

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

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

Kollektivavtal för

borst- och

penselbranscherna

11.3.2025–29.2.2028

Kemiindustrin KI rf
Industrifacket rf

Innehåll

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR BORST- OCH PENSELBRANSCHERNA FÖR TIDEN 11.3.2025–29.2.2028	3
KOLLEKTIVAVTAL FÖR BORST- OCH PENSELBRANSCHERNA	16
I ALLMÄNT	16
1 § Avtalets tillämpningsområde	16
2 § Avtal mellan förbunden	16
3 § Skyldighet att iaktta arbetsfred.....	16
4 § Organisationsfrihet	18
II BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN	18
5 § Anställningsförhållandets ingående och avslutande	18
III BESTÄMMELSER OM ARBETSTID	20
6 § Arbetstid	20
7 § Arbetstidsförkortning	25
8 § Övertidsarbete	27
9 § Söndagsarbete	28
10 § Inkallelse till uttryckningsbetonat arbete	28
11 § Utbildningar och utvecklingstillfällen	29
IV ARBETSLÖNER.....	30
12 § Lön	30
13 § Arbetets kravnivå	30
14 § Arbetsspecifika löner	31
15 § En persons arbetsprestation	32
16 § Prestationslön	32
17 § Beräkning av den genomsnittliga timförtjänsten	33
18 § Förflyttning till ett annat arbete och avbrott i arbetet.....	33
19 § Skiftarbetstillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete	34
20 § Miljötillägg	35
21 § Tjänsteårstillägg	35
22 § Söckenhelgersättning	36
23 § Lönebetalning	37
V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	37
24 § Ersättning för resekostnader.....	37
25 § Andra ersättningar	37
VI SOCIALA BESTÄMMELSER.....	38

Innehåll

26	§ Lön för sjuktid och graviditets- och föräldraledighet	38
27	§ Läkareundersökningar.....	43
28	§ Semester	46
29	§ Grupplivförsäkring	48
VII	SÄRSKILDA BESTÄMMELSER	48
30	§ Personliga anställningsfrågor	48
31	§ Ordningsbestämmelser	48
32	§ Industrifackets förvaltningsorgans möten	49
VIII	BESTÄMMELSER OM YRKESAVDELNINGEN	49
33	§ Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig	49
34	§ Anordnande av möten på arbetsplatser och anslagstavlor.....	52
35	§ Innehåll och redovisning av medlemsavgifter till fackföreningar	52
IX	FÖRHANDLINGSORDNING	53
36	§ Fortgående förhandlingsförfarande	53
37	§ Lokala avtal	53
38	§ Meningsskiljaktigheter och deras avgörande	54
X	AVTALETS GILTIGHETSTID	55
39	§ Giltighetstid och turordning vid uppsägning.....	55
BILAGA 1		57
BILAGA 2		59
BILAGA 3		61
BILAGA 4		62
BILAGA 5		63
BILAGA 6		66
BILAGA 7		85
BILAGA 8		100
BILAGA 9		102
BILAGA 10		104
BILAGA 11		116
BILAGA 12		118

KEMIINDUSTRIN KI RF
INDUSTRIFACKET RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR BORST- OCH PENSELBRANSCHERNA FÖR TIDEN 11.3.2025–29.2.2028

Tid 31.3.2025

Plats Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande Kemiindustrin rf
Minna Etu-Seppälä
Jenni Nisametdin

Industrifacket rf
Jyrki Virtanen
Toni Laiho

1. Avtalsperiod, avtalets giltighet och undertecknande av kollektivavtalet

Det konstaterades att förbunden som är parter i avtalet har 11.3.2025 uppnått ett förhandlingsresultat gällande text- och löneförändringar i kollektivavtalet för borst- och penselbranscherna. Förbunden har i dag undertecknat kollektivavtalet för ovan nämnda bransch.

Det konstaterades att från och med den 11.3.2025 ersätter det nya kollektivavtalet det kollektivavtal som parterna undertecknat för tiden 6.3.2023–28.2.2025. Det här avtalet gäller 11.3.2025–29.2.2028, om inte annat följer av punkt 5 i underteckningsprotokollet.

2. Lönejusteringar

2.1 Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

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

Då man kommer överens om en löneuppgörelse kan man fästa uppmärksamhet vid företagets ekonomiska situation.

I lokala löneförhandlingar kommer man överens om tidpunkten för en löneförhöjning samt dess storlek och sättet på vilket den genomförs.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur löneförhöjningar genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ska ingås med huvudförtroendemannen senast 13.6.2025 (15.5.2026 och 14.5.2027), såvida man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden.

Lönejustering vid avsaknad av lokal uppgörelse

Om ingen lokal löneuppgörelse nås, höjs lönerna enligt följande:

2.2. Storleken på och tidpunkten för den allmänna förhöjningen

År 2025

Arbetstagarens personliga lön (utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg) höjs **1.7.2025** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på **2,1** procent.

År 2026

Arbetstagarens personliga lön (utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg) höjs **1.6.2026** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på **2,3** procent.

År 2027

Arbetstagarens personliga lön (utan tjänstetidstillägg och andra separata tillägg) höjs **1.6.2027** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med en allmän förhöjning på **2,0** procent.

2.3. Den företagsspecifika pottens storlek och tidpunkt

År 2025

Företags- eller arbetsplatsspecifika löneförhöjningar genomförs **1.7.2025** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmaste därefter, med en lokal pott på **0,4** procent vars fördelning beslutas av arbetsgivaren.

År 2026

Företags- eller arbetsplatsspecifika löneförhöjningar genomförs **1.6.2026** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmaste därefter, med en lokal pott på **0,6** procent vars fördelning beslutas av arbetsgivaren.

År 2027

Företags- eller arbetsplatsspecifika löneförhöjningar genomförs **1.6.2027** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmaste därefter, med en lokal pott på **0,4** procent vars fördelning beslutas av arbetsgivaren.

Beräkning av den lokala potten

Den lokala potten för 2025 beräknas i maj och för 2026 och 2027 i april under ifrågavarande år utifrån den sammanlagda summan av individuella löner till arbetstagare som omfattas av kollektivavtalets tillämpningsområde och som var i ett anställningsförhållande vid tidpunkterna i fråga. Lönen för en arbetstagare som var frånvarande från arbetet under hela månaden räknas inte med, om en vikarie har anställts för arbetstagaren.

Som löner används tidlön, ackordlön och lön för premiearbete utan separata tillägg, till exempel tjänsteårstillägg, skifttillägg eller miljötillägg.

Exempel på beräkning av den lokala potten

Den lokala pottens storlek är 0,4 %.

I maj 2025 har företaget tre arbetstagare, A, B och C. A:s lön är 15,05 euro/timme, B:s lön är 14,93 euro/timme och C:s lön är 16,16 euro/timme. Lönernas sammanlagda summa (15,05 + 14,93 + 16,16) är 46,14 euro/timme. Den lokala potten är således 46,14 euro/timme x 0,4 procent = 0,18 euro/timme. För förhöjning av arbetstagarnas timlön används sammanlagt i genomsnitt 0,18 euro/timme på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

2.4. Information som ges till förtroendemannen

Efter de företagsspecifika förhöjningarna ska arbetsgivaren tillsammans med huvudförtroendemannen eller, om ingen huvudförtroendeman har valts, med hela personalgruppen inom en rimlig tid göra en genomgång av det totala antalet arbetstagare, antalet arbetstagare som fått en löneförhöjning, den genomsnittliga storleken på förhöjningen samt den summa som använts för förhöjning av arbetstagarnas löner, med specifikation för de företagsspecifika och allmänna förhöjningarna. Den information som getts under förhandlingarna är konfidentiell och får enbart användas för delningen av den lokala potten.

2.5. Lönetabeller (KA 14 §).

De arbetsspecifika lönerna (cent/timme) 1.07.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter är följande:

Kravnivågrupp	cent/t
1	1026
2	1259
3	1497
Unga under 18 år	973

De arbetsspecifika lönerna (cent/timme) 1.06.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter är följande:

Kravnivågrupp	cent/t
1	1056
2	1296
3	1540
Unga under 18 år	1001

De arbetsspecifika lönerna (cent/timme) 1.06.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter är följande:

Kravnivågrupp	cent/t
1	1081
2	1327
3	1577
Unga under 18 år	1025

Höjning av lönetabellerna i företagsanpassade lönesystem

Lönerna enligt svårighetsklass i de företagsanpassade lönesystemen höjs på det sätt som man avtalat om i lönesystemet. Såvida inget annat har avtalats, höjs de företagsspecifika lönetabellerna vid ovan nämnda datum och med ovan nämnda procenter.

2.6. Skiftarbetstillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete KA 19 §

Skifttilläggen 1.7.2025 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kvällsskift	101 cent/timme
Nattskift	183 cent/timme

Skifttilläggen 1.6.2026 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kvällsskift	104 cent/timme
Nattskift	188 cent/timme

Skifttilläggen 1.6.2027 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kvällsskift	106 cent/timme
Nattskift	193 cent/timme

Höjning av företagsspecifika skifttillägg

De företagsspecifika skifttilläggen höjs på det sätt som avtalats lokalt. Såvida inget annat har avtalats, höjs de företagsspecifika skifttilläggen vid ovan nämnda datum och med ovan nämnda procenter.

2.7. Ersättning till arbetarskyddsfullmäktig och huvudförtroendeman KA 33 §

Den ersättning åt **huvudförtroendemannen** som avses i punkt 4.1 i det allmänna avtalet betalas varje månad enligt följande:

Underteckningsprotokoll

Fr.o.m. **1.7.2025** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Euro/mån.
Under 51	97
51–100	115

Fr.o.m. **1.6.2026** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Euro/mån.
under 51	100
51–100	118

Fr.o.m. **1.6.2027** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Euro/mån.
Under 51	102
51–100	121

Den fasta ersättningen som betalas till **arbetarskyddsfullmäktig** är fr.o.m. 1.7.2025 till sitt belopp 68 euro i månaden. Ersättningen uppgår fr.o.m. 1.6.2026 till 70 euro i månaden och fr.o.m. 1.6.2027 till 72 euro i månaden. (KA 33 § 5 punkten)

2.8. Höjning av den genomsnittliga timförtjänsten

Medeltimförtjänsten höjs automatiskt då medeltimförtjänsten efter förhöjningarna beräknas.

2.9. Förbundens stöd

Förbunden upprättar en gemensam anvisning inklusive exempel och ordnar utbildning för de lokala parterna om höjning av lönerna enligt kollektivavtalet.

3. Textändringar

3.1. 5 § Anställningsförhållandets ingående och avslutande

En ny punkt 6 Extra sysselsättningsledighet läggs till enligt följande:

Extra sysselsättningsledighet

Då en arbetstagare sägs upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker, får arbetstagaren rätt till högst tre (3) ledigheter som främjar sysselsättningen under uppsägningstiden. En förutsättning för att tjäna in en ledighet är att arbetstagaren har arbetat minst 25 år i företagets tjänst. Under den lediga tiden betalar arbetsgivaren lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Tillämpningsdirektiv

Arbetstagaren meddelar tidpunkten för en ledighet senast tre dygn före ledigheten, såvida inget annat avtalas. Rätt till dessa ledigheter uppstår då de lagenliga sysselsättningsledigheterna har hållits. En extra sysselsättningsledighet är avsedd för samma ändamål och ges under samma förutsättningar som den sysselsättningsledighet som definieras i arbetsavtalslagen.

3.2. 7 § Arbetstidsförkortning

Tjänsteårstillägg som bytts till lediga dagar läggs till i listan under tabellen i 7 § 2 punkten.

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas även de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller under arbetstagarens sjukdomstid och som arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid för eller lön för förlossningsledighet för och utbildningstid till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. På samma sätt jämföras med ordinarie arbetsdagar den tid som används till kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möten och till möten som ordnas av nämnder eller andra bestående organ som tillsatts av dem, för Industrifackets förbundsfullmäktiges eller förbunds-kommittéers möten och den tid som, med de förutsättningar som avtalats om i kollektivavtalet, använts till möten för valnämnder eller -kommittéer som tillsatts för statliga val, 50- och 60-årsdagar, eget bröllop, nära anhörigs begravning, uppbåd, repetitionsövningar, ledighet som orsakats av vård av sjukt barn samt tjänsteårstillägg som bytts till lediga dagar.

3.3. 21 § Tjänsteårstillägg

En ny punkt 5 läggs till enligt följande.

Byte av tjänsteårstillägg mot ledighet enligt ett lokalt avtal

För att förlänga karriären kan en arbetstagare som är över 55 år genom ett lokalt avtal helt eller delvis byta tjänsteårstillägget mot ledig tid på det sätt som avtalats lokalt. Ledigheten får inte leda till att det utförs övertidsarbete i företaget.

De lediga dagarna likställs med arbetad tid i fråga om intjänande av semester samt vid beräkning av ledighet för utjämning av arbetstiden.

Protokollsanteckning

Arbetsgivaren och representanten för personalgruppen avtalar om spelreglerna för byte av tjänsteårstillägget mot ledig tid för arbetstagare som fyllt 55 år innan detta inleds i praktiken.

3.4. 37 § Lokala avtal

Första stycket ändras enligt följande.

Om frågor som separat omnämns i kollektivavtalet kan lokalt antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen avtalas annat enligt förhandlingsordningen i detta kollektivavtal. Avtalet kan ingås för en viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden. Ett avtal som ingåtts mellan förtroendeman och arbetsgivare binder arbetsgivaren samt alla de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet, såvida den krets som är bunden till avtalet inte har avgränsats i avtalet. Avtalet ska ingås skriftligt om någondera avtalsparten begär det. Då ett avtal har ingåtts skriftligen utgör det en del av kollektivavtalet och det tillämpas även efter att kollektivavtalets giltighetstid i övrigt har upphört.

Därefter läggs en ny punkt **Arbetsgrupp för lokala avtal (i kraft t.o.m. 29.2.2028)** till enligt följande.

Arbetsgrupp för lokala avtal (i kraft t.o.m. 29.2.2028)

Arbetsgruppen för lokala avtal är ett sekundärt förfaringssätt för lokala avtal inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Arbetsgruppen fungerar som representant för arbetstagarna och avtalspart i ärenden som berör lokala avtal i motsvarande utsträckning som en förtroendeman.

Om ingen förtroendeman har valts för arbetsplatsen, är arbetsgruppen för lokala avtal den avtalspart som representerar arbetstagarna i lokala avtal med förtroendemannen.

En arbetsgrupp för lokala avtal inrättas vid behov på begäran av någondera parten. Om ingen förtroendeman har valts, kan en personalgrupp tillsammans begära att en arbetsgrupp ska inrättas.

Förtroendemannen och arbetsgivaren kan också tillsammans skriftligen komma överens om att ett visst ärende som berör lokala avtal överförs till arbetsgruppen som avtalar om ärendet.

Arbetstagarna har rätt att bland sig välja högst två medlemmar till arbetsgruppen, av vilka den ena är förtroendemannen, om en sådan har valts. Arbetsgivaren utser högst lika många representanter till arbetsgruppen.

Gruppens mandatperiod är två år åt gången precis som en förtroendemannaperiod, såvida inget annat avtalas om mandatperioden.

3.5. Bilaga 7, Allmänt avtal, Kapitel 1, Allmänna bestämmelser

En ny protokollsanteckning läggs till punkten "Förhandsmeddelande om arbetskonflikt":

Protokollsanteckning:

Bestämmelser om skyldigheten att meddela om en i form av arbetsinställelse ordnad sympatiaktion eller politisk stridsåtgärd eller en utvidgning av en sådan finns i 7 § i lagen om arbetstvister. Bestämmelserna i lagen om arbetstvister är inte en del av

3.6. Bilaga 10, Avtal om uppsägningsskydd , IV Särskilda bestämmelser, 19 § Återanställning

Punkten ändras enligt följande.

En arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare är skyldig att erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han eller hon av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande, har sagt upp och som via den offentliga arbetskraftsservicen (nedan arbetskraftsbyrån) söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom fyra månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört behöver arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Tillämpningsdirektiv

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

Avvikande avtal om återanställning

Från återanställningen av en arbetstagare enligt 19 § i avtalet om uppsägningskydd och 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen kan avvika genom ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

3.7. Bilaga 12, Lär känna arbetslivet och tjäna en slant

Bilagan ändras enligt följande.

KEMIINDUSTRIN KI RF
PLASTINDUSTRIN RF
GUMMIINDUSTRIN RF
GLASKERAMISKA INDUSTRIFÖRBUNDET I FINLAND RF
SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF
KULTASEPPIEN TYÖNANTAJALIITTO RY
INDUSTRIFACKET RF

Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant åren 2025–2027

Kollektivavtal för plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, kollektivavtal för den kemiska basindustrin, kollektivavtal för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, kollektivavtal för arbetstagare inom gummiindustrin, kollektivavtal för den glaskeramiska industrin, kollektivavtal för Fiskars Finland Oy Ab:s arbetstagare, kollektivavtal för sko- och läderindustrin, kollektivavtal för ädelmetallbranschen och kollektivavtal för borst- och penselbranscherna.

Kemiindustrin KI rf, Plastindustrin rf, Gummiindustrin rf, Lasikeraaminen teollisuus ry, Sko- och läderindustrin rf, Kultaseppien työnantajaliitto ry och Industrifacket rf vill för egen del ge grundskolelever, gymnasieelever, tiondeklassare samt unga som deltar i förberedande utbildning (TUVA) möjlighet att bekanta sig med arbetslivet som en del av sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge de unga personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företag, personalstrukturen, samarbetsformerna och möjligheterna inom branschen samt att erbjuda de unga lämpligt praktiskt arbete. De unga söker sommarpraktikplatserna direkt från företagen i branschen.

Därför har parterna kommit överens om följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskolelever, gymnasister och unga som deltar i förberedande utbildning, vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.
2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 1.6–31.8 år 2025–2027. Unga kan göra flera praktikperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. Lönen för sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant** betalas år i form av en engångsersättning som år 2025 uppgår till **375 euro** och år 2026 och 2027 till **395 euro**. I lönen ingår semesterersättning för orienteringsperioden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.
4. Bestämmelserna om löner, lönesättningsgrunder eller andra förmåner av ekonomiskt värde i gällande kollektivavtal tillämpas inte på de personer vars anställning baserar sig på sommarpraktikprogrammet i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

4. Texter i underteckningsprotokollet

4.1 Kontinuerliga förhandlingar

Parterna förbinder sig under avtalsperioden till systematiska kontinuerliga förhandlingar i enlighet med 36 § i kollektivavtalet.

Målet med ett kontinuerligt förhandlingsförfarande är att främja förhandlingarna och samarbetet mellan förbunden samt sysselsättningen och produktiviteten i branschen, att under avtalsperioden förbereda eventuella ändringar i kollektivavtalen samt behandla frågor som berör tolkningen av kollektivavtalen som lyfts fram och andra gemensamt överenskomna teman.

Textändringar i kollektivavtalet som avtalats under avtalsperioden godkänns i avtalsparternas styrelser och träder i kraft vid en separat avtalad tidpunkt.

4.2 Exceptionella ekonomiska svårigheter

Avtalsparterna konstaterar att den ekonomiska situationen och svårigheter med orderstocken drabbar företagen i branschen på olika sätt. När den ekonomiska situationen och orderstocken förändras och läget blir exceptionellt svårt kan ett företag bli tvunget att vidta särskilda åtgärder för att trygga verksamhetsförutsättningarna eller begränsa krisens effekter.

Vid ett företag eller en arbetsplats fastslås tillsammans med huvudförtroendemannen de svårigheter som gäller ekonomi, orderstock eller sysselsättning och som riktar sig mot företaget, och man söker mildare metoder för anpassningen av arbetskraften för att återställa företagets verksamhetsförutsättningar. Förbunden förbinder sig att på begäran av lokala parter förhandla om de åtgärder som situationen kräver innan andra åtgärder vidtas.

4.3 Gemensam strategi för att utveckla samarbetet och kollektivavtalet

För en målinriktad utveckling av samarbetet och kollektivavtalen utarbetas en gemensam strategi som färdigställs, varefter strategin omsätts i kontinuerliga förhandlingar och i tillsatta arbetsgrupper.

Som utgångspunkt används följande gemensamt överenskomna riktlinjer och innehållet i riktlinjerna konkretiseras:

- arbetsmarknadsverksamheten är förutseende, innovativ och framstegsvänlig
- man kan flexibelt och snabbt svara på kundernas behov och förändringar tillsammans, såväl på förbunds nivå som i företagen
- tillsammans förbättrar man kemiindustrins dragningskraft, i synnerhet bland unga
- arbetsfreden respekteras under avtalsperioderna
- alla åtgärder syftar till att företag inom kemiindustrin i Finland ska vara konkurrenskraftiga på världsmarknaden samt medvetna om vilken betydelse en välmående och motiverad personal har för företagets framgång.

4.4 Arbetstidsförsök

Förbunden fortsätter med det tidsbundna experimentet till och med 29.2.2028. I projektet följer man arbetsplatsspecifika arbetstidsexperiment gällande en ny typ av arbetstidsarrangemang somagnar båda parterna.

Arbetsplatser som är intresserade av att delta i arbetstidsförsöket meddelar sitt intresse elektroniskt:

- Arbetsgivare: paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi
- Huvudförtroendemän: paikallinensopiminen.kemia@teollisuusliitto.fi

För förhandlingsparter (arbetsgivarens representant och huvudförtroendemannen) på de arbetsplatser som deltar i försöket ordnar förbunden en inledande utbildning i tvingande arbetstidsbestämmelser. Den inledande utbildningen är en förutsättning för att ingå lokala avtal i anslutning till arbetstidsförsöket.

Genom ett lokalt avtal kan man i dessa försök avvika från bestämmelserna om arbetstid i kollektivavtalet högst till och med 29.2.2028. Parterna ska emellertid alltid följa den tvingande lagstiftningen i arbetstidslagen (t.ex. definitionen av arbetstid, definitionerna av mertids- och övertidsarbete och samtycke, maximal arbetstid i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på ett kalenderår). Förbunden ingriper inte i parternas avtalsfrihet.

Lokala avtal som ingåtts inom ramen för arbetstidsförsöket skickas till förbunden för kännedom per e-post inom en månad efter att avtalet har ingåtts.

- Arbetsgivare: paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi
- Huvudförtroendemän: paikallinensopiminen.kemia@teollisuusliitto.fi

Förbundens gemensamma arbetsgrupp utarbetar två rapporter senast 31.10.2025 samt 30.9.2027 om de resultat försöket gett upphov till och lägger utifrån dessa fram eventuella förslag till ändringar i arbetstidsbestämmelserna i kollektivavtalet.

4.5 Resultat av lokala avtal

4.5.1 Sparringmöten

Avtalsparterna ordnar sparringmöten för lokala avtal. Mötena riktas till företagens förhandlingsparter. Syftet med sparringen är att nå alla medlemsföretag i Kemiindustrin rf och skapa en grund i branschen för avtal på företagsnivå.

