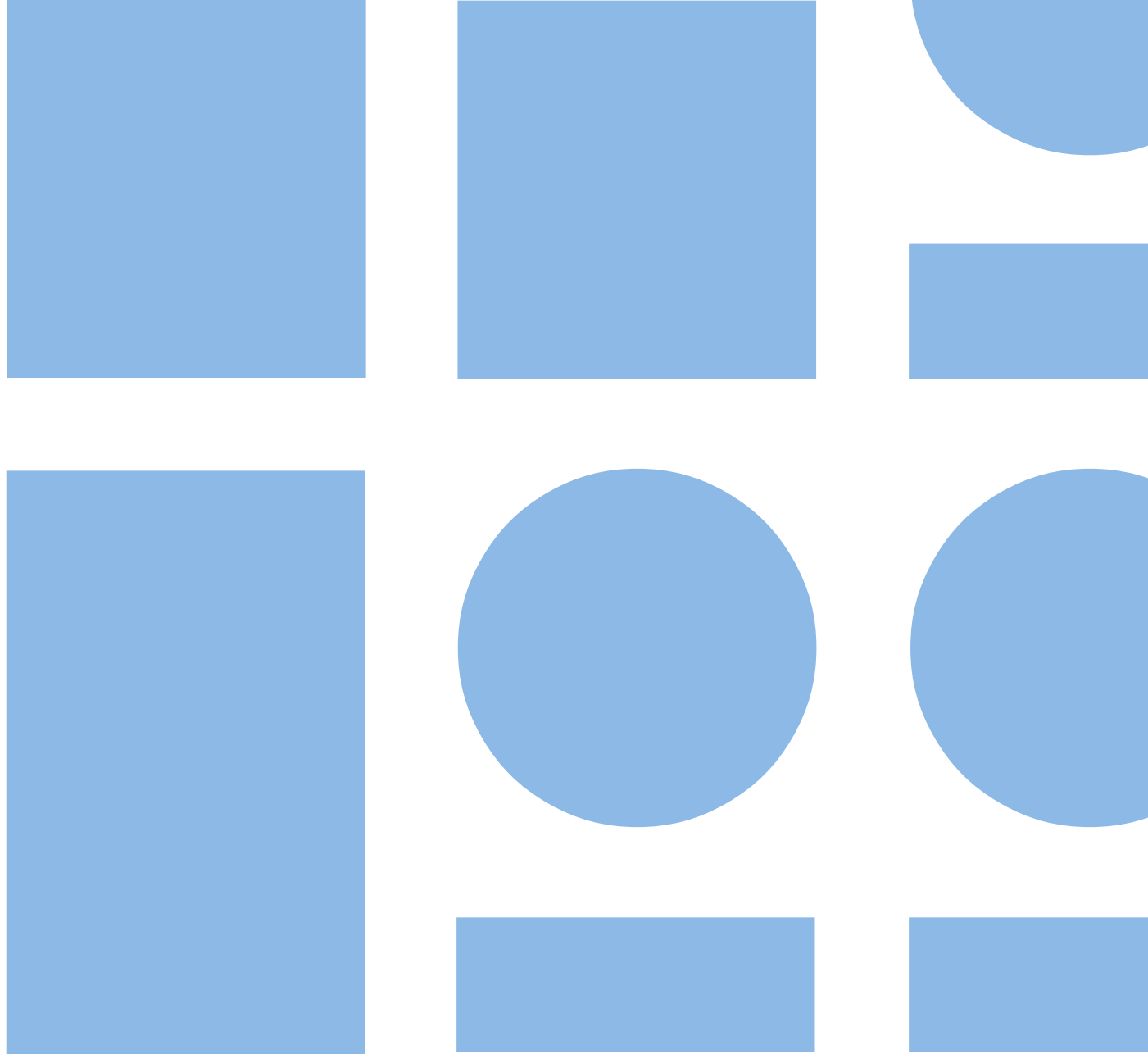
- **Riktad marknadsföringskampanj för ungdomar.**
- **Beredning av material för studiehandledare,** som lyfter fram den kemiska industrin som bransch och möjligheterna till processarbete.
- **Vi lyfter fram bra berättelser om dem som** arbetar i kemibranschen och processarbete för karriärbytare
- **Vi mäter** utvecklingen av könsbalans i kemibranschen.