4.5.2 Mätning av samarbetsnivån

Avtalsparterna fortsätter att dela information om mätning av samarbetsnivåer med arbetsplatserna och erbjuder möjligheten att delge resultaten av nivåmätningen på sparringmötena. Syftet med nivåmätningen är att utreda samarbetets styrkor och utvecklingsobjekt. Mätningen kan utföras på representanter för arbetsgivarna och personalen eller en större grupp. Teman för mätningen av samarbetsnivåerna är verksamhetsmiljö, förtroende, kompetens och arbetshälsa.

4.5.3 Uppföljning av genomförandet av lokala avtal inom kemiindustrins avtalsbranscher

Avtalsparterna mäter hur väl de lokala avtalsförfarandena fungerar **varje år** med en kort enkätundersökning. Enkäten fokuserar på lokala avtalsförhandlingar särskilt om arbetstidsfrågor, som syftar till utveckling av konkurrenskraften, produktiviteten och arbetshälsan, och på framstegen inom dessa. Förbunden behandlar vid kontinuerliga förhandlingar eventuella missförhållanden och hurdana åtgärder missförhållandena kräver av förbunden.

4.5.4. Resultat av lokala avtal

Man utreder möjligheterna att från 2026 ersätta den kurs i lokala avtalsförfaranden som ordnas i Murikka med Kemiindustrin rf:s och Industrifacket rf:s gemensamma kurs i lokala avtalsförfaranden.

4.6 Förbättring av arbetshälsan

Välbefinnande i arbetet skapas genom arbetets mål, syfte och innehåll, men även genom ett ledarskap som identifierar och samordnar arbetsgemenskapens och individernas olika behov, resurser och styrkor samt genom behärskande av arbetsgemenskapsfärdigheter mot en framgångsrik affärsverksamhet. Välmående arbetstagare är produktiva.

4.7 Dragnings- och hållkraft i kemiindustrin genom samarbete

Förbunden fortsätter med det program för att öka branschens dragnings- och hållkraft som man kommit överens om för avtalsperioden 2023–2024. Programmet fortsätter under hela avtalsperioden, till och med 29.2.2028.

Syftet med programmet är att förbättra orken i arbetet och förlänga karriärerna hos arbetstagare i olika åldrar samt att förbättra branschens dragnings- och hållkraft.

Under avtalsperioden 2025–2028 fokuserar man i programmet på att marknadsföra och förankra de resultat som åstadkoms inom programmet för dragnings- och hållkraft under föregående avtalsperiod samt på ett projekt med pilotföretag. Målet är att utreda hur man genom flexibla arbetstider, arbetsarrangemang, arbetstidsplanering, individuella samtal, olika incitament och personalens eget upprätthållande av arbetsförmågan kan stöda programmets mål, **med särskild fokus på unga och personer över 55 år.**

Förbunden skapar en marknadsföringsplan för att öka projektets genomslagskraft och uppmuntrar under avtalsperioden arbetsplatser att gå med i Finlands olympiska kommittés kampanj Ett funktionsdugligt Finland, vars gemensamma mål är att förändra människors värderingar, attityder och dagliga aktiviteter i en riktning som stärker funktionsförmågan. Vi vill uppmuntra arbetsplatser och deras personal att hitta nya sätt att främja vardagsmotion och sunda levnadsvanor.

Program med pilotföretag

Från början av 2025 efterlyses nya företag som är intresserade av att gå med i programmet med pilotföretag. Pilotföretagen utbyter tillsammans med representanter för företagens personal tankar om befintlig god praxis i företagen och åtgärder för att förbättra orken i arbetet och förlänga karriärerna hos personer i olika åldrar samt öka branschens dragningskraft. Pilotföretagen utvecklar utifrån diskussionerna också nya idéer för hela branschen, genom vilka åtgärder målen skulle kunna främjas i hela branschen och hur deras genomslagskraft följs upp.

Det erbjuds experthjälp för diskussionerna mellan pilotföretag och för utvecklingsbehoven till exempel i form av verkstäder samt en plattform för nätverkande och utbyte av tankar. Utifrån de utvecklingsidéer för hela branschen som uppkommit i pilotföretagen sammanställs idéer i olika former för branschen (t.ex. videor, intervjuer, idébank) och de publiceras på förbundens gemensamma webbplats www.yhteistakemiaa.fi

Förbundens gemensamma mål är att i hög grad förbättra kemiindustrins dragnings- och hållkraft.

Resultat av programmet för dragnings- och hållkraft

Resultaten av projektet följs långsiktigt över kollektivavtalsperioderna bland annat genom förändringar i pensionsåldern, antalet sjukfrånvaron, antalet personer som gått i sjuk- och invalidpension samt vilken eventuell inverkan projektet haft på bristen på arbetskraft.

4.8 Arbetsplatsens planer

Förbunden rekommenderar att de olika planer som ska utarbetas på arbetsplatsen sammanställs till en praktisk helhet. Utvecklingsplanen för arbetsplatsen enligt samarbetslagen kan innehålla ett handlingsprogram för arbetarskydd, en jämställdhetsplan och en likabehandlingsplan. Att sammanföra planerna till en fungerande helhet kommer att bidra till att ge en tydligare bild, minska den administrativa bördan, bidra till att upprätthålla planerna och till ett fokus i diskussionen om de olika ämnena på ett sätt som uppfyller de praktiska behoven i arbetslivet.

5. Avtalets giltighet

Kollektivavtalet gäller under tiden 11 mar 2025–29.2.2028 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

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

Granskning av avtalet

Under en avtalsperiod som pågår en lång tidsperiod kan det inträffa sådana förändringar i omständigheterna som parterna rimligen inte kunde förutse när avtalet ingicks.

Avtalsparterna granskar senast 30.9.2026 branschens framtidsutsikter, sysselsättning och kostnadskonkurrenskraft. I granskningen beaktas till exempel, ETLA:s, Labores och Finlands Banks prognoser om konjunkturutsikter och hörs vid behov sakkunniga samt diskuteras om de framtidsutsikter för branschen som framkommit i granskningen och andra förhållanden påverkar nivån på den förhöjning som avtalats för år 2027.

Utifrån den helhetsbedömning som gjorts på basis av granskningen kan avtalsparterna senast 31.10.2026 tillsammans antingen ändra den förhöjningsnivå som avtalats för år 2027 så att den svarar mot de ekonomiska utsikterna eller komma överens om att avtalet upphör att gälla 28.2.2027. Utifrån bedömningen har båda parterna också möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 28.2.2027. Anmälan om uppsägning ska då lämnas till den andra avtalsparten skriftligen senast 1.11.2026. Meddelandet om uppsägningen ska också sändas till riksförlikningsmannen för kännedom.

6. Protokollets bindande verkan och justering av protokollet

Det här protokollet har samma bindande verkan och giltighet som kollektivavtalet mellan avtalsparterna. Protokollet konstaterades justerat och godkänt efter bägge parter elektroniska underteckning.

Helsingfors den 31 mars 2025

KEMIINDUSTRIN RF

Minna Etu-Seppälä

Jenni Nisametdin

INDUSTRIFACKET RF

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BORST- OCH PENSELBRANSCHERNA

mellan

KEMIINDUSTRIN RF

och

INDUSTRIFACKET RF

KOLLEKTIVAVTAL FÖR BORST- OCH PENSELBRANSCHERNA

11.3.2025–29.2.2028

I ALLMÄNT

1 § Avtalets tillämpningsområde

Bestämmelserna i detta kollektivavtal tillämpas på anställningsförhållanden mellan de medlemsfirmor i borst- och penselindustrin som hör till Arbetsgivarnas Allmänna Grupp och de industrianläggningar och deras underavdelningar samt deras anställda i branscher som är jämförbara med ovanstående.

2 § Avtal mellan förbunden

Som en del av det här kollektivavtalet iakttas följande avtal som ingåtts mellan Kemiindustrin rf och Industrifacket rf:

- Allmänt avtal
- Semesterlöneavtal
- Avtal om uppsägningsskydd

Protokollsanteckning:

Om ändringar till ovan nämnda avtal görs medan detta kollektivavtal är i kraft iakttas de, såvida ingendera parten har sagt upp avtalet.

3 § Skyldighet att iaktta arbetsfred

1. Detta kollektivavtal binder de undertecknade förbunden och deras underföreningar samt de arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.
2. Förbunden och deras underföreningar är skyldiga att se till att föreningar som är deras medlemmar, arbetsgivare och arbetstagare som avtalet gäller, inte vidtar stridsåtgärder och inte heller på annat sätt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

3. Avtalsparterna är skyldiga att se till att de arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av detta kollektivavtal så samvetsgrant som möjligt iakttar bestämmelserna i det.
4. Fackavdelningen, förtroendemän som företräder fackavdelningen och arbetsgivaren är skyldiga att upprätthålla arbetsfreden på arbetsplatsen. När fackavdelningen, förtroendemännen eller arbetsgivaren får kännedom om hot om störning av arbetsfreden, är dessa skyldiga att utan dröjsmål underrätta förbunden om detta och alla omständigheter som påverkar dess bedömning. Lokala parter ska avstå från alla stridsåtgärder tills förbunden har behandlat frågan.
5. Efter att ha tagit emot ett meddelande som avses i punkt 4 ska förbunden utan dröjsmål utreda orsaken till den överhängande arbetskonflikten och ge en bedömning om huruvida den överhängande stridsåtgärden strider mot lagen om kollektivavtal. Förbunden underrättar de lokala parterna om sin ståndpunkt. Om en arbetskonflikt enligt förbundens bedömning strider mot lagen om kollektivavtal får arbetskonflikten inte inledas. Fackavdelningen måste följa förbundens syn och avstå från stridsåtgärder eller om det redan pågår en störning av arbetsfreden ska stridsåtgärderna upphöra och arbetsfreden ska omedelbart återställas.

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

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

Protokollsanteckning 1:

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

Protokollsanteckning 2:

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

4 § Organisationsfrihet

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

Protokollsanteckning:

Förbunden förutsätter att nyanställda i företaget får tillräcklig information om bl.a. förhandlingsförhållanden på arbetsplatsen och faktorer som berör arbetsförhållandena och samtidigt informeras om vem som fungerar som arbetstagarens huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig. Ifall arbetsplatsens storlek förutsätter det kan informationen på ett ändamålsenligt vis vid behov ges t.ex. i samband med presentationstillfällen som företaget anordnar.

II BESTÄMMELSER OM ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDEN

5 § Anställningsförhållandets ingående och avslutande

1. Arbetsgivaren har rätt att anställa och inom ramen för lagen och det ikraftvarande kollektivavtalet säga upp arbetstagare samt bestämma om ledningen av arbetet.
2. Arbetsgivaren och arbetstagaren gör upp ett arbetsavtal antingen skriftligen eller på annat bevisligt sätt.
3. När ett anställningsförhållande upphör eller i samband med permittering iakttas bestämmelserna i det allmänna avtalet om grunderna till uppsägning och permittering.

Uppsägningstider

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

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

När **arbetstagaren** säger upp arbetsavtalet ska han eller hon iaktta följande uppsägningstider

Längden på anställningsförhållandet	Uppsägningstid
högst 5 år över 5 år	14 dygn 1 mån.

4. Lokalt kan ingås avtal som avviker från uppsägningstiderna och/eller bestämmelserna om återanställning av arbetstagare i 6 § i kollektivavtalet (ArbAvL 6 kap.). I avtalet ska beaktas uppsägningstiderna som beror på längden av arbetstagarens anställningsförhållande och sysselsättningsmöjligheterna inom det pendlingsområde som arbetskraftsförvaltningen förutsätter samt arbetsgivarens övriga åtgärder för att främja sysselsättningen. Avtalet ska ingås skriftligen när det gäller uppsägning och avslutande av anställningsförhållanden och det ska delges förtroendemannen.
5. Beräkning av förhandlingstid

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen (1333/2021) iaktta bestämmelserna i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda trots vad som i 19 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 23 § om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och under sådan förhandlingstid som definieras i 23 § i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstidpunkt avtalats med stöd i lagen.

Protokollsanteckning:

Paragrafhänvisningar till samarbetslagen görs endast för kännedom.

6. Extra sysselsättningsledighet

Då en arbetstagare sägs upp av produktionsorsaker och ekonomiska orsaker, får arbetstagaren rätt till högst tre (3) ledigheter som främjar sysselsättningen under uppsägningstiden. En förutsättning för att tjäna in en ledighet är att arbetstagaren har arbetat minst 25 år i företagets tjänst. Under den lediga tiden betalar arbetsgivaren lön enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

Tillämpningsanvisning:

Arbetstagaren meddelar tidpunkten för en ledighet senast tre dygn före ledigheten, såvida inget annat avtalas. Rätt till dessa ledigheter uppstår då de lagenliga sysselsättningsledigheterna har hållits. En extra sysselsättningsledighet är avsedd för samma ändamål och ges under samma förutsättningar som den sysselsättningsledighet som definieras i arbetsavtalslagen.

III BESTÄMMELSER OM ARBETSTID

6 § Arbetstid

1. Beträffande arbetstid iakttas bestämmelserna i gällande arbetstidslag.
2. Den ordinarie arbetstiden är högst åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.
3. 10 timmars

När en produktionssituation så kräver kan arbetsgivaren, med tre dagars förvarning, tillfälligt förlänga den dagliga ordinarie arbetstiden för icke-skiftarbetare till högst 10 timmar och veckoarbetstiden till högst 50 timmar. Löneutbetalning kommer att fortsätta ske på grundval av ordinarie arbetstid, både när arbetstiden förlängs och när arbetstiden jämnas ut, med undantag för arbetade timmar på söckenhelger eller på söndagar, för vilka ersättning utbetalas i enlighet med faktisk arbetstid enligt bestämmelserna i kollektivavtalet. Genom en lokal överenskommelse kan en förändring av arbetstiden göras utan föregående meddelande.

Man kan låta enskilda arbetstagare utföra högst tio timmar långa arbetsdagar under högst 30 dagar per kalenderår, och under högst två efter varandra följande arbetsveckor.

En arbetstagare har möjlighet att från fall till fall vägra förändringar av arbetstiden i enlighet med detta kollektivavtal, när det finns sakliga personliga skäl till detta (t.ex. hälsoskäl, vård av barn eller anhöriga).

Arbetstiden måste under en period på 52 kalenderveckor jämnas ut till i genomsnitt 40 timmar per vecka. Arbetsgivaren upprättar ett preliminärt utjämningsschema och parterna avtalar om tidpunkten för en ledighet inom fyra kalenderveckor efter det att arbetet har utförts. Om ingen överenskommelse om ledigheten kan nås har arbetstagaren rätt att utjämna sin arbetstid med i genomsnitt 40 timmar per vecka genom att meddela detta tre veckor i förväg. Ledigheten ska i första hand bestå av hela arbetsdagar. Emellertid får inte den av arbetstagaren meddelade ledigheten tas ut om företagets produktion störs allvarligt, inte heller under veckor för vilka arbetsgivaren har meddelat att det föreligger behov av förlängd arbetstid enligt detta kollektivavtal.

Om den ledighet som avses i detta kollektivavtal inte har tagits ut inom 52 kalenderveckor, ska arbetsgivaren ersätta outjämnade arbetstimmar med en förhöjning om 50 procent i samband med närmast följande löneutbetalning.

4. Den ordinarie arbetstiden per vecka kan även organiseras så att den är i genomsnitt 40 timmar per vecka:
- i dagarbete och tvåskiftsarbete under en tidsperiod på högst 52veckor
 - i kontinuerligt skiftarbete och i intermittent treskiftsarbete under en tidsperiod på högst ett år
 - förutsatt att man på förhand har utarbetat ett arbetstidsschema för arbetet för åtminstone den tid inom vilken den ordinarie arbetstiden per vecka utjämnas till det nämnda genomsnittet.

Protokollsanteckningar:

- a) *Arbetstiden i intermittent treskiftsarbete är i genomsnitt 36,5 timmar per vecka och i kontinuerligt treskiftsarbete i genomsnitt 34,8 timmar per vecka.*

För de arbetstagare som är berättigade till en semester på 24 dagar är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år 1751 timmar i intermittent treskiftsarbete, och i kontinuerligt treskiftsarbete 1675 timmar. För de arbetstagare som är berättigade till en semester på 30 dagar är den ordinarie genomsnittliga arbetstiden per år 1715 timmar i intermittent treskiftsarbete, och i kontinuerligt treskiftsarbete 1640 timmar.

- b) *Den minskning i inkomster som föranleds av förkortning av arbetstid ersätts så att arbetstagaren för varje under den ordinarie arbetstiden utförd timme i treskiftsarbete intjänar ett tillägg i centbelopp som i intermittent treskiftsarbete är 8,1 % och i kontinuerligt treskiftsarbete 14,8 % av den genomsnittliga timförtjänst som fastställts i detta kollektivavtal. Annars iakttas protokollet som ingåtts mellan förbunden vad gäller arbetstidsförkortningen.*

5. Den ordinarie arbetstiden kan också arrangeras så att den under en tidsperiod på högst 52 veckor utjämnas till den genomsnittliga veckoarbetstid som avtalats om för respektive arbetstidsform.

Lokalt kan man med förtroendemannen avtala att den ordinarie dygnsarbetstiden är högst 12 timmar, med en maximal veckoarbetstid på 52 timmar.

6. Lokalt kan man med förtroendemannen i fråga om en viss arbetsuppgift, arbetsfas eller grupp avtala att det system för utjämning av arbetstiden som ska göras upp på förhand inte görs upp, utan att arbetstiden jämnas ut till det föreskrivna genomsnittet under ett kalenderår.

Man ska lokalt komma överens om när den ackumulerade arbetstiden under kalenderåret granskas. Avtalet ska ingås skriftligen och kan endast gälla för viss tid.

7. Den ordinarie arbetstiden i arbete (periodarbete) som avses i 7 § i arbetstidslagen fastställs enligt 7 § 1 mom. i lagen. Ett lokalt avtal om periodarbete som avviker från förteckningen i 7 § i arbetstidslagen kan ingås.
8. Målet är att arbetstagaren utöver söndagen även har en annan ledig dag per vecka. Om den andra lediga dagen förläggs till en fast veckodag, ska den vara lördag, eller, ifall det inte är möjligt, måndag. Om den andra lediga dagen är rörlig ska den framgå av det på förhand utarbetade arbetstidsschemat.
9. Under en söckenhelgsvecka betraktas i dagsarbete och i intermittent skiftarbete söckenhelgen som den andra lediga dagen i veckan.

Den ordinarie arbetstiden på högtidsdagsafton eller lördag som under en söckenhelgsvecka infaller på en vardag är 8 timmar. Trettondags-, påskaftonen, Kristi himmelfärdsdag, midsommar- och julafton samt lördagen under nyårs-, förstamaj- och självständighetsveckan samt lördagen efter jul och påsk är emellertid lediga dagar, om inte tekniska orsaker i produktionen kräver annat.

Inom ramen för lag och detta kollektivavtal bestämmer arbetsgivaren om tidpunkten då den ordinarie arbetstiden börjar och upphör samt om de nödvändiga pauserna i arbetet. Tillfälliga avvikelser av praktiska skäl ska föregås av förhandlingar med huvudförtroendemannen.

10. I dagsarbete har arbetstagaren en matrast på en timme, under vilken arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen. Genom ett lokalt avtal kan man även i dagsarbete iakttä en vilopaus på minst en halv timme så att arbetstagaren under denna tid fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen.

I skiftarbete har arbetstagaren inte måltidsrast, utan han eller hon ges möjlighet att inta sin måltid under arbetet vid den tidpunkt som med hänseende till skiftarbetet i varje enskilt fall är lämpligast. Man kan i tvåskiftarbete arrangera en halvtimmes matrast under arbetstagarens egen tid.

Om måltidspauser kan också annat avtalas lokalt.

För arbetstagarna arrangeras dagligen två 10 minuter långa rekreationspauser vid en tidpunkt som är lämplig med tanke på utförandet av arbetet, ifall annat inte avtalas lokalt. Detta får dock inte orsaka avbrott i produktionsverksamheten. Arrangemangen ska ske så att pausen inte infaller närmare än en timme från början eller slutet av arbetsskiftet, eller inom en timme från måltidsrasten.

11. En ändring i arbetstidsschemat som är bestående ska meddelas i god tid, dock senast 7 dygn före, medan en ändring som är tillfällig ska meddelas senast två dygn före, ifall det inte är fråga om nödarbete eller därmed jämförbart arbete. Det är möjligt att lokalt avtala annat om tiderna för meddelande. En ändring i arbetstidsformen anses vara en ändring av arbetstidsschemat.

En tillfällig ändring i arbetstidsschemat avser en ändring som är i kraft i högst två veckor åt gången.

12. Arbetsveckan inleds på måndagen. Både vardagsdygnet, helgdygnet, första maj och självständighetsdagsdygnet räknas från kl. 6.00 till kl. 6.00, ifall man inte kommit överens om annat lokalt.
13. I skiftarbete ska arbetsskiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Man kan avtala om en annan tidsperiod lokalt. Arbetstagaren kan även hållas stadigvarande i samma skift om man avtalar om det, dock inte i nattskift.

Protokollsanteckningar:

- a) *Förbunden rekommenderar att kvälls- och nattskiftet under en helgdagsafton genom lokala avtal görs på förhand. I kontinuerligt skiftarbete placeras driftstoppet för söckenhelgen vid motsvarande tidpunkt, om det med tanke på produktionstekniska orsaker är möjligt.*
 - b) *Bestämmelserna om arbetstid ovan förhindrar inte avvikelser från de ovan fastställda arbetstiderna inom de ramar som lagen anger, om det existerar produktionstekniskt tvingande skäl till dessa. Som dylika skäl ska anses utförande av nödvändiga reparationer, oöverkomligt hinder, brist på råvaror eller material, otillräcklig produktåtgång samt skäl som kan jämföras med dessa.*
14. Nattarbete kan genom lokala avtal utföras även i andra situationer än de som nämns i 8 § i arbetstidslagen.
 15. Inledande och avslutande arbete

Inledande och avslutande arbete är mertidsarbete som överstiger den ordinarie arbetstiden och som utförs för att förbättra driftsäkerheten och för att undanröja produktionsstörningar, och utförandet av vilket avtalas lokalt. Personalen informeras om sådan överenskommelse.

Till inledande och avslutande arbete räknas utöver ordinarie arbetstid även mertidsarbete som utförs före eller efter det egna ordinarie arbetsskiftet. Inledande och avslutande arbete kan bestå av arbete som är

- nödvändigt för att övriga arbetstagare på arbetsplatsen skall kunna arbeta under hela sin ordinarie arbetstid,
- som i skiftarbete är nödvändigt för utbyte av information vid avlösning av skift.

Om inledande och avslutande arbeten kan avtalas genom ett arbetsavtal.

Man får högst låta en arbetstagare utföra fem timmar inledande och avslutande arbete per vecka.

För inledande och avslutande arbete betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden, inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg. Lokalt kan man också avtala om en månadsersättning med motsvarande fast belopp.

16. Ledighet per vecka

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

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

Protokollsanteckning:

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

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

17. Flexibel arbetstid

Som uppföljningsperiod för maximal flexitid kan tolv månader användas.

18. Arbetstidsbank (i kraft t.o.m. 29.2.2028)

Om arbetstidsbank avtalas lokalt. Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representant.

Den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka, som inte begränsas av bestämmelsen om maximal arbetstid enligt 6 § 5 punkten i kollektivavtalet, avtalas när arbetstidsbanken införs. I enlighet med avtalet kan det i arbetstidsbanken sparas arbetstid, betalda ledigheter enligt kollektivavtalet, sparade ledigheter, penningförmåner som omvandlats till arbetstid eller andra förmåner vars värde kan uppskattas i pengar.

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

Förbunden är överens om

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

7 § Arbetstidsförkortning

1. Förkortningen av arbetstiden gäller de arbetstidsformer vars ordinarie arbetstid är 40 timmar per vecka. Normalt är sådana arbetstidsformer dagsarbete, tvåskiftsarbete och kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete. Därutöver förutsätts att arbetstagaren har en semester på högst 30 vardagar och att hans eller hennes arbetstid per år i övrigt endast förkortas av kyrkliga helger, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.
2. Ledighet ges under kalenderåret för utförda ordinarie arbetsdagar enligt följande:

Antal arbetsskift		Antal lediga dagar
minst	18	1
	36	2
	53	3
	70	4
	87	5
	104	6
	121	7
	138	8
	155	9
	172	10
	189	11
	206	12,5

Som utförda ordinarie arbetsdagar räknas även de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som infaller under arbetstagarens sjukdomstid och som arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid för eller lön för förlossningsledighet för och utbildningstid till den del som arbetsgivaren ersätter inkomstbortfallet. På samma sätt jämföras med ordinarie arbetsdagar den tid som används till kommunfullmäktiges eller kommunstyrelsens möten och till möten som ordnas av nämnder eller andra bestående organ som tillsatts av dem, för Industrifackets förbundsfullmäktiges eller förbunds-kommittéers möten och den tid som, med de förutsättningar som avtalats om i kollektivavtalet, använts till möten för valnämnder eller -kommittéer som tillsatts för statliga val, 50- och 60-årsdagar, eget bröllop, nära anhörigs begravning, uppbåd, repetitionsövningar, ledighet som orsakats av vård av sjukt barn samt tjänsteårstillägg som bytts till lediga dagar.

Om ledigheten som ska beviljas ingår i den ovan nämnda tiden som ackumulerar antalet ordinarie arbetsdagar, anses den lediga dagen vara förbrukad. För en dylik ledig dag betalas ersättning enligt den genomsnittliga timförtjänsten.

En sjuk arbetstagare får inte beordras på skiftledighet. Ifall skiftledigheterna samtidigt ges till hela avdelningen, produktionslinjen eller arbetsskiftet, förbrukas dock skiftledigheterna. Skiftledigheterna förbrukas också om arbetstagaren meddelats om skiftledigheterna innan han eller hon insjuknat.

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

3. Ledig tid som intjänats under kalenderåret ska ges arbetstagaren senast före utgången av kalenderåret, eller ifall det inte är möjligt före utgången av april nästa år, om man inte lokalt kommer överens om annat. Ledigheten ges vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Om ledigheten beviljas samtliga arbetstagare eller arbetsavdelningar samtidigt iakttas anmälningstiden på två veckor.

Det avgörs på företagsnivån på vilket sätt ledighet ges. Skiftledighet kan med tanke på drifttiderna förverkligas i företagen bl.a. på följande vis:

- a) genom att ge en arbetsdag ledigt,
- b) genom att ge två eller flera arbetsdagar ledigt i sänder,
- c) genom att ge mellandagen eller mellandagarna i söckenhelgsveckor ledigt,
- d) genom att ge lediga dagar enligt produktionssituationen till exempel under sommaren.

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

4. Åt arbetstagaren betalas en ersättning för ledigheten enligt den genomsnittliga timförtjänsten. Ersättningen betalas i samband med lönebetalning för den lönebetalningsperiod inom vilken ledigheten tas.

Om antalet arbetsdagar som påverkar skiftledigheten vid slutet av kalenderåret är

9-17	eller
27-35	"
43-52	"
61-69	"
79-86	"
95-103	"
113-120	"
130-137	"
147-154	"
164-172	"
181-188	"
198-205	"

betalas till honom eller henne på nästa lönebetalningsdag hälften av en skiftledighetslön.

Om arbetstagarens anställningsförhållande upphör och den intjänade ledigheten inte fram till denna tidpunkt har getts, betalas till arbetstagaren lön som motsvarar den intjänade ledigheten i enlighet med den genomsnittliga timförtjänsten.

Om arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har getts för mycket ledighet, får arbetsgivaren från arbetstagarens slutlön innehålla den summa som motsvarar denna ledighet.

5. I de arbetstidsformer som avses i den här paragrafen ersätts arbete som överskrider arbetstiden per vecka i den aktuella arbetsveckans arbetstidsschema i enlighet med vad man har avtalat om angående övertidsarbete per vecka i kollektivavtalet.
6. Vid fastställandet av semesterns längd anses såsom dagar jämställda med dagar i arbete även de dagar under vilka arbetstagaren varit förhindrad att utföra arbete på grund av att han eller hon har tagit ut ledigheter i enlighet med denna paragraf.
7. Med arbetstagaren kan även avtalas om att ledighet inte tas ut. För arbete som har utförts på en ledig dag betalas till arbetstagaren enkel lön.

8 § Övertidsarbete

1. Vad gäller övertidsarbete iakttas med nedanstående undantag den gällande lagstiftningen.

Granskningsperioden för det maximala antalet övertidstimmar enligt arbetstidslagen är ett kalenderår.

Den maximala arbetstiden följer begränsningarna i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för den maximala arbetstiden används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år.

Till och med 31.12.2020 kan den gamla bestämmelsen om maximal övertidsarbete användas.

2. För övertidsarbete per dygn betalas förhöjd lön enligt arbetstidslagen, dvs. för de två första övertidstimmar en övertidsersättning på 50 % och för därefter följande övertidstimmar en förhöjning på 100 %.
3. För övertidsarbete per vecka betalas för de åtta första timmarna lön förhöjd med 50 % och för de följande timmarna lön förhöjd med 100 %.

När tillägg för övertidsarbete per vecka har betalats för 8 timmar, ersätts därefter de övriga till övertidstillägg berättigade timmarna under arbetsveckan med ett övertidstillägg som är 100 % oberoende av om det är fråga om övertidsarbete per vecka eller per dygn.

4. För övertidsarbete som utförs kl. 22.00 - 06.00 betalas lön förhöjd med 100 %.

5. I kontinuerligt skiftarbete och intermittent treskiftsarbete räknas som övertidsarbete per vecka de timmar som under varje kalendervecka överskrider det i arbetstidsschemat för ifrågavarande vecka fastställda antalet ordinarie arbetstimmar, om man inte avtalat om att dessa övertidstimmar ersätts med motsvarande ledighet.
6. Om arbetstagaren beordras till övertidsarbete omedelbart efter att den ordinarie arbetstiden har upphört, tillåts honom eller henne en vilopaus på 15 minuter, som räknas som arbetstid.
7. Ifall arbetstagaren arbetar under nyårsdagen, Kristi himmelfärdsdag, första maj, lördagen efter självständighetsdagen, annandag jul, trettondagen eller annandag påsk, betalas till honom eller henne för ifrågavarande dag lön såsom avtalats om för övertidsarbete per vecka.
8. Ifall arbetstagaren på grund av semester, sjukdom, ett barns sjukdom, olycksfall, permittering eller annan godtagbar orsak återkommer till arbetet senare än i början av arbetsveckan ska han eller hon inte kvarhållas i arbete under samma veckas lördag eller söndag om de annars är hans eller hennes regelrätta lediga dagar per vecka

Om arbetstagaren trots det måste hållas i arbete under en sådan dag, betalas till honom eller henne förhöjd lön på samma sätt som vad som avtalats om övertidsarbete per vecka.

9 § Söndagsarbete

För arbete som utförs på söndag, kyrklig helgdag, första maj och självständighetsdagen betalas lön förhöjd med 100 % enligt lagen. Genom lokalt avtal kan en kyrklig högtidsdag, första maj och självständighetsdagen flyttas till en annan tidpunkt.

En arbetstagare som tillfälligt under veckovilan behövs för att upprätthålla arbetets ordinarie gång i företaget, ersätts den förlorade veckovilan genom att förkorta den ordinarie arbetstiden senast under den påföljande kalendermånaden med motsvarande tid som använts till arbete under veckovilan. Med arbetstagarens samtycke kan veckoviloersättningen även betalas så att han eller hon utöver arbetslönen och eventuella övertids- och söndagstillägg betalas en ersättning som motsvarar den oförhöjda lönen för arbetet utfört under den veckovilodagen.

Med arbetstagaren ska, innan arbete utförs på en veckovilodag, avtalas om huruvida den förlorade veckovilan ska kompenseras med motsvarande ledighet eller med en penningersättning.

10 § Inkallelse till uttryckningsbetonat arbete

1. Om arbetstagaren, sedan han eller hon avlägsnat sig från arbetsplatsen, kallas till uttryckningsbetonat arbete utom sin ordinarie arbetstid, betalas till honom eller henne minst en timmes lön samt övertidsersättning om arbetet är övertidsarbete. Därutöver betalas särskild uttryckningspenning enligt följande:

- a) om kallelsen till uttryckningsbetonat arbete har skett efter den ordinarie arbetstiden eller på arbetstagarens lediga dag men före kl. 21.00 betalas en ersättning som motsvarar två timmars genomsnittliga timförtjänst och
 - b) om den nämnda kallelsen har skett mellan kl. 21.00 och kl. 06.00 betalas en ersättning som motsvarar tre timmars genomsnittliga timförtjänst. Ifall arbetet samtidigt är övertidsarbete uppgår övertidsersättningen i de fall som avses i denna punkt genast till 100 %.
2. Om arbetstagaren under sin ordinarie arbetstid som slutar senast kl. 16.00 meddelas att han eller hon under samma arbetsdygn efter att han eller hon redan avlägsnat sig från sin arbetsplats ska återvända till övertidsarbete som börjar efter kl. 21.00, eller till arbete som efter ovan avsedda arbetsdag börjar mellan kl. 24.00 och kl. 6.00, betalas till honom eller henne en ersättning motsvarande två timmars genomsnittlig timförtjänst utan övertidstillägg.

11 § Utbildningar och utvecklingstillfällen

Arbetsgivaren kan utöver arbetstagarens ordinarie årsarbetstid besluta om utbildning i kompletterande syfte samt i hantering av maskiner eller säkerhet, eller i säkerhets-, effektivitets- och kvalitetsförbättrande syfte, antingen på arbetsplatsen eller på av arbetsgivaren anvisad plats. Sådana utvecklingstillfällen får högst omfatta 8 timmar per kalenderår.

Denna tid avser ordinarie arbetstid som kan utföras utöver den ordinarie årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden, inklusive eventuella arbetstids- och miljötilägg.

Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan genomföras på så sätt att arbetsskiftets längd utökas med varaktigheten för utbildningen eller utvecklingstillfället, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ske på söckenhelger.

I övrigt iakttas angående utbildningsverksamheten bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om utbildningar eller tillfällen enligt ovan anordnas utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna i 23 § i fråga om ersättning av resekostnader.

IV ARBETSLÖNER

12 § Lön

Det lönesystem som passar bäst för respektive arbete tillämpas.

Lönen fastställs utgående från arbetsuppgifternas svårighetsgrad, personens arbetsprestation samt personens och/eller arbetsgruppens arbetsresultat. Arbetsuppgiftens kravnivå och personens arbetsresultat bedöms på respektive arbetsplats.

När löneform väljs ska särskild uppmärksamhet fästas vid löneformer som stöder företagets produktivitet och lönsamhet och utvecklingen av arbetstagarnas inkomster.

Det utbildningsmaterial som förbunden utarbetat gemensamt kan användas som ett hjälpmedel vid utformningen av ett lönesystem. (Bilaga 6)

13 § Arbetets kravnivå

Kravnivågruppering och fastställande av kravnivån

Grovindelning

Ifall man lokalt inte avtalar annat om systemet för bedömning av arbetets kravnivåer, indelas arbetet i tre olika kravnivågrupper enligt följande.

Kravgrupp 1: rätt kort praktisk erfarenhet, arbetsuppgifter som kräver normalt ansvar.

Kravgrupp 2: normal yrkeskunskap, arbetsuppgifter som kräver rätt stort ansvar och är normalt belastande eller som grupp 1 men mer belastande.

Kravgrupp 3: arbetsuppgifterna kräver mångsidig och god yrkeskunskap samt betydande ansvar, normalt belastande eller arbetsuppgifter som grupp 2 men mer belastande.

Arbetsförhållandena beaktas som en belastningsfaktor.

Protokollsanteckning:

Om lokalt avtalas annat om antalet kravnivågrupper, ska lönen för den lägsta kravnivågruppen minst motsvara lönen för kravnivågrupp 1 och den högsta avtalade lönen stämma överens med lönen för kravnivågrupp 3.

14 § Arbetsspecifika löner

De arbetsspecifika lönerna **1.6.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kravnivågrupp	cent/t
1	1001
2	1228
3	1460
under 18 år	949

De arbetsspecifika lönerna **1.7.2025** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kravnivågrupp	cent/t
1	1026
2	1259
3	1497
under 18 år	973

De arbetsspecifika lönerna **1.6.2026** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kravnivågrupp	cent/t
1	1056
2	1296
3	1540
under 18 år	1001

De arbetsspecifika lönerna **1.6.2027** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kravnivågrupp	cent/t
1	1081
2	1327
3	1577
under 18 år	1025

Protokollsanteckning:

Om en ung arbetstagare utför samma arbete som en myndig arbetstagare och hans eller hennes arbetsskicklighet, arbetserfarenhet och kompetens är tillräcklig och arbetet inte begränsas av andra i lagen bestämda inskränkningar än bestämmelserna om övertidsarbete, fastställs den unga arbetstagarens lön enligt lönegrunderna för arbetet i fråga.

15 § En persons arbetsprestation

Vid bedömningen av arbetstagarens arbetsprestationer granskas hans eller hennes förmåga att utföra arbetsuppgifterna och förmåga och vilja att utveckla kunnandet.

Bedömningen av arbetsprestationen görs av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant. Om grunderna för och förfarandet vid bedömningen av arbetsprestationen avtalas på respektive arbetsplats.

Som grund för bedömningen av arbetsprestationen kan användas arbetstagarens arbetsresultat, mångsidighet, utvecklandet av kunnskap i arbetsuppgifterna och/eller någon annan faktor som anses viktig på arbetsplatsen.

Arbetstagarens kompetens granskas minst en gång om året om man inte lokalt kommer överens om annat.

Den personliga lönedelen utgör minst 2 % av den arbetsspecifika lönen.

Arbetstagarens individuella löneandel fastställs senast inom fyra månader efter att anställningsförhållandet inletts eller efter att provotiden har avslutats.

16 § Prestationslön

Prestationslöner som avses i detta kollektivavtal är rakt ackord, blandackord och premielön.

Med **rakt ackord** avses en löneform där arbetstagarens inkomst baserar sig på och enbart består av den aktuella prestationsnivån och ikraftvarande enhetspriser.

Med **blandackord** avses en löneform där inkomsten består av en fast, i allmänhet arbetsspecifik lönedel som är mindre än timlönen, som fastställs utifrån den tid som använts till arbetet, och av en rörlig del som fastställs utifrån den aktuella prestationsnivån och ikraftvarande enhetspriser.

Ackordsarbete ska, ifall möjligt med hjälp av tidsundersökningar, prissättas så att arbetstagarens inkomst vid normal ackordarbetstakt överskrider prissättningsgrunden dvs. den arbetsspecifika lönen med 17 %, och att den i minst samma förhållande stiger då arbetsprestationen förbättras eller arbetseffektiviteten ökar.

I ackordsarbete ska prissättningsnivåerna uppnås med normal ackordarbetstakt.

Med **premielön** avses en lön som betalas baserat på t.ex. produktionsmängden och -kvaliteten eller faktorer som är viktiga med tanke på produktionskostnaderna, utöver den fasta lönedelen som baserar sig på arbetets kravnivå.

Premiearbete ska, ifall möjligt med hjälp av tidsundersökningar, prissättas så att arbetstagarens inkomst vid normal premiearbetstakt överskrider prissättningsgrunden dvs. den arbetsspecifika lönen med 14 %, och att den stiger då arbetsprestationen förbättras eller arbetseffektiviteten ökar.

Om arbetets natur tillåter det och om det är tekniskt möjligt, ska man sträva efter att arrangera arbetet som prestationsavlönat arbete genom att använda den lämpligaste metoden för prestationslön som nämns i punkt 1.

Metoden för prestationsavlönning och grunden till prestationslönen ska vara den samma för alla som utför samma arbete.

För att underlätta prissättningen som är avsedd som fast kan man även använda en försöksprissättning på viss tid.

17 § Beräkning av den genomsnittliga timförtjänsten

Om man inte kommer överens om annat lokalt, avses med genomsnittlig timförtjänst i detta kollektivavtal den genomsnittliga timförtjänst jämte skiftarbets- och miljötillägg men icke medräknat övertids- och söndagsförhöjningar som intjänats under vad som kan anses vara normal arbetstid under den lönebetalningsperiod som föregår den avslutade lönebetalningsperioden.

18 § Förflyttning till ett annat arbete och avbrott i arbetet

1. Om arbetsgivaren förflyttar arbetstagaren till ett annat arbete, betalas till honom eller henne lön enligt det nya arbetet. För tillfälliga förflyttningar iakttas dock undantagen nämnda i punkt 2 och 3.
2. Om en arbetstagare som arbetar på tidlön tillfälligt förflyttas till ett annat tidavlönat arbete, betalas till honom eller henne under förflyttningen den föregående tidlönen, dock högst till slutet av nästa arbetsvecka.

Protokollsanteckning:

Ifall en arbetstagare som förflyttats till ett annat timavlönat arbete med högre lön omedelbart kan utföra detta arbete på samma sätt med tanke på både arbetseffektiviteten och arbetets kvalitet som den ordinarie arbetstagaren i detta arbete betalas till honom eller henne genast lön enligt detta nya arbete.

3. Om en arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete och som klarar av normal ackordprestation tillfälligt förflyttas till ett annat arbete på tidlön, betalas till honom eller henne under förflyttningen den föregående prissättningslönen för ackordarbete, dock högst till slutet av nästa arbetsvecka.

4. Det som skrivits ovan i punkt 2 och 3 gäller inte en arbetstagare som regelbundet utför andra arbeten.
5. Om en arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete och klarar av en normal ackordsprestation förflyttas till ett annat ackordsarbete, i vilket han eller hon inte i början klarar av en normal ackordsprestation, betalas till honom eller henne minst prissättningslönen för det nya ackordsarbetet till slutet av nästa arbetsvecka.

Som en arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete räknas en arbetstagare som under den föregående lönebetalningsperioden minst hälften av sin arbetstid utfört ackordprissatt arbete.

6. Det som man kommit överens om tidigare i denna paragraf om ackordarbetstagare gäller även arbetstagare som utför premiearbete.
7. Om arbetstagarens arbete avbryts på grund av en ovanlig teknisk eller produktionsmässig störning, och om arbetsgivaren inte kan arrangera annat arbete under avbrottet, betalas till arbetstagaren en arbetsspecifik timlön under avbrottet, under förutsättning att arbetstagaren har meddelat om avbrottet till sin arbetsledare. I de exceptionella fall av eldsvåda, maskinskada och andra motsvarande fall som avses i 2 kap. 12 § i arbetsavtalslagen, iakttas bestämmelserna i lagen. Rätt till lön under den avbrutna tiden har enbart en arbetstagare som är tillgänglig för arbete.
8. Ovan nämnda grundbestämmelser hindrar inte lokala avtal om andra förfarandesätt vad gäller löner vid förflyttning av arbetstagare till annat arbete.

19 § Skiftarbetstillägg samt tillägg för kvälls- och nattarbete

Skifttilläggen 1.3.2024 eller från och med den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kvällsskift	99 cent/timme
Nattskift	179 cent/timme

Skifttilläggen 1.7.2025 eller från och med den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kvällsskift	101 cent/timme
Nattskift	183 cent/timme

Skifttilläggen 1.6.2026 eller från och med den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kvällsskift	104 cent/timme
Nattskift	188 cent/timme

Skifttilläggen 1.6.2027 eller från och med den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Kvällsskift	106 cent/timme
Nattskift	193 cent/timme

När arbetet inte är skiftarbete, övertid eller nödarbete och arbetstagaren är tvungen att utföra arbetet mellan kl. 18.00–22.00, räknas dylikt arbete som kvällsarbete samt arbete utfört mellan kl. 22.00–6.00 som nattarbete. I kvällsarbete betalas ersättning som kvällstillägg och i nattarbete som natttillägg.

Till en arbetstagare i skiftarbete betalas för tiden för övertidsarbete ett skifttillägg enligt det skift under vilket han eller hon utför övertidsarbete.

Om tidpunkterna för skiftarbetstillägg och tillägg för kvälls- och nattarbete kan lokalt avtalas annat.

20 § Miljötillägg

Tilläggen som betalas för ytterst smutsigt eller ytterst tungt arbete har i borst- och penselbranschen avtalats per fabrik.

21 § Tjänsteårstillägg

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

Tillägget uträknas enligt följande:

Anställningens längd/år	Eurobelopp som ska betalas som tillägg beräknas enligt formeln:
10-14	Smån x 1,5 x GTF
15-19	Smån x 2,5 x GTF
20-24	Smån x 3,5 x GTF
25 eller mera	Smån x 4,5 x GTF

Smån = antalet månader som berättigar till semester under föregående semesterkvalifikationsår (1.4 –31.3).

GTF = genomsnittliga timförtjänst enligt kollektivavtalet.

2. Ifall arbetstagaren under det semesterkvalifikationsår som föregår betalningsåret inte intjänat rätt till semester från samtliga månader betalas en del av det ovan i punkt 1 nämnda tjänsteårstillägg som motsvarar fulla semesterkvalifikationsmånader.

Det tjänsteårstillägg som betalas deltidsanställda arbetstagare fastställs utgående från den genomsnittliga arbetstiden per vecka och talet 40 för att få den relativa delen av det fulla tjänsteårstillägget.