Utbildningar, evenemang och utvecklingsarbete

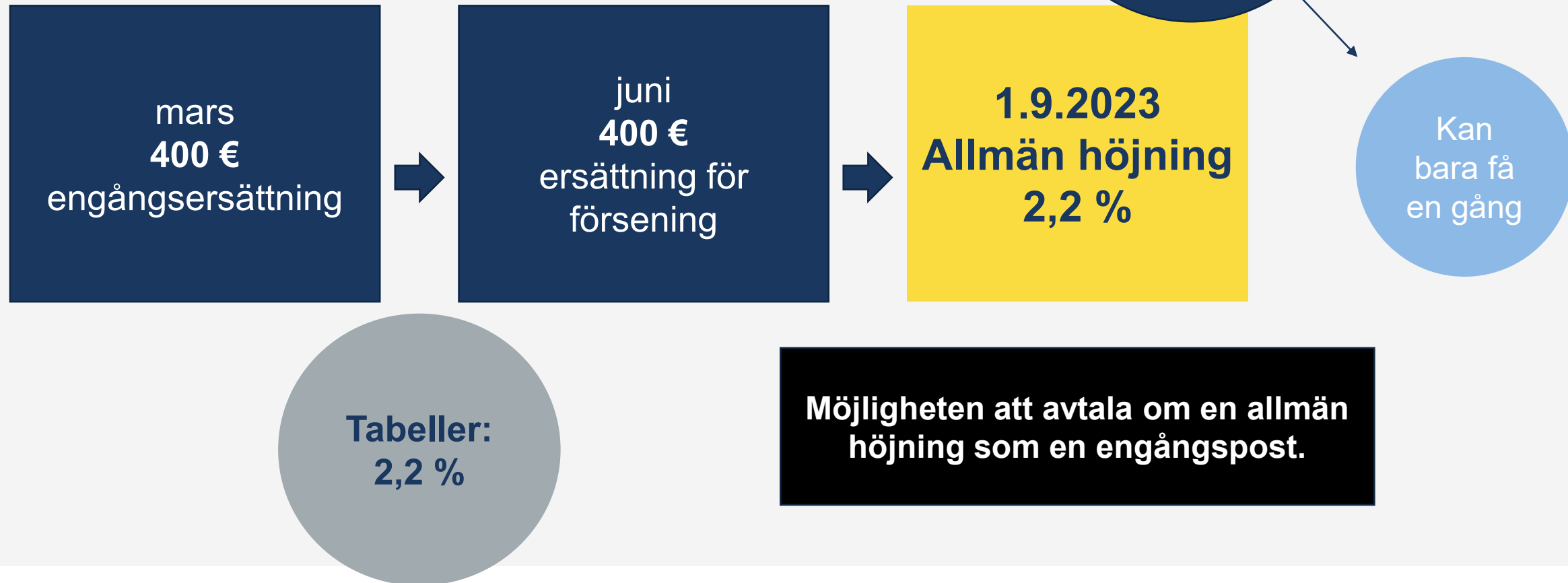
- Sparringsevenemang utvecklas
- Gemensamma utbildningar utvecklas
- Gemensam kurs om lokala avtal utvecklas
- Uppföljning av verktyget som utarbetats för planering av arbetstid och dess funktion
- Nivåmätning av samarbete utvecklas
- Uppföljning av genomförandet av lokala avtal inom den kemiska industrins avtalsbranscher.
- Uppföljning av läroavtalsmodellen
- Noteringar om familjeledighet i TES
- Tidigare överenskomna arbetsgrupper (bl.a. lönesystem, frågor om arbetsfred, kontinuerlig förhandling, strategi ...)

**Teollisuus
liitto**

**Löneuppgörelse
2023–2024**



Löneförhöjningar 2023



Villkor för engångspost och ersättning för försening

- Engångsbeloppet utbetalas endast till arbetstagare vars oavbrutna **anställningsförhållande har börjat senast 1.12.2022** och fortfarande gäller på utbetalningsdagen av engångsbeloppet.
- Ersättning för försening utbetalas endast till arbetstagare vars oavbrutna **anställningsförhållande har börjat senast 1.3.2023** och fortfarande gäller på utbetalningsdagen av ersättning för försening.
- Engångsbeloppet och ersättning för försening **betalas också**, om arbetstagaren är permitterad, sjuk eller familjeledig.
- Beloppet för ersättning för försening som utbetalas till deltidsanställd beräknas enligt förhållandet mellan avtalad arbetstid och full arbetstid.
- Ersättning för försening betalas inte ut om arbetstagaren själv har sagt upp sig före utbetalningen av ersättning för försening.