3. Om arbetstagaren omfattas av tillämpningsområdet för tillägget och på vilken grund tillägget betalas, konstateras varje år 30.11. De härvid konstaterade grunderna tillämpas fram till följande granskningstidpunkt. Vid beräkning av anställningsförhållandets kontinuitet iakttas tillämpningspraxis enligt semesterlagen.

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

4. Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg. Det tas inte i beaktande vid uträkningen av den genomsnittliga timförtjänsten som avses i kollektivavtalet och semesterlöneavtalet.

5. Byte av tjänsteårstillägg mot ledighet enligt ett lokalt avtal

För att förlänga karriären kan en arbetstagare som är över 55 år genom ett lokalt avtal helt eller delvis byta tjänsteårstillägget mot ledig tid på det sätt som avtalats lokalt. Ledigheten får inte leda till att det utförs övertidsarbete i företaget.

De lediga dagarna likställs med arbetad tid i fråga om intjänande av semester samt vid beräkning av ledighet för utjämning av arbetstiden.

Protokollsanteckning:

Arbetsgivaren och representanten för personalgruppen avtalar om spelreglerna för byte av tjänsteårstillägget mot ledig tid för arbetstagare som fyllt 55 år innan detta inleds i praktiken.

22 § Söckenhelg ersättning

1. Till en arbetstagare som varit anställd hos arbetsgivaren minst tre månader före långfredagen, annandag påsk, Kristi himmelsfärdsdag, första maj, pingstdagen, midsommardagen, juldagen och annandag jul samt nyårsdagen, betalas för nämnda dagar som en extra ersättning lön för åtta timmar, som fastställs utgående från den genomsnittliga timförtjänsten.

Med samma förutsättningar betalas också söckenhelg ersättning för julafton och trettondagen, ifall de infaller på en annan vardag än lördag.

2. Ifall arbetstagaren på grund av arbetsoförmåga som beror på sjukdom eller olycksfall, eller på grund av att självständighetsdagen infaller på hans eller hennes lediga dag, inte är berättigad till en lagenlig lön för självständighetsdagen, betalas istället söckenhelg ersättning enligt detta kollektivavtal.

3. Tidpunkten för en söckenhelg och de ersättningar som ska betalas för den kan flyttas genom ett lokalt avtal, varvid även söndagsförhöjningen flyttas.

23 § Lönebetalning

1. Lönerna kan betalas en eller två gånger per månad eller varannan vecka via en bank. Om den bestämda lönebetalningsdagen infaller på en söndag eller en helgdag betalas lönen föregående arbetsdag. För beräkning av lönen får lönen för 5 dagar lämnas inestående.
2. När anställningsförhållandet upphör betalas lönen senast nästa vardag, ifall inte beräkningen av arbetets mängd och beräkningen av ackordlönen skapar förhinder för ackordsarbetare.

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

V SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

24 § Ersättning för resekostnader

Reseersättningar och dagtraktamente betalas enligt ikraftvarande ersättningar för resekostnader som fastställts av skattestyrelsen.

25 § Andra ersättningar

1. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren, som är medlem i en valnämnd eller -kommitté tillsatt för statliga val, det inkomstbortfall som förorsakas av att ovan nämnda organs möten hålls på hans eller hennes arbetstid, dock enbart till den del som arbetstagaren inte är berättigad till ersättning för inkomstbortfall av statens medel.
2. När en arbetstagare deltar för första gången i uppbåd eller urval och anknytande läkarundersökning som värnplikten förutsätter, ersätter arbetsgivaren inkomstbortfallet för de timmar som arbetstagaren varit tvungen att vara borta från arbetet på grund av att uppbådet, urvalet eller läkarundersökningen inföll under arbetstagarens arbetstid enligt arbetstidsschemat.
3. Arbetsgivaren betalar till arbetstagaren lön för den tid som åtgår till reservövningar så att arbetstagaren får fulla löneförmåner då den reservistlön som staten betalar till honom eller henne medräknas.
4. En arbetstagare vars anställningsförhållande har fortgått i minst nio månader har rätt att på sin 50- eller 60-årsdag få ledighet med lön som motsvarar den ordinarie arbetstiden, om bemärkelsedagen infaller på en arbetsdag.

5. Arbetstagaren har rätt till ledighet med lön från arbetet på sin egen bröllopsdag och på en nära anhörigs begravningsdag.

Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka, make eller sambo, barn och fosterbarn, hans eller hennes föräldrar, bröder och systrar liksom makens, makans eller sambons föräldrar.

VI SOCIALA BESTÄMMELSER

26 § Lön för sjuktid och graviditets- och föräldraledighet

1. Arbetsgivaren ska som lön för sjukdomstid betala full lön fr.o.m. början av den andra sjukdagen som hade varit arbetstagarens arbetsdag om han eller hon hade varit på arbetet till en arbetstagare som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning på grund av en sjukdom eller ett olycksfall är förhindrad från att arbeta.

Arbetsgivaren kan införa ett förfarande med eget meddelande vid korta sjukfrånvaro och om man vill, även återgå till förfarandet där arbetstagaren vid frånvaro ska förete ett av arbetsgivaren godkänt läkarintyg i enlighet med bestämmelserna i kollektivavtalet. Om det uppstår problem med förfarandet med eget meddelande med enskilda arbetstagare, kan läkarintyg krävas endast av dessa arbetstagare, även om man för de övriga arbetstagarnas del fortsätter att tillämpa förfarandet med eget meddelande.

2. Om arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycka uppkommer innan ett anställningsförhållande pågått en månad, betalar arbetsgivaren för sjuktiden 50 % av arbetstagarens genomsnittliga timförtjänst för de arbetsdagar enligt arbetstidsschemat som ingår i en tidsperiod som räknas från och med första dagen av arbetsoförmåga och 9 vardagar därefter. Angående lönen för karensdag och även i övrigt iakttas bestämmelserna i denna paragraf.

Lön för sjukdomstid betalas för de arbetsdagar som ingår i nedan angivna tidsperioder:

Ett anställningsförhållande som före arbetsoförmögenhetens början oavbrutet har fortgått	Tidsperiod
Minst en månad men under 3 år	28 dagar
5 år men under 10 år	35 dagar
10 år eller längre	42 dagar
	56 dagar

Lön för sjukdomstid betalas även för karensdagarna ifall

- arbetstagarens anställningsförhållande oavbrutet fortgått minst 6 månader före arbetsoförmågan,
- arbetsoförmågan till följd av sjukdom fortgått längre än insjukningsdagen och sex vardagar därefter, eller
- arbetsoförmågan berott på ett olycksfall i arbetet.

Återfall av samma sjukdom

Om arbetstagaren återinsjuknar i samma sjukdom inom högst 30 dagar efter den dag då till honom eller henne senast betalats lön för sjukdomstid eller sjukdagpenning, behandlas det som en enhetlig sjukdom. I det här fallet fortsätter man betala lön för sjukdomstid enligt denna paragraf, dock högst till slutet av den tidsperiod som avses ovan. Vid återfall av samma sjukdom kan ersättningstidsperioden också bestå av flera perioder av arbetsoförmåga; lön för sjuktid betalas även i detta fall högst till slutet av den tidsperiod som nämnts ovan. För att återfall av samma sjukdom ska kunna anses vara en ny sjukdom, ska arbetstagaren arbeta under en tidsperiod på 30 kalenderdagar enligt arbetsskiftsförteckningen. Semesterdagar räknas inte till denna tidsperiod. I oklara fall sker fastställandet av huruvida det handlar om samma eller en annan sjukdom genom att iakttä tolkningarna i sjukförsäkringslagen.

3. Om arbetstagarens arbetsoförmåga uppkommer mitt under en arbetsdag eller ett arbetsskift betalas till honom eller henne lön fram till slutet av arbetsdagen eller skiftet.
4. Lön för sjukdomstid betalas dock inte om arbetstagaren uppsåtligen, genom brottslig verksamhet, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande har orsakat sjukdomen eller olycksfallet.
5. Rätt till lön under graviditetsledighet har en arbetstagare (födande förälder) som har rätt till graviditetspenning enligt sjukförsäkringslagen och vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före födseln. Till arbetstagaren i fråga betalas under tiden för graviditetsledigheten skillnaden mellan lönen och graviditetspenningen på basis av 4 kap. 1 § från början av den dag den kommande graviditetsledigheten inleds. Under tiden för graviditetsledigheten betalas lön för de arbetsdagar som ingår i den 35 vardagar långa tidsperioden.

Lön under föräldraledighet

Rätten till lön under föräldraledighet har en arbetstagare som har rätt till föräldrapenning enligt 9 kap. 5 § 1--3 mom. i sjukförsäkringslagen (14.1.2022/28) och vars anställningsförhållande har fortgått i minst sex månader före nedkomsten eller i fråga om en adoptivförälder minst sex månader sedan adoptivbarnet togs i vård. Till arbetstagaren i fråga betalas under tiden för föräldraledigheten skillnaden mellan lönen för ordinarie arbetstid och föräldrapenningen på basis av 4 kap. 1 § från början av den dag den första perioden av den kommande föräldraledigheten inleds. Under tiden för föräldraledigheten betalas lön för de arbetsdagar som ingår i den 6 vardagar långa tidsperioden.

Protokollsanteckning:

Betalningen av skillnaden förutsätter en utredning av arbetstagaren om graviditets- och föräldrapenningens belopp.

Ett barn kan ha en eller två juridiska föräldrar. En arbetstagare till vilken föräldrapenningsdagar har överlåtits i enlighet med 9 kap. 7 § i sjukförsäkringslagen har inte rätt till avlönad föräldraledighet.

6. Lönen för sjukdomstid och graviditets- och föräldraledighet betalas utgående från den genomsnittliga timförtjänsten i kollektivavtalet.
7. Från lönen för sjukdomstid eller graviditets- och föräldraledighet avdras det som arbetstagaren får i dagpenning på grund av arbetsoförmåga eller graviditets- och föräldraledighet för samma tidsperiod eller annan därmed jämförbar ersättning utgående från lag eller avtal. Arbetsgivaren har dock inte rätt att dra av ifrågavarande ersättning från lönen för sjukdomstiden eller graviditets- och föräldraledigheten till den del som ersättningen betalas till arbetstagaren enligt av honom eller henne helt eller delvis själv frivilligt bekostad försäkring.

För den tid som arbetsgivaren betalat lön för sjukdomstid eller graviditets- och föräldraledighet till arbetstagaren, är arbetsgivaren berättigad att som återbetalning till sig själv lyfta dag-, graviditets- och föräldrapenning eller därmed jämförbar ersättning som enligt föregående stycke tillkommer arbetstagaren, eller få beloppet tillbaka av arbetstagaren, dock inte mer än det belopp arbetsgivaren har betalt.

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

Tillämpningsanvisning:

Med avtalet som nämns i avtalsbestämmelsens första stycke avses avtalet som hänför sig till anställningsförhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller mellan dem i övrigt ingått avtal, dock inte ett avtal mellan arbetstagaren och en tredje person. Med dagpenning jämförbara ersättningar avses övriga förmåner av samma art som dagpenningen som betalas på grund av inkomstbortfall, som t.ex. arbets- och olycksfallspension.

8. Ifall det på arbetsplatsen finns en kassa som underlyder sjukförsäkringslagen, kan arbetsgivaren fullgöra sina på ovan nämnda punkter grundade skyldigheter så att kassan även betalar understöd som inte omfattas av sjukförsäkringslagen och arbetsgivaren betalar till kassan en understödsavgift som motsvarar de ifrågavarande kostnader som förorsakas av ett understöd som betalats utanför bestämmelserna i sjukförsäkringslagen.
9. Arbetstagaren är skyldig att utan dröjsmål meddela arbetsgivaren om sin sjukdom.
10. Till en arbetstagare som är medlem i en sjukkassa som erhåller understöd av arbetsgivaren är arbetsgivaren skyldig att betala lön för sjukdomstid enligt denna paragraf under den förutsättning att sjukkassan befrias från att betala sjukbidrag till honom eller henne för den tid för vilken arbetsgivaren enligt punkt 1 har betalat lön. Ifall arbetsoförmågan till följd av sjukdom eller olycksfall fortsätter utöver den tid för vilken arbetsgivaren med stöd av punkt 1 är skyldig att betala lön svarar sjukkassan enligt sina regler för betalningen av fortsatt sjukbidrag.
11. Om ett barn under 10 år plötsligt insjuknar betalas till modern eller fadern utgående från bestämmelsen om lön för sjukdomstid i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet.

Förutsättning för betalning av ersättningen är att båda föräldrarna förvärvsarbetar och att en redogörelse över frånvaron ges i enlighet med bestämmelserna om betalning av lön för sjukdomstid i kollektivavtalet. Det ovan sagda tillämpas också på ensamförsörjare.

En arbetstagare vars barn lider av en svår sjukdom eller svårt lyte enligt 1 § (1335/2004) i statsrådets beslut (Srb om svår sjukdom eller svårt lyte som avses i 23 d § 2 mom. i sjukförsäkringslagen) har rätt att vara frånvarande från arbetet för att delta i vården av, i rehabilitering av eller i kurs i anpassningsträning eller rehabilitering av ett barn som avses i 23 d § i sjukförsäkringslagen, när föräldern kommit överens om det på förhand med arbetsgivaren.

12. Ersättande arbete

När en arbetstagare på grund av sjukdom eller olycka är förhindrad att utföra sina kollektivavtalsenliga arbetsuppgifter kan arbetsgivaren erbjuda ersättande arbete som arbetstagaren kan utföra utan att riskera sin hälsa. Innan det ersättande arbetet inleds ska arbetsgivaren i samarbete med arbetstagaren och företagshälsovården utreda om ersättande arbete är lämpligt för arbetstagaren.

Det ersättande arbetet ska vara ändamålsenligt och i mån av möjlighet motsvara arbetstagarens normala arbetsuppgifter. I stället för ersättande arbete kan yrkesutbildning ordnas för arbetstagaren.

Protokollsanteckningar:

1. *Om arbetstagaren i sjukdomsfall på grund av resesvårigheter inte kan använda den läkare som arbetsgivaren anvisat, är han eller hon berättigad att använda sig av en annan läkare, men ifall han eller hon vill ha lön för sjukdomstid ska en sådan läkares intyg ifall det krävs ges åt en av arbetsgivaren angiven läkare för granskning.*
2. *Ifall arbetsgivaren kräver att en arbetstagare som företett ett läkarintyg undersöks av en annan läkare, betalas arbetsgivaren läkararvodet.*
3. *Förbunden rekommenderar att arbetsgivaren i sjukdomsfall betalar hela arbetstagarens lön och själv lyfter den dagpenning som arbetstagaren får från sjukförsäkringen.*
4.
 - a) *Arbetsoförmågan konstateras med ett av företagets företagshälsovårdsläkare utfärdat eller ett annat av arbetsgivaren godkänt läkarintyg.*
 - b) *Insjukningsfallen kan under pågående epidemi vara så talrika att besök hos läkare försvåras. En liknande situation kan uppstå tillfälligt när läkartjänster inte står till buds i den mån att sjukdomsfallet kunde skötas på annat sätt.*
 - c) *I ovan i punkt b avsedda fall kan sjukdomen även konstateras utgående ifrån en undersökning som genomförs av företagshälsovårdaren eller när hälsovårdaren meddelar upptäckta symtom och behovet av sjukledigt för högst tre dygn åt gången, förutsatt att det är samma hälsovårdare som utfärdar sjukintygen. I sådana fall ska särskild vikt fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård.*

5. *Om ett i punkt 11 ovan nämnt barn under 10 år plötsligt insjuknar är frånvaro tillåten även då maken eller maken är förhindrad att ordna vård eller vårda ett plötsligt insjuknat barn på grund av att han eller hon är i sjukvård utanför hemmet eller på grund av att han eller hon har obligatorisk närvaro vid lektioner som ingår i dennes heltidsstudier på en annan ort eller han eller hon deltar i tentamen. Arbetstagaren ska förete en tillförlitlig utredning över hindret, till exempel ett intyg från sjukhuset eller läroanstalten.*
6. *Ifall arbetsgivaren kräver att en arbetstagare som företett ett läkarintyg undersöks av en annan läkare, betalas arbetsgivaren läkararvodet.*

Parterna förutsätter emellertid att företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren innan de utfärdar intyg över sjukledighet tillsammans med läkaren har konstaterat att det råder ett sådant läge som beskrivs ovan i punkt b.

27 § Läkarundersökningar

I. Arbetsgivaren ersätter arbetstagaren inkomstbortfallet för den tid som motsvarar förlorade ordinarie arbetstimmar på grund av hälsoundersökningar under anställningen som avses i statsrådets beslut om lagstadgad företagshälsovård (950/94) och som godkänns i företagshälsovårdens verksamhetsplan samt för resor i anknytning till dessa. Detsamma gäller i fråga om undersökningar som avses i lagen om unga arbetstagare (998/93) och i strålskyddslagen (529/91). Dessutom ska samma regel iakttas i fråga om undersökningar som förutsätts i lagen om smittsamma sjukdomar (583/86) som beror på att arbetstagaren inom samma företag övergår till en arbetsuppgift för vilken läkarundersökningen krävs.

Till en arbetstagare som hänvisas till ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller i en sådan undersökning förordnas till efterkontroll, betalar arbetsgivaren även ersättning för nödvändiga resekostnader. Ifall undersökningarna eller efterkontrollen äger rum på en annan ort, betalar arbetsgivaren även dagtraktamente.

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

II. Andra än lagstadgade läkarundersökningar

Förutsättningar för ersättning av inkomstbortfallet är:

a) Grundläggande förutsättningar (gäller alla punkter b 1–b 5)

1. Det är fråga om ett sjukdomsfall eller ett olycksfall och det är nödvändigt att tjänstemannen snabbt genomgår en hälsoundersökning. Arbetstagaren ska förete en av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran en utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive väntetider och skäliga resetider varade.
2. I övriga sjukdomsfall eller olycksfall än de som avses i punkt 1 förutsätts att arbetstagaren bokar en mottagningstid under arbetstiden endast om det inte är möjligt att få en tid utanför arbetstiden inom skälig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka). Arbetstagaren ska lägga fram en tillförlitlig utredning över att han eller hon inte har fått en mottagningstid utanför arbetstiden.
3. Arbetstagaren ska underrätta arbetsgivaren om sitt läkarbesök på förhand. Om det på grund av ett oöverstigligt hinder inte är möjligt att underrätta arbetsgivaren ska arbetsgivaren informeras genast då det är möjligt.
4. Läkarundersökningen ska ordnas så att onödig förlust av arbetstid undviks.
5. Ifall arbetstagaren får lön för sjukdomstid för tiden för läkarkontrollen, betalas ingen ersättning för inkomstbortfall med stöd av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning betalas inte heller för tiden för en läkarundersökning som genomförs under den karenstid som förutsätts i bestämmelserna om lön för sjukdomstid.
6. Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller uppsåt ersätts inte inkomstbortfallet.

b) Särskilda förutsättningar

Inkomstbortfallet ersätts:

1. **Ny eller återkommande sjukdom**

För tid för en läkarundersökning i samband med vilken arbetstagarens sjukdom konstateras.

Vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av läkarens undersökningsåtgärder.

När en arbetstagare på grund av sjukdomssymtom har tagits in på sjukhus för observation eller undersökning. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

Under tiden för cancerscreening enligt statsrådets förordning.

2. Tidigare konstaterad sjukdom

För tiden för en läkarundersökning som föranleds av en kronisk sjukdom, förutsatt att läkarundersökningen utförs av en specialist inom området i fråga för att fastställa vård.

Om sjukdomen väsentligt försämras och arbetstagaren till följd av detta har varit tvungen att uppsöka läkare.

För den tid en läkarundersökning av en specialläkare inom området varar då undersökningen genomförs i syfte att ordinera vård och i samband med vilken arbetstagaren ordinerar hjälpmedel, t.ex. glasögon.

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

För tiden för arbetsoförmåga orsakad av vårdåtgärder i samband med cancersjukdom. Då iakttas bestämmelserna om lön för sjukdomstid.

3. Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tiden för laboratorie- och röntgenundersökningar som direkt anknyter till en läkarundersökning som ersätts. Laboratorie- och röntgenundersökningen ska vara ordinerad av läkare och sålunda en del av granskningen. Inkomstbortfall för tiden för en särskild laboratorie- och röntgenundersökning ersätts endast om arbetstagaren inte har möjlighet att genomgå ovan nämnda laboratorie- och röntgenundersökning utanför arbetstiden eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen endast utförs vid en viss tidpunkt under dygnet. Ett sådant krav i fråga om tidpunkten ska utredas med läkarintyg.

4. Läkarkontroller och undersökningar i anknytning till graviditet

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

5. Plötslig tandsjukdom

Om en plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder medför arbetsoförmåga som kräver vård samma dag eller under samma arbetsskift, betalas till arbetstagaren ersättning för inkomstbortfallet för den tid som vårdåtgärden varar, i fall arbetstagaren inte lyckas få vård utanför arbetstiden. Arbetsoförmågan och behovet av brådskande vård bevisas med intyg av tandläkaren.

III. I fall en arbetstagare är tvungen att genomgå en hälsoundersökning i början av anställningsförhållandet på grund av att arbetsgivaren betraktar undersökningen som förutsättning för anställningen eller för att anställningsförhållandet ska fortsätta, ersätts arbetstagaren kostnaderna för läkarundersökningen och därmed eventuellt förknippade laboratorie- eller röntgenundersökningar liksom inkomstbortfallet för förlusten av ordinarie arbetstid, i fall mottagningen inte har kunnat ordnas utanför arbetstiden.

- IV. Inkomstbortfallet som avses i punkterna 1–2 bestäms i enlighet med bestämmelserna för uträkning och sammanjämkning av lönen för sjukdomstid i detta kollektivavtal. På samma sätt tillämpas på dagpenningen detta kollektivavtals bestämmelser för ersättning av resekostnader.

Protokollsanteckningar:

1. *Kostnader för läkarundersökning som utförts före anställningsförhållandet inletts ersätts, ifall arbetsgivaren som krävt undersökningen anställer den ifrågavarande personen.*
2. *Vid tolkningen av bestämmelserna om läkarundersökningar iakttas tillämpningsanvisningarna i bilaga 3 till detta kollektivavtal.*

28 § Semester

1. Arbetstagarens semester bestäms enligt semesterlagen. Arbetstagaren har rätt till två vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad. En arbetstagare vars anställningsförhållande före utgången av det semesterkvalifikationsår som föregår semesterperioden oavbrutet varat minst ett år, har rätt att för detta semesterkvalifikationsår få 2,5 vardagars semester för varje full semesterkvalifikationsmånad.

När en arbetstagare deltar i yrkesinriktad rehabilitering räknas ifrågavarande vardagar som dagar likställda med arbetsdagar med tanke på intjänande av semester.

2. Om arbetena avbryts för semestern betalas till de arbetstagare som inte är berättigade till semester ingen lön för den tid avbrottet fortgår och inte ens till dem som är berättigade till semester för en längre tid än den för vilken semester enligt lagen tillkommer dem.

Protokollsanteckning:

Om arbetena avbryts under semestern och en arbetstagare som inte är berättigad till semester eller inte till en så lång semester som skulle motsvara avbrottets längd vill arbeta under denna tid, strävar man från arbetsgivarens sida att arrangera arbete åt honom eller henne.

3. Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på grunder som hänför sig till arbetstagarens person enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen kan arbetsgivaren bestämma att arbetstagaren ska ta ut sin intjänade semester under uppsägningstiden oberoende av semesterperiod. För den semester som hålls betalas semesterlön och semesterpremie enligt denna paragraf.
4. Man kan lokalt avtala om att semesterlönen betalas på anställningsförhållandets vanliga lönebetalningsdag.
5. Till en arbetstagare som efter sin semester återgår till arbetet betalas i semesterpremie 50 % av hans eller hennes semesterlön.

6. Hälften av semesterpremien betalas på förhand i samband med betalningen av semesterlönen.
7. En förutsättning för att få semesterpremie är att arbetstagaren inleder sin semester vid en angiven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet genast efter att semestern upphört. Om arbetstagaren är frånvarande från arbetet omedelbart före eller efter semestern och inte har nedan nämnda orsak till det, betalas till honom eller henne endast hälften av den semesterpremie som betalas efter semestern.

Semesterpremien betalas dock fullt ut om arbetstagaren omedelbart före semesterns början eller dess utgång medan anställningsförhållandet fortgått har varit frånvarande från arbetet med arbetsgivarens samtycke eller varit förhindrad att komma till arbetet av en orsak som nämns i 7 § 2 mom. i semesterlagen.

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

8. Semesterpremien betalas i samband med den lönebetalning då arbetstagarens lön för dagen för återgången till arbetet efter semestern betalas eller skulle ha betalats, om arbetstagaren inte på grund av en orsak som anges i föregående stycke hade varit förhindrad att återgå till arbetet. Ifall det från den första arbetsdagen efter semestern är över fem arbetsdagar till nästa lönebetalningsdag, betalas semesterpremien senast på den femte arbetsdagen.

Om semestern är delad betalas efter varje semesterdels slut den del av semesterpremien som motsvarar delen i fråga, med iakttagande av vad som bestäms ovan.

9. Lokalt kan semesterpremien betalas antingen i en eller flera rater, dock så att den i sin helhet är betald senast före början av det följande semesterkvalifikationsåret. Arbetsgivaren meddelar om ändring av betalningssätt skriftligt.

Om en arbetstagares anställningsförhållande upphör före den tidpunkt för utbetalning av semesterpremie som meddelats på ovan avsett sätt, betalas semesterpremien då anställningsförhållandet upphör, om arbetstagaren i övrigt enligt detta kollektivavtal är berättigad till semesterpremie.

10. Om man gemensamt konstaterar att ett företag är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan arbetsgivaren besluta att införa en förlängd semesterperiod 1.4–31.10.

Protokollsanteckningar:

1. Semesterpremien betalas till en arbetstagare som går i pension och en arbetstagare som efter avslutad tjänstgöringstid återgår till arbetet så som förutsätts i lagen om fortbestånd av till tjänstgöring inkallad värnplikts arbets- eller tjänsteförhållande.
2. Förbunden anser att man ska sträva att preliminärt meddela om ett s.k. driftstopp under semestern i så god tid som möjligt.
3. I fall arbetsgivaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal av en orsak som inte beror på arbetstagaren så att avtalet upphör under semesterperioden, och arbetstagaren är förhindrad att återgå till arbetet efter semestern på grund av att anställningsförhållandet avslutades, förlorar arbetstagaren inte sin rätt till semesterpremie av den här anledningen.

29 § Grupplivförsäkring

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

VII SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

30 § Personliga anställningsfrågor

Varje arbetstagare ska i ett ärende som gäller honom eller henne personligen vända sig till sin chef eller arbetsgivare om ärendet inte gäller tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet.

31 § Ordningsbestämmelser

1. För att upprätthålla en god ordning på arbetsplatsen ska arbetsledningens ordningsbestämmelser följas. Arbetsledningen och arbetstagarna ska uppträda på ett sakligt och värdigt sätt med varandra.
2. Arbetstagaren är berättigad till att arrangera arbetstidsuppföljning genom att använda ett kontrollur eller andra motsvarande apparater. Arrangemanget ska vara sådant att det inte förorsakar arbetstagarna onödig tidsförlust.

Protokollsanteckning:

Man konstaterade att ifall arbetsgivaren har orsak till det så kan man på arbetsgivarens initiativ beordra att en kontroll utförs när arbetstagarna avlägsnar sig från fabriken. Den som utför kontrollen ska vara av samma kön som den som kontrolleras och den ska ske på sådan plats att den inte väcker uppmärksamhet.

3. Arbetsgivarens arbetsredskap och maskiner såsom även råvaror och förnödenheter, halvfabrikat och fabrikat ska skötas väl och hanteras försiktigt och omsorgsfullt i arbetet.
4. Det är möjligt att lokalt avtala om att arbetsgivaren av arbetarskyddsorsaker skaffar nödvändiga skyddsutrustningar eller skyddskläder för arbetstagarna.

32 § Industrifackets förvaltningsorgans möten

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

Arbetstagaren ska meddela sitt behov av befrielse i så god tid som möjligt och visa fram en skriftlig kallelse och därutöver, ifall det inte framgår av kallelsen, en annan ändamålsenlig utredning över den tid som han eller hon behöver för mötet.

VIII BESTÄMMELSER OM YRKESAVDELNINGEN

33 § Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

1. Bestämmelserna i det allmänna avtalet mellan förbunden som gäller förtroendemen iakttas som en del av detta avtal.
2. Den ersättning åt huvudförtroendemannen som avses i punkt 4.1 i det allmänna avtalet betalas varje månad enligt följande:

Fr.o.m. **1.3.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Omfattningen av befrielsen/vecka
Under 51	
51-100	95 112

Fr.o.m. **1.7.2025** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Omfattningen av befrielsen/vecka
Under 51 51-100	97 115

Fr.o.m. **1.6.2026** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Omfattningen av befrielsen/vecka
Under 51 51-100	100 118

Fr.o.m. **1.6.2027** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Omfattningen av befrielsen/vecka
Under 51 51-100	102 121

3. Åt förtroendemannen arrangeras befrielse från arbete i enlighet med det allmänna avtalet för skötseln av förtroendemannauppgifterna, enligt följande:

Antalet arbetstagare på arbetsplatsen	Omfattningen av befrielsen/vecka
Under 20 20 och över	Enligt ett lokalt avtal 4 timmar/vecka

Utöver ovan nämnda befrielse per vecka ges huvudförtroendemannen dessutom tillräcklig befrielse för att föra de lokala avtalsförhandlingar som avses i kollektivavtalet, när det konstaterats att förhandlingarna mellan de lokala parterna har inletts.

När man fastställer längden på befrielsen från arbetet som huvudförtroendemannen beviljas, konstateras antalet arbetstagare på arbetsplatsen årligen den 1 november. Befrielsens längd som fastställts på detta sätt iakttas under följande år.

När man konstaterar antalet arbetstagare iakttas alla arbetstagare som är anställda på arbetsplatsen och som omfattas av detta avtal.

4. Förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig ska ha lika möjligheter att utvecklas i sitt yrke som andra arbetstagare. Arbetsgivaren, huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig ska även utreda under förtroendeuppgiftstiden om upprätthållandet av yrkeskunskapen i tidigare eller motsvarande arbete förutsätter sådan yrkesutbildning som även ordnas för andra arbetstagare.

I centralorganisationsavtalet konstateras att huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig ska ges ändamålsenliga lokaler och kontorsredskap. Förbunden antar som sin gemensamma tolkning att till sedvanliga kontorsredskap också hör adb-utrustning som allmänt används på företaget och därmed förknippade program samt internet-uppkoppling (e-post). Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

5. Den fasta ersättningen till arbetarskyddsfullmäktig är

- fr.o.m. 1.3.2024 66 euro i månaden
- fr.o.m. **1.7.2025 68** euro i månaden
- fr.o.m. **1.6.2026 70** euro i månaden
- fr.o.m. **1.6.2027 72** euro i månaden

6. Mandatperioden för arbetarskyddsfullmäktig och invalda ombud är fr.o.m. 1.1.2008 4 år.

7. Konflikter som berör hävandet av en förtroendemans och en arbetarskyddsfullmäktigs anställningsförhållande ska omedelbart meddelas arbetsgivarförbundet som ska vidarebefordra ärendet till arbetarförbundet för kännedom.

Förbunden ska utan onödiga dröjsmål med de lokala parternas medverkan klargöra bakgrunden till hävningen av anställningsförhållandet.

Förbunden ska inom en vecka från det att utredningsarbetet upphört behandla konflikterna gällande hävandet av huvudförtroendemannens arbetsavtal i en förhandling mellan förbunden samt ge sina utlåtanden i ärendet. Förbundens ståndpunkter ges för kännedom till arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren säger upp vicehuvudförtroendemannens arbetsavtal eller permitterar honom eller henne när han eller hon inte vikarierar för huvudförtroendemannen och inte heller annars innehar förtroendemannaställning, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendeuppdrag, om arbetsgivaren inte kan påvisa att åtgärden har berott på en annan omständighet.

8. Beräkning av arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning

Beräkningen av tidsanvändningen baserar sig på centralorganisationernas avtal 1.4.1986 om branschkoeficienter. Man kom överens om att man i borst- och penselbranschen använder koeficienten enligt bransch 8, $0.201 \times$ antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig företräder = tid i timmar / 4 veckor.

34 § Anordnande av möten på arbetsplatser och anslagstavlor

En registrerad underförening till ett förbund som är part i kollektivavtalet och dess fackklubb eller motsvarande på arbetsplatsen har möjlighet att utanför arbetstiden (före arbetstidens början, under måltidspausen eller omedelbart efter arbetstidens slut samt, genom en separat överenskommelse, under den tid som infaller under veckovilan) ordna möten kring frågor angående anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

1. En överenskommelse med arbetsgivaren ska, om möjligt, ingås tre dagar innan mötet ordnas på arbetsplatsen eller på ett ställe som avses i det här avtalet.
2. Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är i arbetsgivarens besittning och belägen antingen på arbetsplatsen eller i närheten av arbetsplatsen. Om en sådan plats inte finns, ska man vid behov genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid valet av mötesplats är det viktigt att beakta att bestämmelserna om bl.a. säkerhet i arbete, arbetshygien och brandsäkerhet kan iakttas och att mötet inte stör affärs- eller produktionsverksamhet.
3. Det är organisationen och arrangörerna som har reserverat möteslokalen som ansvarar för förloppet och ordningen under mötet och för ordning och reda i möteslokalen. Organisationens förtroendepersoner ska finnas tillgängliga under mötet.
4. Mötesarrangörerna har rätt att kalla till mötet representanter för det förbund som är avtalspart i kollektivavtalet och för dess underförening samt för centralorganisationerna.

Meddelanden och kungörelser från förbundet som är part i kollektivavtalet och dess lokala avdelningar får på fabriksområdet endast fästas på de anslagstavlor som arbetsgivaren anvisat för detta ändamål. Meddelanden får inte stå i strid mot detta kollektivavtal, inte heller innehålla något som kränker arbetsgivaren eller hans eller hennes representant.

35 § Innehåll och redovisning av medlemsavgifter till fackföreningar

Om arbetstagaren ger fullmakt därtill innehåller arbetsgivaren medlemsavgifterna för ett fackförbund som är delaktigt i det här kollektivavtalet och redovisar dessa per lönebetalningsperiod till ett bankkonto som det aktuella fackförbundet uppger. Medlemmen ska informera om att innehållningen av medlemsavgiften upphör eller om en period utan lön under anställningen till Industrifacket.

IX FÖRHANDLINGSORDNING

36 § Fortgående förhandlingsförfarande

Under avtalsperioden är det möjligt att inleda förhandlingar för att förtydliga och utveckla någon del av kollektivavtalet. Om det under avtalsperioden finns behov av att förhandla om arbetslivets kvalitativa frågor, t.ex. i samband med lagändringar som gäller omfattande arbetsmarknadsavgöranden eller betydande avtalsbranscher, kan parterna komma med nödvändiga förslag. Ärenden som avtalats under förhandlingarna kan träda i kraft under avtalsperioden.

37 § Lokala avtal

Om frågor som separat omnämns i kollektivavtalet kan lokalt antingen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren eller arbetsgivaren och förtroendemannen avtalas annat enligt förhandlingsordningen i detta kollektivavtal. Avtalet kan ingås för en viss tid eller att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av en uppsägningstid på tre månader, om man inte avtalat annat om uppsägningstiden.

Ett avtal som ingåtts mellan förtroendeman och arbetsgivare binder arbetsgivaren samt alla de arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet, såvida den krets som är bunden till avtalet inte har avgränsats i avtalet. Avtalet ska ingås skriftligt om någondera avtalsparten begär det. Då ett avtal har ingåtts skriftligen utgör det en del av kollektivavtalet och det tillämpas även efter att kollektivavtalets giltighetstid i övrigt har upphört.

Protokollsanteckning:

När det är fråga om ett ärende som gäller hela företaget, arbetsavdelningen eller en större arbetsgrupp, avtalas om det med förtroendemannen.

Arbetsgrupp för lokala avtal (i kraft t.o.m. 29.2.2028)

Arbetsgruppen för lokala avtal är ett sekundärt förfaringssätt för lokala avtal inom kollektivavtalets tillämpningsområde. Arbetsgruppen fungerar som representant för arbetstagarna och avtalspart i ärenden som berör lokala avtal i motsvarande utsträckning som en förtroendeman.

Om ingen förtroendeman har valts för arbetsplatsen, är arbetsgruppen för lokala avtal den avtalspart som representerar arbetstagarna i lokala avtal med förtroendemannen.

En arbetsgrupp för lokala avtal inrättas vid behov på begäran av någondera parten. Om ingen förtroendeman har valts, kan en personalgrupp tillsammans begära att en arbetsgrupp ska inrättas.

Förtroendemannen och arbetsgivaren kan också tillsammans skriftligen komma överens om att ett visst ärende som berör lokala avtal överförs till arbetsgruppen som avtalar om ärendet.

Arbetstagarna har rätt att bland sig välja högst två medlemmar till arbetsgruppen, av vilka den ena är förtroendemannen, om en sådan har valts. Arbetsgivaren utser högst lika många representanter till arbetsgruppen.

Gruppens mandatperiod är två år åt gången precis som en förtroendemannaperiod, såvida inget annat avtalas om mandatperioden.

Utmaningar i anknytning till dialog

Ett gott samarbete mellan förtroendemännen och arbetsgivarrepresentanterna på arbetsplatsen skapar förutsättningar för lokala avtal, förbättring av företagets produktivitet, konkurrenskraft och sysselsättning och ett gott arbetsklimat.

Som en del av att främja lokala avtal stöder förbunden tillsammans avtalsparterna på arbetsplatserna vid utmaningar i anknytning till dialog. Vid problem kan parten eller parterna tillsammans kontakta förbunden och be om hjälp. Efter detta granskas hur man kan utveckla samarbetet i enlighet med behoven på varje arbetsplats. Man ingriper emellertid i eventuella problem utan dröjsmål.

Resultat av lokala avtal

För att man ska lyckas med lokala avtal förutsätts gemensam förståelse för behovet av förändring, förtroende och mod att komma överens.

Om man på arbetsplatsen redan har försökt komma överens om viktiga frågor för att förbättra företagets produktivitet, konkurrenskraft, sysselsättning eller arbetshälsa utan framgång, kan förhandlingsparterna tillsammans eller var för sig begära stöd av representanter för båda förbunden, för att komma överens i de lokala förhandlingarna. Målet är att få hjälp med utmaningar i anknytning till avtal i ett så tidigt skede som möjligt. Man ingriper i eventuella utmaningar utan dröjsmål.

Förbunden kan också hjälpa förhandlingsparterna genom att öppna upp för andra alternativ som kollektivavtalet och arbetslagstiftningen erbjuder som lösning på ändringsbehovet. Förbunden ingriper inte i de lokala parternas avtalsfrihet.

Man kan nå en lösning exempelvis på följande sätt:

- Genom att avlägsna hindren för ett lokalt avtal och tillhörande fördomar.
- Genom att kartlägga behoven av och möjligheterna till ett lokalt avtal.
- Genom att säkerställa att avtalsparterna har aktuell information om bakgrunden till och målen med avtalet.

38 § Meningsskiljaktigheter och deras avgörande

1. Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagaren uppstår meningsskiljaktigheter i frågor som gäller tillämpning, tolkning eller brott mot detta avtal, ska man på arbetsplatsen eftersträva en förlikning mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Om frågan inte kan lösas på arbetsplatsen kan den föras till förbunden för avgörande. Arbetsplatsförhandlingarna ska föras utan onödiga dröjsmål.
2. Vad gäller förhandlingar mellan förbunden iakttas det som avtalats i förbundens allmänna avtal.

3. Meningsskiljaktigheter som uppkommer ur det här avtalet och som parterna med iakttagande av förfarandet som skildras ovan inte har nått enighet i kan föras till arbetsdomstolen för avgörande.
4. Så länge det förs förhandlingar om ett ärende som omfattas av detta kollektivavtal eller ärendet behandlas såsom avses i föregående punkter i denna paragraf är det inte tillåtet att inleda arbetsnedläggelse (strejk eller lockout) eller vidta andra åtgärder för att utöva tryck på motparten eller för att förhindra arbetets sedvanliga förlopp.

X AVTALETS GILTIGHETSTID

39 § Giltighetstid och turordning vid uppsägning

1. Detta avtal gäller 11.3.2025–29.2.2028 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp det eller om inget annat följer av nedanstående punkt Granskning av avtalet.

Granskning av avtalet

Under en avtalsperiod som pågår en lång tidsperiod kan det inträffa sådana förändringar i omständigheterna som parterna rimligen inte kunde förutse när avtalet ingicks.

Avtalsparterna granskar senast 30.9.2026 branschens framtidsutsikter, sysselsättning och kostnadskonkurrenskraft. I granskningen beaktas till exempel, ETLA:s, Labores och Finlands Banks prognoser om konjunktursutsikter och hörs vid behov sakkunniga samt diskuteras om de framtidsutsikter för branschen som framkommit i granskningen och andra förhållanden påverkar nivån på den förhöjning som avtalats för år 2027.

Utifrån den helhetsbedömning som gjorts på basis av granskningen kan avtalsparterna senast 31.10.2026 tillsammans antingen ändra den förhöjningsnivå som avtalats för år 2027 så att den svarar mot de ekonomiska utsikterna eller komma överens om att avtalet upphör att gälla 28.2.2027. Utifrån bedömningen har båda parterna också möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 28.2.2027. Anmälan om uppsägning ska då lämnas till den andra avtalsparten skriftligen senast 1.11.2026. Meddelandet om uppsägningen ska också sändas till riksförlikningsmannen för kännedom.

2. Medan förhandlingar förs om ett nytt kollektivavtal är bestämmelserna i det här kollektivavtalet i kraft fram till att det nya kollektivavtalet har ingåtts eller avtalsförhandlingarna på annat sätt har konstaterats avslutade.

Detta kollektivavtal har gjorts upp i två identiska exemplar, ett för varje avtalspart.

Helsingfors den 11 mars 2025

KEMIINDUSTRIN KI RF

Minna Etu-Seppälä

Jenni Nisametdin

INDUSTRIFACKET RF

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

BILAGA 1

1 Intyg över barnets sjukdom

En förutsättning för betalning av ersättning är att det över barnets sjukdom och därav föranledd frånvaro företes samma intyg som enligt kollektivavtalet och på företaget eventuellt tillämpad praxis krävs om arbetstagarens egen sjukdom. I allmänhet innebär detta att man skaffar ett läkarintyg över barnets sjukdom. Ifall man på arbetsplatsen vid arbetstagares sjukdomsfall dock godkänner en annan utredning ska denna också vara en tillräcklig utredning om barnets sjukdom. Likaså tillämpas på de fall då barn insjuknar de bestämmelser om utfärdande av intyg för sjukledighet för i första hand epidemisituationer som ingår i socialpaketet i anslutning till 1978 års centraliserade uppgörelse.

2 När frånvaron är nödvändig för att ordna vård eller vårda barnet

Frånvaro tillåts enligt avtalet både barnets moder och fader. Frånvaron förutsätter att båda föräldrarna förvärvsarbetar. Utgångspunkten är att arbetstagaren i första hand ska försöka ordna med vården. Först när detta inte är möjligt kan han eller hon själv stanna hemma för att vårda barnet. Vid frånvarofall krävs det av arbetstagaren en utredning om frånvarons nödvändighet som endast behöver innehålla uppgifter om vårdplatsens och hushållets övriga familjemedlemmars möjligheter att vårda barnet och om deras lämplighet för uppgiften. Detta innebär att det inte är nödvändigt att lägga fram utredningar över att grannar, kommunala hemvårdare o.d. vårdare inte finns att tillgå. Med familjemedlemmar avses barnets föräldrar, mor- och farföräldrar samt barnets äldre syskon samt övriga personer som bor i arbetstagarens hushåll.

3 Barnet insjuknar under arbetsdagen

Om övriga förutsättningar i avtalet existerar, ska till arbetstagaren i frånvarofall betalas ersättning i form av lön enligt kollektivavtalet. I allmänhet innebär detta att arbetstagaren erhåller lön fram till slutet av arbetsskiftet för den dag under vilken barnet insjuknar. Dagen efter insjukningsdagen är i allmänhet den första dagen av sjukledighet på vilken tillämpas bland annat bestämmelser om karenstid i kollektivavtal.

4 Återfall av samma sjukdom

Ifall barnet på nytt insjuknar i samma sjukdom inom den period på 30 dagar som baserar sig på kollektivavtalet eller praxis inom branschen, betalas lön för sjukdomstid utan karens i enlighet med kollektivavtalet även för barnets vård på samma sätt som detta skulle gå till i fråga om arbetstagarens egen sjukdom. Som återfall av samma sjukdom avses i enlighet med avtalet inte sådana fall där två eller flera barn inom samma familj insjuknar efter varandra med mindre än 30 dagars mellanrum. Inte heller arbetstagarens och barnets sjukdom i följd utgör ett sådant återfall av sjukdom som avses i kollektivavtalet.