Byte av allmän höjning år 2023 till en engångspost

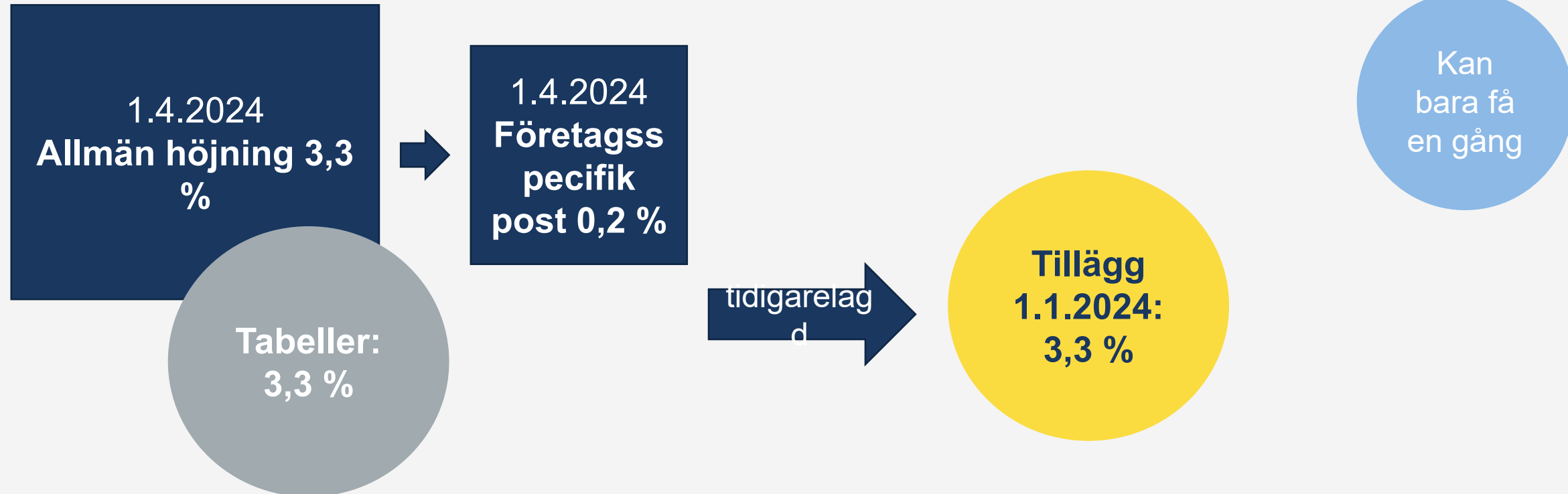
2.6. Byte av allmän höjning till en engångspost

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan komma överens om betalningen av allmän höjning år 2023 som en engångspost. Engångspostens belopp beräknas enligt följande:

- timlön 2,2 % x personlig timlön x 169 x 12 månader
- månadslön 2,2 % x personlig månadslön x 12 månader

Avtalet kan ingås under tiden 1.9–15.9.2023.

Löneförhöjningar 2024



Företagsspecifik post 1.4.2024

2.4. Storlek och tidpunkt för den företagsspecifika löneförhöjningen

År 2024

Lönerna höjs företags- eller platsspecifikt med en lokal post på **0,2 procent** från början av den löneperiod som börjar 1.4.2024 eller därefter, och vars fördelning bestäms av arbetsgivaren.

Den lokala posten beräknas i februari 2024 på summan av den personliga lönen för de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet och som har ett anställningsförhållande. Lönerna för anställda som är frånvarande från arbetet hela månaden ingår inte om en vikarie har anställts för arbetstagaren.

Den tvååriga lösningen innehåller:

- Allmänna höjningar: **5,5 %**
- Engångs- och förseningsposter: **800 €**
- Post som delas företagsspecifikt: **0,2 %**
- Höjningar av tillägg och ersättningar **3,3 % (tillägg för tjänstgöringstid, miljöillägg, skiftillägg, ersättningar tsv och förtroendemän)**
- Tabeller: **5,5 %**
- Riktlön per timme för ungdomar: Ökning med **5,5 %**
- Den genomsnittliga timlönen höjs 1.9.2023 för **år 2023** och för **år 2024** 1.4.2024 eller från början av den efterföljande löneperioden med samma belopp i cent eller euro som den personliga lönen höjs.
- Ackordslöner/priser: höjs motsvarande löneförhöjningarna i proportion
- Företagsspecifika lönesystem: Om inte annat avtalats höjs de företagsspecifika lönetabellerna med 2,2 procent från början av den löneperiod som börjar **1.9.2023** eller närmast därefter och med 3,3 procent från början av den löneperiod som börjar **1.4.2024** eller närmast därefter.

Allmän
höjning
5,5 %

800 €

Företagsspecifikt
post
0,2 %

Krisklausul

2.5. Krislausul

Om företagens verksamhetsförutsättningar så kräver, är det möjligt att lokalt delvis eller helt avstå från löneförhöjning 2023, engångspost eller ersättning för försening och en löneförhöjning 2024 enligt överenskommelse med huvudförtroendemannen.

Om löner som betalas i företaget är enligt tabellöner kan man lokalt komma överens om att helt eller delvis återgå till den tidigare tabellönen för en bestämd period.

**Teollisuus
liitto**