5 Frånvarons längd

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

6 Effekterna av frånvaro till följd av ett barns sjukdom på intjänandet av semester

Förteckningen i 7 § i semesterlagen över de med arbetsdagar likställda dagarna upptar inte frånvarodagar på grund av barns insjuknande. TT och FFC har emellertid avtalat om att frånvaro med lön till följd av ett barns plötsliga insjuknande inte minskar intjänande av semester. I enlighet därmed jämföras nämnda frånvarodagar med i lagen avsedda dagar som jämföras med arbetsdagar.

7 Ensamförsörjare

Enligt avtalets andemening betraktas som ensamförsörjande även en person som utan särskilt hemskillnadsbeslut eller skilsmässobeslut permanent har flyttat i sär från sin maka eller make och en person vars make eller maka är förhindrad att delta i vården av barnet till följd av militärtjänstgöring eller reservövning.

8 Båda föräldrarna i skiftarbete

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

BILAGA 2

Anvisningar om förfarande vid betalning av lön för sjukdomstid

1 Företagets egen hälsovårdsservice bör anlitas i första hand

Arbetstagarens arbetsoförmåga konstateras enligt 26 § i kollektivavtalet i första hand med ett läkarintyg från företagets företagsläkare. Ett intyg på arbetsoförmåga utställt av en annan läkare än företagsläkaren är en tillräcklig grund för betalning av lön för sjukdomstid i de fall där det inte är möjligt att anlita företagshälsovårdsläkaren på grund av akut vårdbehov, långt avstånd till företagshälsovården, opassande mottagningstid, behov av undersökning av en specialist, researbete eller annan grundad anledning. Om sjukdomens natur eller en motsvarande anledning hindrar anskaffningen av läkarintyg då arbetstagaren insjuknar, ska intyget anskaffas omedelbart efter att hindret har avlägsnats.

2 Oklarheter kring läkarintyg

Arbetsgivaren är skyldig att betala lön för sjukdomstid när arbetstagaren på godkänt sätt har utrett grunderna för betalning av lön för sjukdomstid.

Ifall arbetsgivaren inte har godkänt det läkarintyg som arbetstagaren företett har han eller hon rätt att hänvisa arbetstagaren till företagsläkaren eller en annan utsedd läkare för undersökning för att utreda huruvida arbetstagaren på grund av sjukdom är förhindrad att utföra arbete. Då är det arbetsgivaren som ska betala kostnaderna för anskaffningen av läkarintyget.

Oklarheterna kring läkarintyg utreds i enlighet med kollektivavtalets förhandlingsordning.

3 Förtroendemännen ska vägleda arbetstagarna i att tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalet på ett korrekt sätt och för sin del sträva efter att förhindra missbruk

Arbetsgivaren och förtroendemännen ska tillsammans sträva efter att vägleda arbetstagarna till riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjukdomstid.

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

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

4 Ett klart missbruk utgör en grund för hävning av arbetsavtalet

Ifall löneförmåner för sjuktid missbrukas betalas inte lön för sjuktiden, Missbruk kan därtill leda till en hävning av arbetsavtalet enligt bestämmelserna i arbetsavtalslagen.

5 Arbetsgivaren ska omedelbart meddelas om insjuknandet

Arbetstagaren ska utan dröjsmål meddela sin närmaste chef eller en annan av arbetsgivaren utsedd person om sitt insjuknande.

Det är viktigt att meddela frånvaron i god tid så att man på arbetsplatsen i ett så tidigt skede som möjligt vet om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetena i frånvarofallet ska ordnas.

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

6 Hantering av skador orsakade av fritidshobbyer i systemet

Exempelvis idrottsskador, i synnerhet svåra sådana, förorsakar när de upprepas ökade lönekostnader för sjukdomstid för arbetsgivaren och svårigheter att placera arbetstagaren i arbete.

7 Insatser för att förebygga sjukfrånvaro

Förbunden fäster de lokala parternas uppmärksamhet vid vikten att förhindra och minska på de nämnda problemen.

BILAGA 3

AVTAL OM ARBETSPRAKTIK OCH INLÄRNING I ARBETET FÖR EXAMENSUTBILDNING

1 §

Tillämpningsområde

Detta avtal gäller för arbetspraktik i anknytning till examensutbildning.

Protokollsanteckning:

Inlärn timer i arbetet som en del av andra stadiets yrkesutbildning ordnas enligt lagen om utbildning på så sätt att en sådan studerande inte är i anställningsförhållande i företaget. Undantagsvis kan ett arbetsavtal också ingås med elever i arbete.

Bestämmelserna i detta avtal tillämpas emellertid även på elever i arbete.

2 §

Samarbete för arbetspraktik och inlärn timer i arbetet i anknytning till examensutbildning

Lokalt ska konstateras, antingen före arbetspraktik i anknytning till examensutbildning eller ordnande av inlärn timer i arbetet, eller i samband med behandlingen av en personal- och utbildningsplan i enlighet med lagen om samarbete.

- de former av arbetspraktik och inlärn timer i arbetet för examensutbildning som används i företaget och *det*,
- att de inte har som syfte att påverka anställningsförhållandet för anställda inom företaget och
- att ingens arbetsavtal sägs upp och inga anställda permitteras till följd av de personer som avses i detta avtal.

3 §

De anställdas anställningsskydd

I den mån som företaget har iakttagit förfarandet som fastställs i 2 § i arbetsavtalslagen, ställer de föreskrifter och bestämmelser om

- reduktion av arbetskraft
- skyldighet att erbjuda extra arbete eller
- återanställning

som ingår i arbetsavtalslagen inget hinder för erbjudande av arbetspraktik i anknytning till examensutbildning och inlärn timer i arbete.

BILAGA 4

ARBETSGIVARENAS ALLMÄNNA GRUPP RF
TRÄ- OCH SPECIALBRANSCHERNAS FÖRBUND

21.11.2002

PROTOKOLL SOM GÄLLER BORST- OCH PENSELBRANSCHEN TOLKNINGAR I ANKNYTNING TILL DELTIDSPENSION OCH DELTIDSANSTÄLLNING

- 1. SÖCKENHELGSERSÄTTNING:** Söckenhelg ersättning betalas alltid enligt det timantal som motsvarar den egentliga genomsnittliga arbetstiden jämfört med heltidsarbete. Exempel: ifall arbetstiden har arrangerats så att arbete utförs 4 timmar varje arbetsdag, betalas söckenhelg ersättning för 4 timmar. Om arbetstiden arrangeras så att arbete utförs i tvåveckorsperioder och ledigt på motsvarande vis hålls i tvåveckorsperioder, betalas söckenhelg ersättningen som en ersättning för 4 timmar, oberoende om söckenhelgen infaller under en period av arbete, pension eller ledighet.
- 2. TJÄNSTEÅRSTILLÄGG:** Vad gäller betalningen av tjänsteårstillägget iakttas 20 § punkt 1 andra stycket i kollektivavtalet. Det tjänsteårstillägg som betalas deltidsanställda arbetstagare fastställs utgående från den genomsnittliga arbetstiden per vecka och talet 40 för att få den relativa delen av det fulla tjänsteårstillägget.
- 3. SEMESTERLÖN OCH SEMESTERPREMIE:** Semesterlönen betalas utgående från 12 § i semesterlagen, ifall anställningsförhållandet fortgått mindre än ett år är ersättningen 9 %, för över ett år 11,5 %. Som betalningsgrund till semesterlönen ligger den lön som betalats under det föregående semesterkvalifikationsåret, icke medräknat den förhöjning av grundlönen som betalats för nöd- eller övertidsarbete. Semesterpremien betalas utifrån 27 § i kollektivavtalet.
- 4. ERSÄTTNING FÖR ARBETSTIDSFÖRKORTNING:** Det inkomstbortfall som beror på förkortning av arbetstiden ersätts i intermittert treskiftsarbete med 8,1 % och i kontinuerligt treskiftsarbete med 14,8 % för varje timme under ordinarie arbetstid och för den tid som arbetsgivaren betalar lön för sjukdomstid. I ett- och tvåskiftsarbete ges förkortningsledigheter i samma förhållande som den avtalade arbetstiden motsvarar heltidsarbete. I andra fall iakttas bestämmelserna i 7 § i kollektivavtalet.

Arbetsgivarnas Allmänna Grupp rf

Sari Vannela

TRÄ- OCH SPECIALBRANSCHERNAS FÖRBUND

Kalevi Vanhala

Lauri Ainasto

BILAGA 5

Arbetsgivarnas Allmänna Grupp rf
Trä- och specialbranschernas Förbund

PROTOKOLL

1. Man kom överens om att de bifogade avtalsbestämmelserna om verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd träder i kraft mellan de undertecknade förbunden den 16 februari 2005.
2. Det konstaterades att arbetskraftsmyndigheterna för sin del strävar efter att följa verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd genast fr.o.m. den 16 februari 2005. Lagstiftningen om sysselsättningsprogrammet och utbildningsstödet är under beredning och avsedd att träda i kraft så snart som möjligt.

Det konstaterades att avtalsbestämmelserna om sysselsättningsprogrammet och ett förhöjt utbildningsstöd till fullo kan tillämpas först efter ikraftträdandet av lagstiftningen om dem.

3. Det konstaterades att man genom bestämmelserna om samarbetsförfarande inte ändrar tillämpningsområdet i enlighet med 2 § i samarbetslagen.
4. Verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd finns bifogad.

Helsingfors den 27 januari 2005

Arbetsgivarnas Allmänna Grupp rf

Sari Vannela

Trä- och specialbranschernas Förbund

Kalevi Vanhala

Lauri Ainasto

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Syftet med den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagarna och Arbetskraftsmyndigheten är att effektivisera samarbetet och sysselsätta arbetstagaren snarast möjligt.

1. Samarbets- och uppsägningsförfarande

Arbetsgivaren företer en verksamhetsplan då samarbetsförhandlingar som berör minst 10 arbetstagare inleds. Om innehållet i planen förhandlas med personalföreträdarna. I planen redogörs för förhandlingsrutinerna och förhandlingsformerna, den planerade tidtabellen och planerade verksamhetsprinciper under uppsägningstiden i fråga om arbetsplatssökandet, utbildningen och anlitaandet av Arbetskraftsservice. I planen beaktar man också de befintliga normerna för hur man förfar när Arbetskraften minskas. Om samarbetsförhandlingarna gäller färre än 10 arbetstagare ska inom ramen för samarbetsförhandlingarna de planerade verksamhetsprinciperna gällande arbetssökning, utbildning och användning av Arbetskraftsförvaltningens tjänster under uppsägningstiden presenteras.

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

I samband med samarbetsförfarandet som gäller den planerade nedskärningen behandlas även de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger tillsammans utan dröjsmål de offentliga Arbetskraftstjänster som behövs när samarbetsförfarandet eller uppsägningsförfaranden på små företag har inletts. Man strävar efter att tillsammans med Arbetskraftsmyndigheten nå överenskommelser om kvaliteten hos de tjänster som erbjuds och om tidtabellen för verkställandet av dem liksom om samarbetet för att genomföra dem. Personalföreträdarna deltar i samarbetet.

2. Sysselsättningsprogram och dess förverkligande under uppsägningstid

Arbetsgivaren har skyldighet att informera om rätten till sysselsättningsprogram och förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren meddelar Arbetskraftsmyndigheten om uppsägning som gjorts på basis av ekonomiska eller produktionsrelaterade skäl, om den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Anmälningsskyldigheten berör även upphörandet av ett sådant tidsbundet arbetsförhållande, som utgjorts av ett eller flera tidsbundna arbetsavtal hos samma arbetsgivare som oavbrutet varat i minst tre år eller enbart haft kortvariga avbrott.

Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens samtycke ge Arbetskraftsmyndigheten uppgifter som berör hans utbildning, arbetserfarenhet samt arbetsuppgifter genast efter att uppsägning.

Arbetsgivaren deltar även i övrigt enligt överenskommelse i utarbetandet av ett sysselsättningsprogram.

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

Om inte annat överenskommits om ärendet efter uppsägningen, har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstbortfall för att under sin uppsägningstid delta i utarbetande av sysselsättningsplan, arbetssökande och arbetsintervjuer på eget eller myndigheternas initiativ, omplaceringsträning, inlärnin g och praktik i arbetet eller i arbetskraftspolitisk utbildning i enlighet med hans eller hennes sysselsättningsplan. Beroende på hur länge anställningen varat är ledighetens längd följande:

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

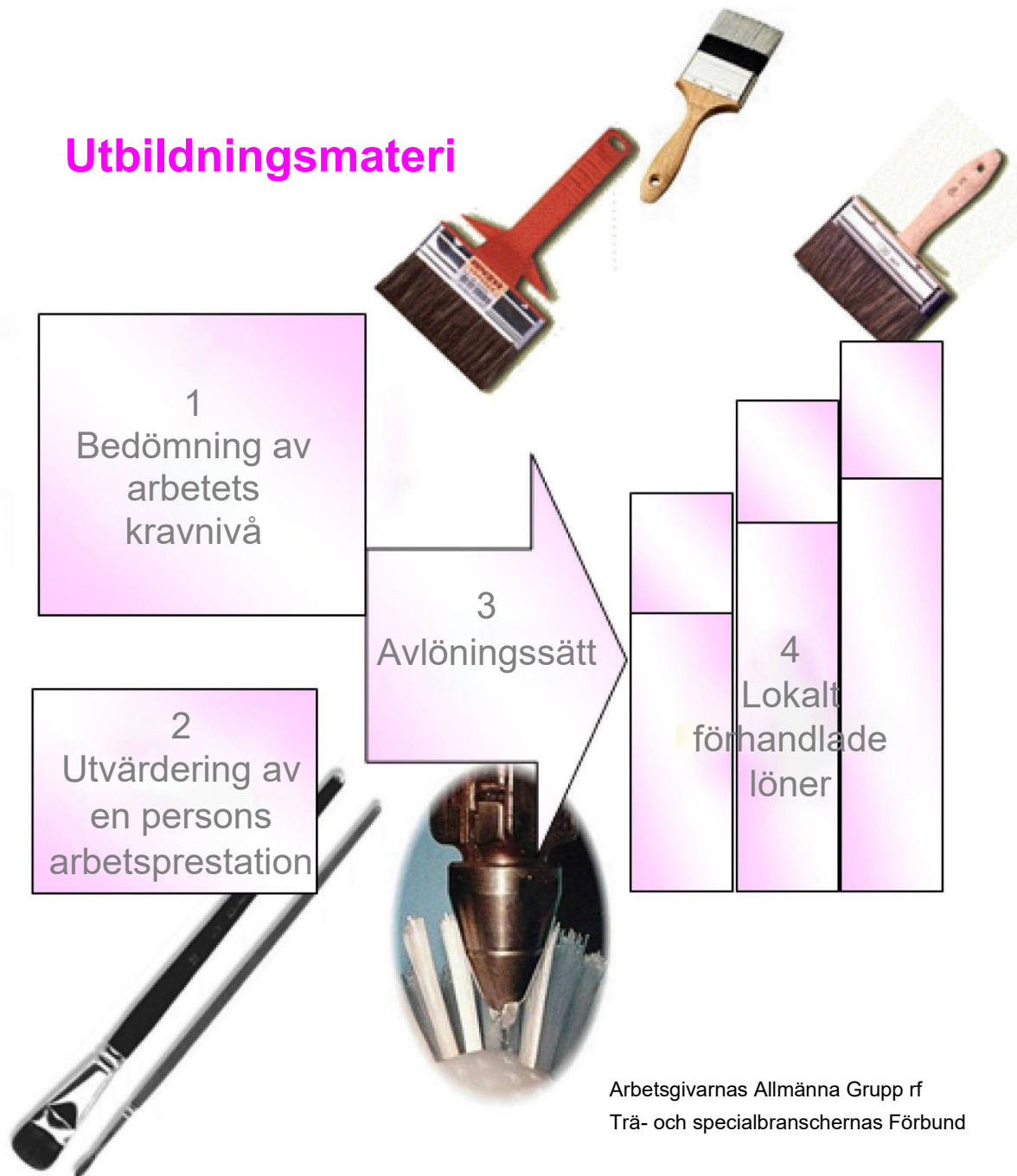
Det förutsätts dessutom att ledigheten inte medför betydande olägenheter för arbetsgivaren.

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

BILAGA 6

Utvecklandet av lönesystemen inom borst- och penselbranscherna

Utbildningsmateri



Bedömning av arbetets kravnivå, personlig löneandel, val av löneform och löner om vilka förhandlas lokalt

Inledning

En konsekvent och långsiktig skötsel av lönefrågor tryggar kontrollen av lönekostnaderna och en rättvis och jämlik lön för de anställda.

Syftet med detta utbildningsmaterial som sammanställts av Arbetsgivarnas Allmänna Grupp rf och Trä- och Specialbranschernas Förbund är att göra det enklare att välja och tillämpa lönegrunder och löneformer samt att verkställa och tillämpa löne- och kravbedömningssystem.

1 Avlöningens målsättning

En väl skött avlöning grundar sig på en lönepolitik som tagits fram på arbetsplatsen. I lönepolitiken ställer man upp mål för avlöningen. Till de viktigaste målen hör rättvis avlöning, jämlik behandling av de anställda och en uppmuntrande lön. Detaljerna planeras och realiseras lokalt.

2 Lönegrunder

Lönegrunderna ska baseras på verkligheten och vara tydliga. Lönegrunderna ska baseras på riktiga och godkända mätningssätt.

Som lönegrund används arbetsuppgiftens kravnivå och individuella arbetsprestationer. Orsaken till att dessa används är att man för en mer krävande och en bättre arbetsprestation ska få mera lön än för ett mindre krävande och ett mindre väl utfört arbete. Lönerna differentieras utifrån kravnivå och arbetsprestation.

2.1 Bedömning av arbetets kravnivå

Det finns många olika system för att mäta arbetets kravnivå, från grovindeling till noggranna poängsättningssystem.

När man väljer vilket system som ska tas i bruk på lokal nivå, ska förhållandena och behoven på arbetsplatsen, såsom antalet arbetsuppgifter beaktas.

Om antalet arbetsuppgifter som ska klassificeras är få, räcker ofta en grovindeling.

Om arbetsuppgifterna som ska klassificeras är många, behövs ett mer analytiskt system som grundar sig på poängsystem och arbetets kravnivå.

2.1.1 Arbetsbeskrivning

För bedömning av arbetets kravnivå ska arbetsuppgifterna beskrivas så väl att man utgående från dessa pålitligt kan bedöma kravnivån.

2.1.2 Grovindelning

Ifall man lokalt inte avtalar annat om systemet för bedömning av arbetets kravnivåer, indelas arbetet i tre olika kravnivågrupper.

Bedömningen utgår från tre kravfaktorer, dvs. kunskapen som arbetet kräver, ansvaret som arbetet förutsätter och belastningen som det medför.

Grovindelningen beaktar även arbetsförhållandena som belastningsfaktorer.

2.1.3 Indelning enligt kravnivå

Om man lokalt kommer överens om ett annat utvärderingssystem ska respektive arbetsplats bestämma vilka faktorer som betonas i bedömningen, bedömningssystemet och antalet kravnivågrupper.

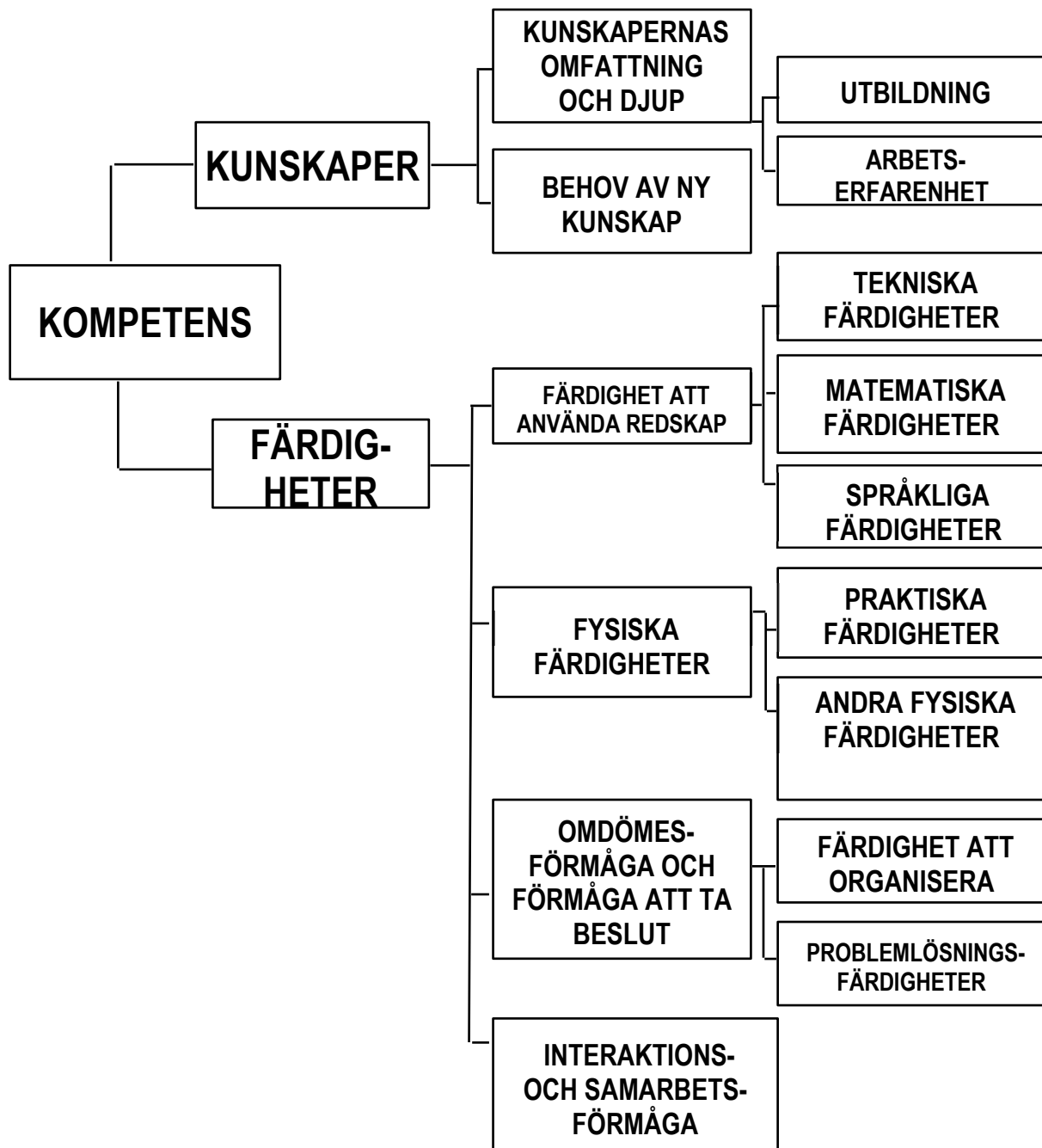
Arbetena på arbetsplatsen indelas i kravnivågrupper med hjälp av faktorer som påverkar arbetets kravnivå.

Faktorer som påverkar kravnivån är den kompetens och det ansvar arbetet förutsätter, belastningen som arbetet medför och arbetsförhållandena.

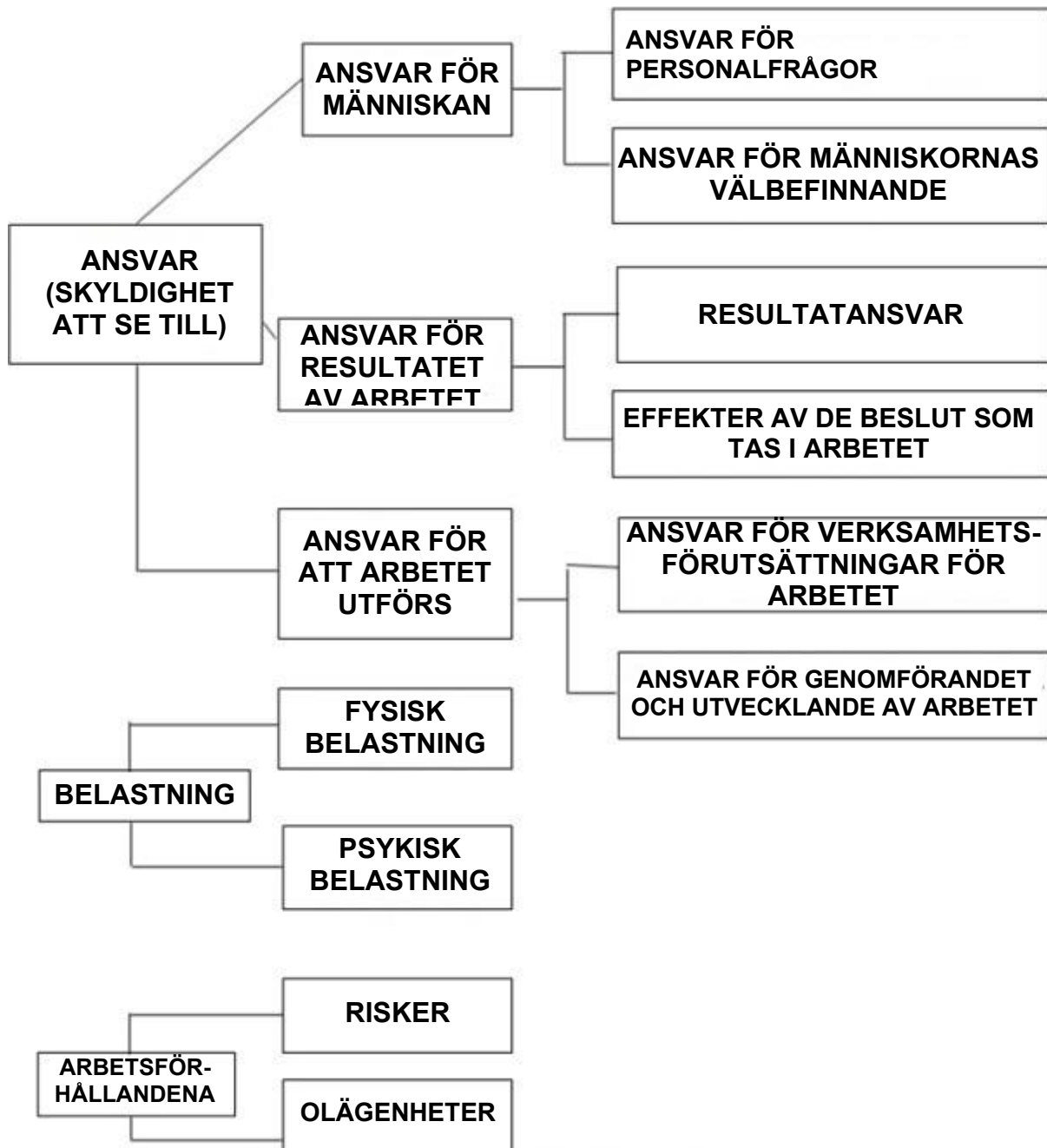
Kunskaper som arbetet kräver	45-50 %
Ansvar som arbetet förutsätter	30-35 %
Belastning som arbetet orsakar	10-15 %
Arbetsförhållanden	10-15 %

Det är även möjligt att komma överens om att använda andra faktorer för att bedöma uppgifternas kravnivå.

Bedömningsfaktorer som använts i den riksomfattande undersökningen om arbetsuppgifternas kravnivå



Bedömningsfaktorer som använts i den riksomfattande undersökningen om arbetsuppgifternas kravnivå



KRAVFAKTORERNA KAN VARIERA ENLIGT BEHOV I DE BRANSCH- OCH ARBETSPLATSSPECIFIKA TILLÄMPNINGARNA.

Exempel på grovindeling

Bedömningen utgår från tre kravfaktorer, dvs. kunskapen som arbetet kräver, ansvaret som arbetet förutsätter och belastningen som det medför. Genom denna grovindeling fördelas arbetsuppgifterna på tre kravnivåer.

Nivå	Beskrivning
1	Rätt kort praktisk erfarenhet, arbetsuppgifter som kräver normalt ansvar arbeten som kräver låg belastning.
2	Arbeten som kräver normal yrkeskunskap och tämligen omfattande ansvar med normal belastning eller arbetsuppgifter som grupp 1 men mer belastande.
3	Arbetsuppgifterna kräver mångsidig och god yrkeskunskap samt betydande ansvar, normalt belastande eller arbetsuppgifter som grupp 2 men mer belastande.

Grovindelningen beaktar även arbetsförhållandena som belastningsfaktorer.

Exempel på indelning av arbetsuppgifterna efter kravnivå

Kunskaper som arbetet kräver

Beskrivning	Poäng
Arbetsuppgiften förutsätter kort handledning	18
Arbetsuppgiften förutsätter grundlig handledning och rätt kort arbetserfarenhet	54
Arbetsuppgiften förutsätter yrkesutbildning och lång arbetserfarenhet	90

Ansvar som arbetet förutsätter

Beskrivning	Poäng
Arbetsuppgiften kräver normalt ansvar av sin utförare	12
Arbetsuppgiften kräver relativt stort ansvar av sin utförare	36
Arbetsuppgiften kräver stort ansvar av sin utförare	60

Belastning som arbetet medför

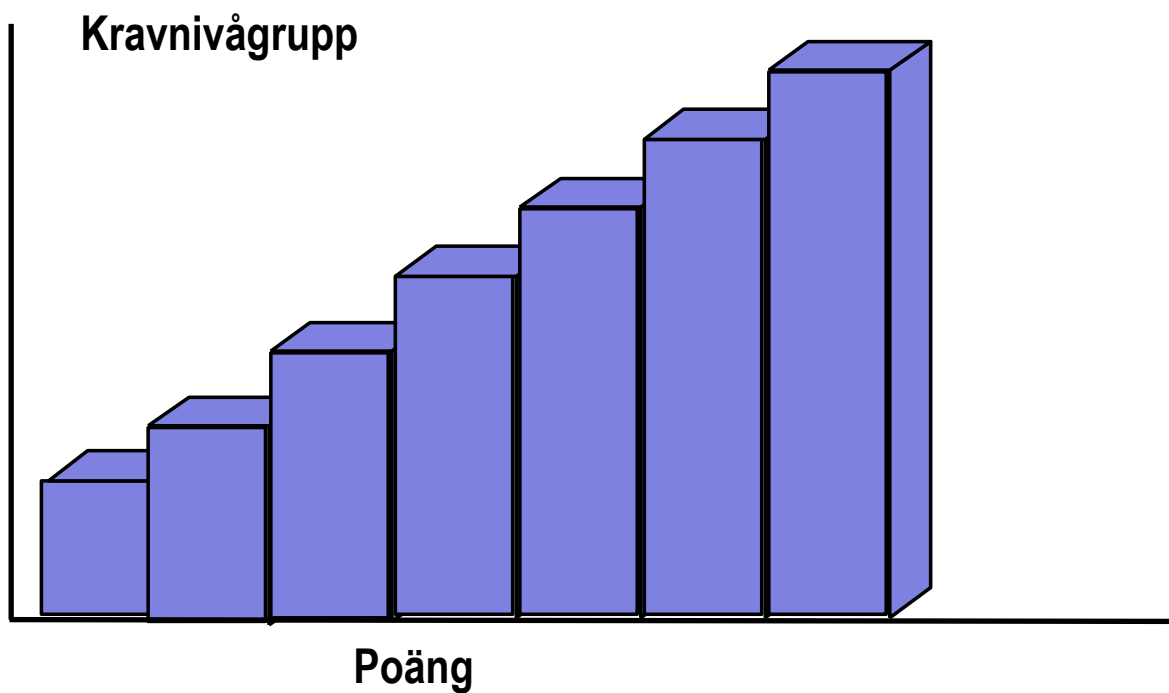
Beskrivning	Poäng
Låg belastning	6
Normal belastning	18
Tung belastning	30

Arbetsförhållanden

Beskrivning	Poäng
Goda arbetsförhållanden	4
Normala arbetsförhållanden	12
Svåra arbetsförhållanden	20

Med hjälp av indelningen av arbetsuppgifterna enligt kravnivå placeras arbetsuppgifterna i kravnivågrupper. Poängsumman uppvisar arbetsuppgifternas kravnivå.

Indelning enligt kravnivå



Den arbetsbetingade löneandelen differentieras utgående från svårighetsgraden.

Antalet trappor väljs särskilt för enskilda arbetsplatser.

2.2 En persons arbetsprestation

- 2.2.1 Vid bedömningen av arbetstagarens arbetsprestationer granskas hans eller hennes förmåga att utföra arbetsuppgifterna och förmåga och vilja att utveckla kunnandet.
- 2.2.2 Bedömningen av arbetsprestationen görs av arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant. Om grunderna för och förfarandet vid bedömningen av arbetsprestationen avtalas på respektive arbetsplats.
- Dessa faktorer kan t.ex. vara arbetsresultat, yrkeskunskap, mångsidighet och användbarhet.
- 2.2.3 När en enkel arbetsprestation bedöms kan arbetsprestationerna delas upp i t.ex. tre nivåer:
- nöjaktiga
goda
utmärkta***
- 2.2.4 Om en mer analytisk bedömning av arbetsprestationerna behövs, kan man utarbeta poängtabeller för arbetsprestationerna med tyngdpunkt på de faktorer som på arbetsplatsen anses viktiga.
- 2.2.5 Arbetstagarens kompetens granskas minst en gång om året om man inte lokalt kommer överens om annat.
- 2.2.6 Den individuella löneandelen utgörs av t.ex.: 2-12 % av den arbetsspecifika lönen, om inte annat avtalats lokalt.
- 2.2.7 Arbetstagarens individuella löneandel fastställs senast inom fyra månader efter att anställningsförhållandet inletts eller efter att provotiden har avslutats.

Exempel på bedömning av arbetsprestation

I detta fall bedöms arbetsprestationen med hjälp av fyra faktorer: arbetsresultatet, yrkeskunskap, mångsidighet och användbarhet.

Arbetsresultat	Poäng
Arbetstagarens arbetsresultat är nöjaktiga	10
Arbetstagarens arbetsresultat är goda	30
Arbetstagarens arbetsresultat är utmärkta	50

Yrkesfärdighet	Poäng
Arbetstagarens yrkesfärdighet är nöjaktig	10
Arbetstagarens yrkesfärdighet är god	30
Arbetstagarens yrkesfärdighet är utmärkt	50

Mångsidighet	Poäng
Arbetstagaren behärskar och utför endast en av arbetsuppgifterna på arbetsplatsen	10
Arbetstagaren behärskar och utför vissa av arbetsuppgifterna på arbetsplatsen	30
Arbetstagaren behärskar och utför många av arbetsuppgifterna på arbetsplatsen	50

Användbarhet i arbetet	Poäng
Arbetstagarens användbarhet är nöjaktig	10
Arbetstagarens användbarhet är god	30
Arbetstagarens användbarhet är utmärkt	50

Med hjälp av bedömningen av arbetsprestationen differentieras den individuella lönedelen.

Den individuella löneandelen utgörs av

t.ex.: 2-12 %

av procentandelen av arbetstagarens arbetsspecifika lönedel. Även andra variationsintervaller för individuell lönedel används.

3 Lönestruktur

3.1 Personens lönestruktur

En persons lön utgörs av minst två löneandelar, en arbetsbetingad och en individuell. Dessutom kan andra löneandelar som beror på lokala tillämpningar ingå i lönen.

Exempel 1

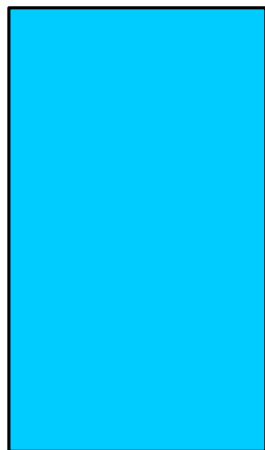
Personens lönestruktur, tidlön



Övriga löneandelar
(ifall man lokalt har avtalat om dem)



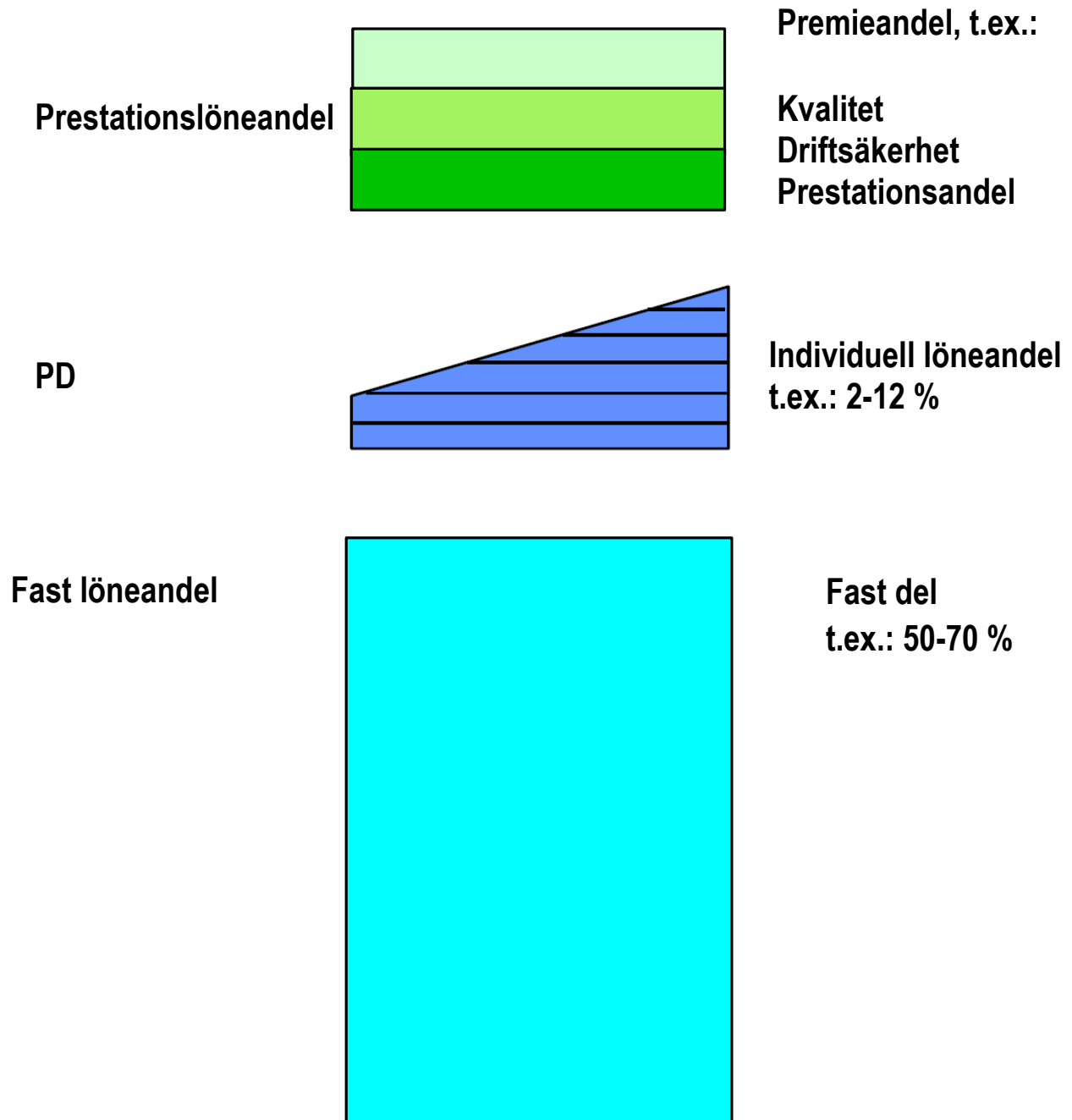
Individuell löneandel



Arbetsbetingad löneandel

Exempel 2

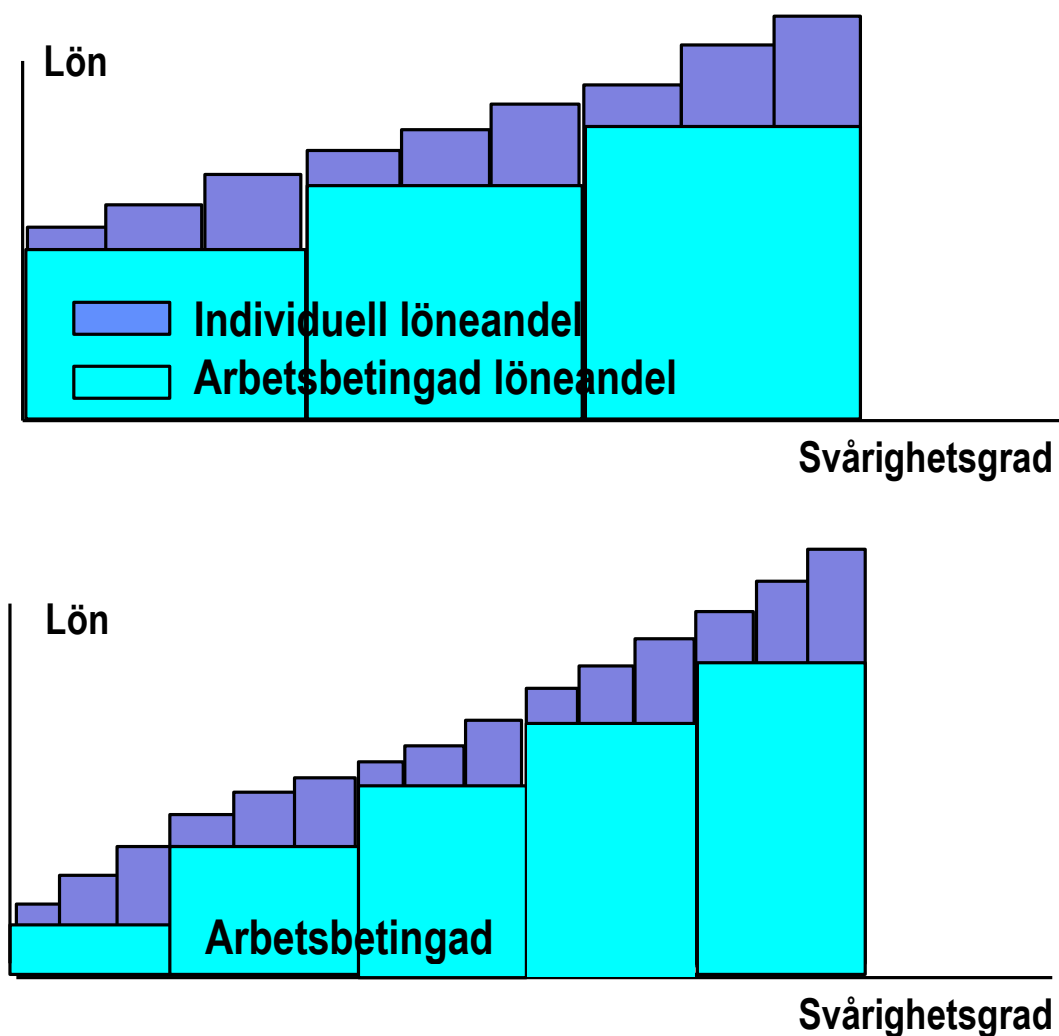
Personens lönestruktur, delackord och premielön



3.2 Lönestrukturen på arbetsplatsen

Arbetsplatsens lönestruktur utgörs av en trappa i enlighet med kravordningsföljden för de arbetsbetingade lönerna och en personlig andel i enlighet med differentieringen av arbetsprestationen. Antalet differentieringar och skillnaderna i deras djup beror på skillnaderna i arbetsuppgifternas svårighetsgrad och på mål som ställts upp för lönesystemet.

Exempel på lönestrukturen på arbetsplatsen



4 Avlöningssätt

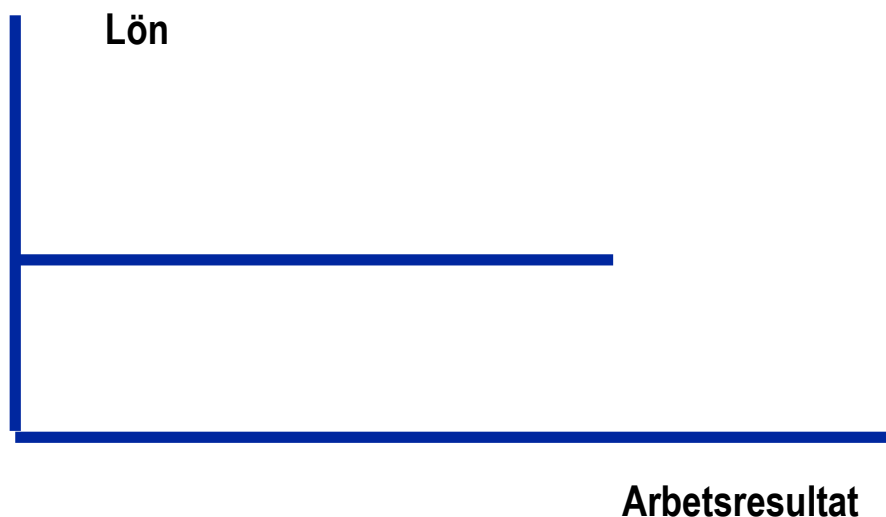
Nedan behandlas de vanligaste avlöningssätten.

Det finns flera avlöningssätt att tillgå. Det lönar sig att särskilt uppmärksamma avlöningssätt som stödjer företagets lönsamhet och produktivitet liksom utvecklingen av arbetstagarnas förtjänster.

4.1 Tidlön

Allmän benämning på löner som avser en fast lön som fastställts på förhand per tidsenhet. Lönen är inte nödvändigtvis beroende av arbetsprestationen.

Till tidlönerna räknas bl.a. timlönen och månadslönen.



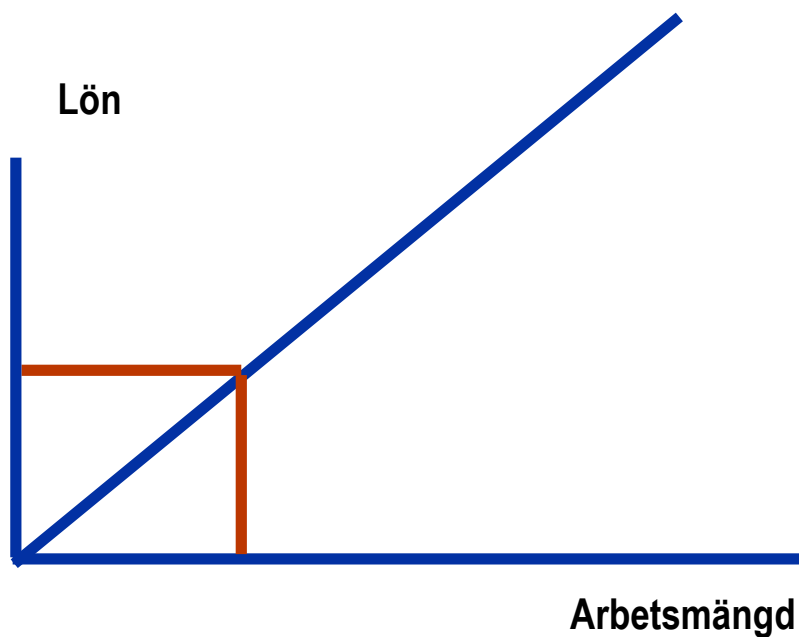
4.2 Prestationslöner

4.2.1 Ackordlöner

Allmänt namn på avlöningssätt där grunden är en pengkoefficient och arbetsmängden. Ackordlönerna är direkt- och delackord.

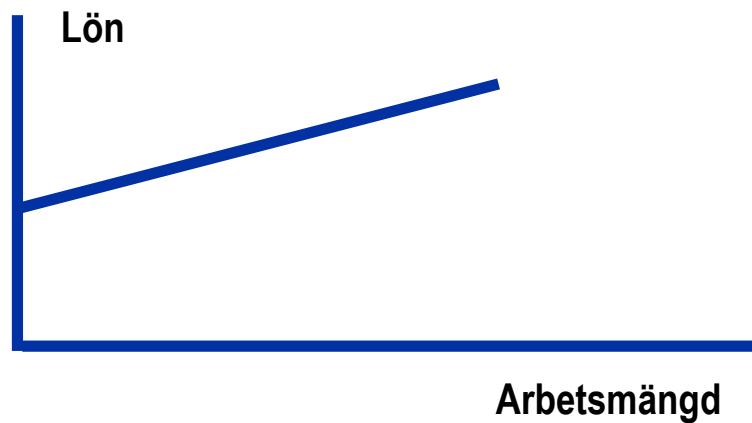
4.2.1.1 Direkt ackord

Direkt ackord är ett avlöningssätt där hela lönen bestäms utifrån det utförda arbetet. Ackordpriset bestäms som produkten av arbetsvärdet (A) och pengkoefficienten (P).



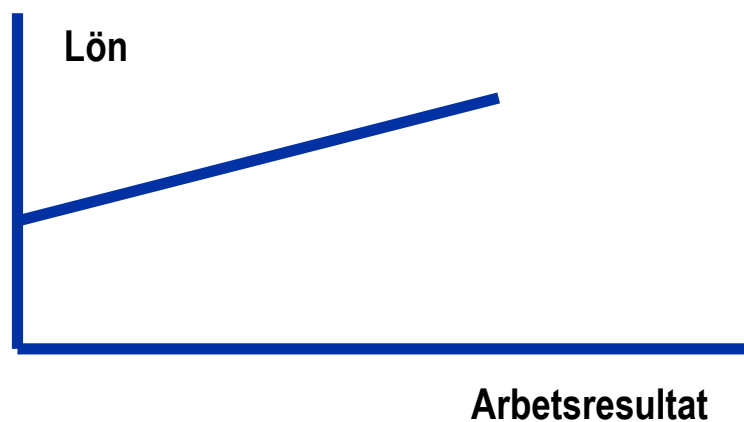
4.2.1.2 Delackord

Delackord är ett avlöningssätt där lönen bestäms utgående från en fast löneandel och en rörlig löneandel som beror på arbetsmängden. Förhållandet mellan delarna definieras från fall till fall.



4.2.2 Premielön

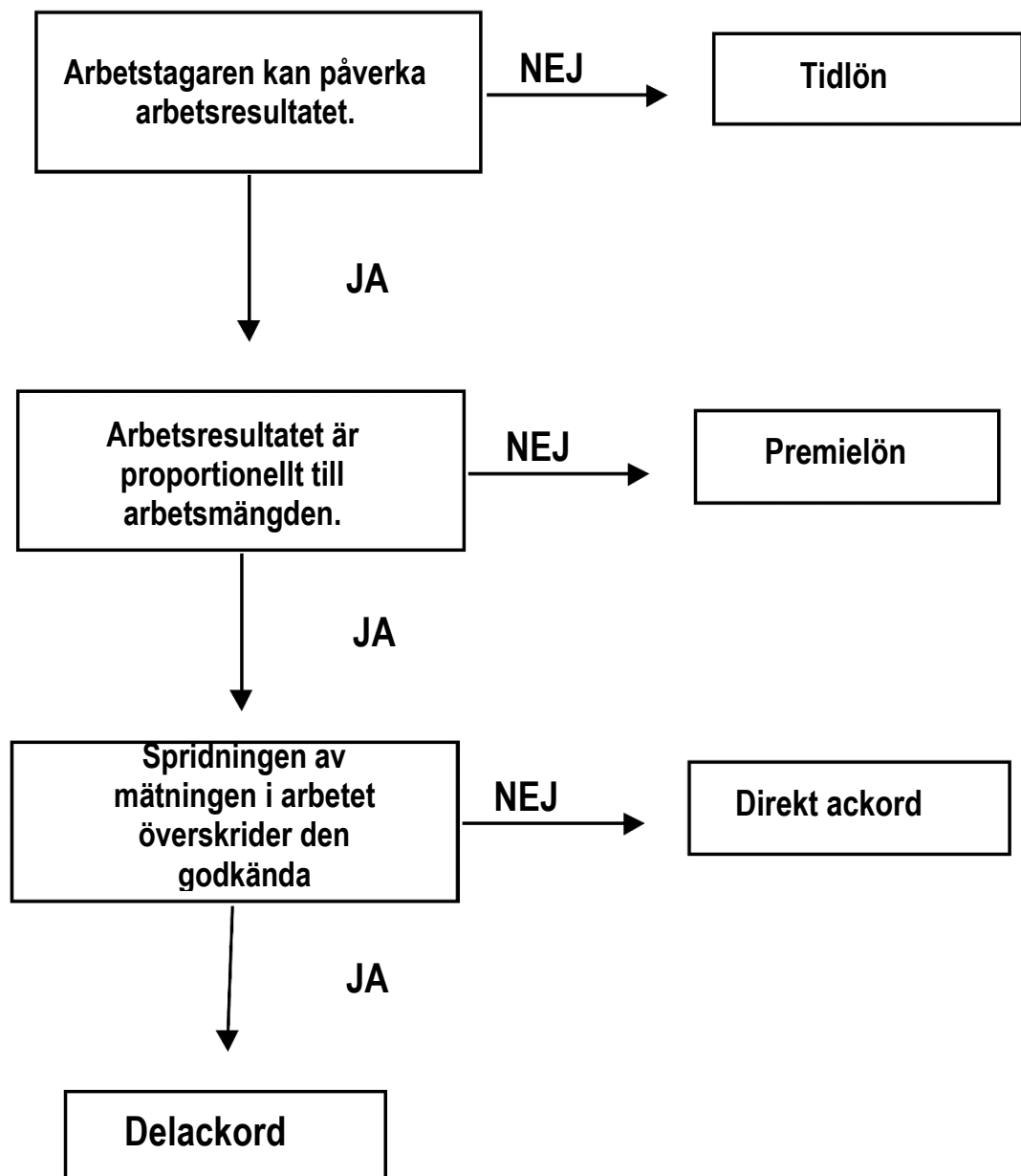
Resultatet kan mätas med hjälp av mängden, kvaliteten, inbesparningen eller en annan lämplig resultatfaktor. Premielönen benämns ofta enligt vad lönen är bunden till, t.ex. mängdpremie, kvalitetspremie, inbesparningspremie osv.



4.3 Val av avlöningssätt

På varje enskilt arbete tillämpas den avlöningsmetod som lämpar sig bäst.

Avlöningssätten väljs arbetsplatsspecifikt.



5 Upprätthållande av avlöning

Man ska omedelbart reagera på ändringar i lönegrunderna, arbetena och arbetsprestationerna

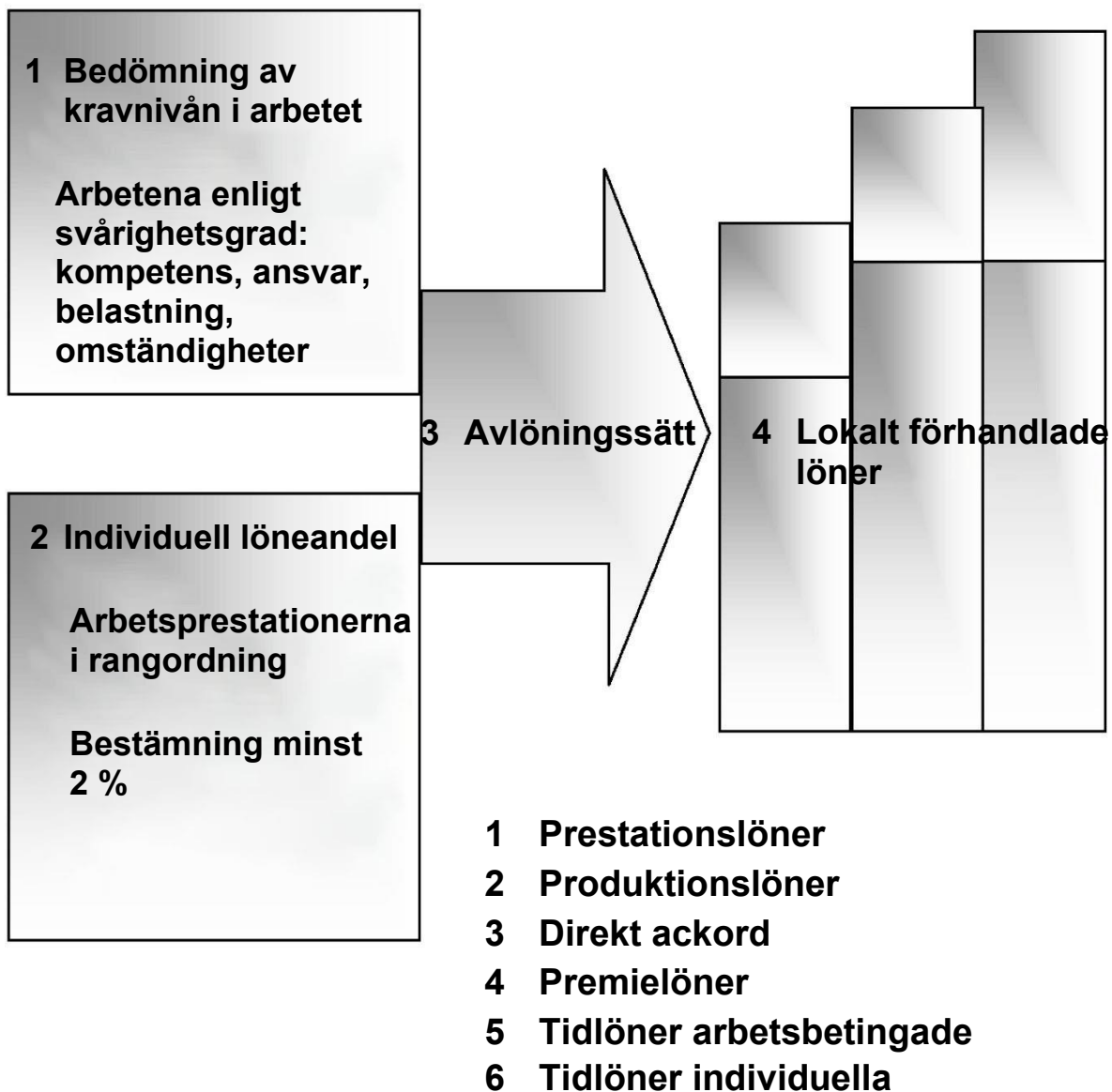
Arbetenas kravnivåer, arbetstagarnas arbetsprestationer och de löneformer som är i bruk justeras om ändringar sker i grunderna till deras fastställning.

På så sätt hålls lönesättningen uppdaterad, rättvis och sporrande.

Litteratur		
Löneteknik	FFC-TT	TT-Kustannus
Grunderna		
för rättvis avlöning WSOY		
Resultat och lön	FFC-TT	TT-Kustannus

Bedömning av arbetets kravnivå, personlig löneandel, val av löneform och löner om vilka förhandlas lokalt

Undersökta grunder



BILAGA 7

ALLMÄNT AVTAL

1 KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Utgångspunkter

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

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

Grundläggande rättigheter

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

Arbetsledningens rättigheter

En arbetsgivare har rätt att anställa och avskeda arbetstagare samt leda arbetet.

Parternas förhandlingar och begärande av utlåtanden

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

Parterna kan tillsammans begära EK:s och FFC:s utlåtande om tolkningen av avtalen.

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

Förhandsanmälan om arbetskonflikt

Innan man inleder en politisk arbetskonflikt eller sympatistrejk meddelar man riksförlikningsmannen samt vederbörande arbetsgivar- eller arbetstagarförbund i mån av möjlighet minst fyra dagar på förhand. I anmälan skall nämnas orsakerna till, begynnelsetidpunkten för och omfattningen av den påtänkta arbetskonflikten.

Protokollsanteckning:

Bestämmelser om skyldigheten att meddela om en i form av arbetsinställelse ordnad sympatiaktion eller politisk stridsåtgärd eller en utvidgning av en sådan finns i 7 § i lagen om arbetstvister. Bestämmelserna i lagen om arbetstvister är inte en del av kollektivavtalet.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas med nedan nämnda begränsningar inom företag som är medlemmar i Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbunds medlemsförbund. Med arbetsplats avses i detta avtal en produktionsenhet eller därmed motsvarande funktionell enhet i företag som är medlem i Industrins och Arbetsgivarnas Centraförbund.

Förändring av organisationen och andra dylika förändringar

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

Laghänvisningar

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

2 KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras representanter skall i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklandet av arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna samt i genomförandet av förändringarna.

I samband med utvecklingsverksamheten och tillämpningen av eventuell ny teknologi skall man eftersträva att arbetet får ett meningsfullt, omväxlande och utvecklande innehåll samt att produktiviteten förbättras. På så sätt skapar man en möjlighet för arbetstagarna att utvecklas i sitt arbete och öka sina färdigheter för nya arbetsuppgifter

De åtgärder som skall genomföras får inte leda till att belastningen på arbetstagarna ökar så att det medför olägenhet för arbetstagarnas hälsa eller säkerhet.

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

Genomförande av samarbetet

Samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagarna kan ske i en förhandlingsdelegation av varaktig natur, i projektgrupper som skall tillsättas för genomförandet av utvecklingsprojekt eller i förhandlingar mellan arbetsgivaren och personalen. I en projektgrupp som bildas för genomförandet av ett utvecklingsprojekt skall företaget och dess arbetstagare vara jämnt representerade. Arbetstagarna utser sina egna representanter i första hand bland de arbetstagare som berörs av utvecklingsprojektet.

Om man inte kommer överens om något annat skall en förhandlingsdelegation enligt lagen om samarbete grundas vid företaget eller en del därav, ifall alla personalgrupper så önskar, när personalens antal överstiger 200.

För genomförandet av utvecklingsverksamheten kan man lokalt komma överens om att grunda ett sådant samarbetsorgan som behandlar frågor som hör till utvecklingsverksamheten. Det kan ersätta separata samarbetskommittéer och arbetarskyddskommissioner samt andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer enligt lagen om samarbete, lagen om tillsyn över arbetarskyddet, lagen om företagshälsovård (743/78) och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/86), i den omfattning man lokalt kommer överens om.

Ifall arbetsgivaren vid företagets utvecklingsverksamhet anlitar en utomstående konsults tjänster ansvarar arbetsgivaren för att konsultbolagets verksamhet är förenlig med detta avtal.

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

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan på arbetsplatserna sker i samarbete mellan linjeledningen, personaladministrationen, företagshälsovården och arbetarskyddsorganisationen. Principerna för verksamhet som upprätthåller arbetsförmågan, genom vilka man upprätthåller arbetsförmågan hos personerna i arbete och förmågan att klara sig i arbetet, tas in i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet eller i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Enligt överenskommelse kan ovan nämnda principer också tas in i den utvecklingsplan som skall uppgöras på arbetsplatsen eller i någon annan motsvarande plan. Arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktigen skall delta i uppgörandet, genomförandet och uppföljningen av planen.

3 KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser angående förtroendemän

Val av förtroendeman

Med förtroendeman avses i detta avtal, om inte annat framgår av texten, av en fackavdelning utvald huvudförtroendeman och förtroendeman för en arbetsavdelning

eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses i detta avtal registrerade underföreningar till de undertecknade fackförbunden.

Förtroendemannen bör vara en arbetstagare vid ifrågavarande arbetsplats och vara förtrogen med förhållandena på arbetsplatsen. Ifall det för arbetsplatsen har valts endast en förtroendeman är han sådan huvudförtroendeman som avses i detta avtal. Man kan lokalt avtala om att huvudförtroendemannen sköter arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter eller tvärtom.

Förutom val av huvudförtroendeman avtalar man lokalt, på basis av fackavdelningens förslag, om för vilken avdelning eller enhet som motsvarar en avdelning det skall väljas en förtroendeman. I dylika fall skall man fästa uppmärksamhet vid att de avtalade verksamhetsområdena är ändamålsenliga och till sin tackning sådana att de främjar handläggning av ärenden enligt förhandlingssystemet. Vid bedömningen skall man också beakta

bl.a. antalet arbetstagare vid ifrågavarande avdelning och även med tanke på skiftarbete förtroendemannens möjligheter att träffa arbetstagarna vid avdelningen. Man kan lokalt komma överens om att ovan nämnda förtroendeman sköter arbetarskyddsombudets uppgifter eller tvärtom.

Fackavdelningen har rätt att förrätta valet av förtroendeman på arbetsplatsen. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen skall fackavdelningens samtliga medlemmar beredas tillfälle att delta i valet. Anordnandet och förrättandet av valet får dock inte störa arbetet. Om valtider och vallokaler ska avtalas med arbetsgivaren senast

Arbetsgivaren bereder de av fackavdelningen utsedda personerna möjlighet att förrätta valet

Uppgifter

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

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i frågor som gäller tillämpning av arbetslagstiftningen och i allmänhet i frågor som gäller relationerna mellan arbetsgivaren och arbetstagaren samt i frågor som gäller utvecklande av företaget. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del verka för upprätthållande och utvecklande av förhandlings- och samarbetsverksamheten mellan företaget och dess personal.

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarhet eller meningsskiljaktighet om en arbetstagares lön eller om tillämpningen av lagar eller avtal som ansluter sig till arbetsförhållandet, skall förtroendemannen ges alla de uppgifter som påverkar utredningen av fallet.

En arbetstagare bör utreda en fråga som ansluter sig till hans arbetsförhållande med sin förman. Om arbetstagaren inte har lyckats reda ut nämnda ärende direkt med sin förman, kan han föra ärendet vidare till förhandlingar mellan avdelningens eller motsvarande enhets förtroendeman och arbetsgivarens representant. Om ärendet inte kan utredas på detta sätt kan ovan nämnda förtroendeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

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

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

Om meningsskiljaktigheten gäller upphörande av arbetsförhållandet för en sådan förtroendeman som avses i detta avtal, skall dessutom lokala förhandlingar och förhandlingar mellan förbunden inledas och föras omedelbart efter att grunden för indragningen har bestridits.

3.2

Bestämmelser angående arbetarskydd

För verkställandet av arbetarskyddssamarbetet utser arbetsgivaren en arbetarskyddschef. Arbetstagarnas rätt att välja arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktig bestäms i enlighet med lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Uppgifter

Vid sidan av övriga uppgifter som ligger inom arbetarskyddets samarbetsområde är det arbetarskyddschefens uppgift att arrangera, upprätthålla och utveckla arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter bestäms enligt lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom sköter arbetarskyddsfullmäktigen andra uppgifter som enligt andra lagar och avtal ankommer på honom. Ifall det inte avtalats lokalt om andra uppgifter har ett skyddsombud till uppgift att delta i handläggningen och förverkligandet av de samarbetsfrågor inom arbetarskyddet, vilka hänför sig till hans verksamhetsområde. En vicefullmäktig handhar, då arbetarskyddsfullmäktigen är förhindrad, sådana på arbetarskyddsfullmäktigen ankommande uppgifter, vilkas skötsel inte kan uppskjutas tills arbetarskyddsfullmäktigens förhinder upphört.

Ombud

Lokalt avtalas om val av skyddsombud samt om deras antal, uppgifter och verksamhetsområde i enlighet med samma urvalsprinciper som avtalats i tredje stycket punkt 3.1 beträffande valet av förtroendeman. Dessutom skall arbetarskyddsrisker och andra faktorer som påverkar arbetsförhållandena beaktas. Arbetstagarna utser skyddsombudet bland sig.

Kommission

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

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i detta avtal tillämpas när minst 20 arbetstagare regelbundet arbetar på arbetsplatsen. Avvikande från vad som föreskrivs i föregående mening, bör arbetarskyddsfullmäktig utses på motsvarande sätt, när antalet arbetstagare är minst 10.

3.3

Meddelanden

Fackavdelning eller motsvarande enhet skall skriftligen meddela arbetsgivaren om valda förtroendemän, om när suppleanten fungerar som huvudförtroendemannens ställföreträdare, om när arbetarskyddsfullmäktig eller skyddsombud handhar förtroendemannauppgifter och om när förtroendemännen handhar arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktigen skall skriftligen meddela arbetsgivaren om när suppleanten fungerar som arbetarskyddsfullmäktigens ställföreträdare. Arbetsgivaren meddelar förtroendemännen vem som sköter förhandlingarna med dem på företagets vägnar.

Om huvudförtroendemannen inte kan utföra sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan lämnats till arbetsgivaren fungerar suppleanten som huvudförtroendeman. Om arbetarskyddsfullmäktigen inte kan utföra sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan lämnats till arbetsgivaren fungerar suppleanten som arbetarskyddsfullmäktig även i andra situationer än vad som framgår av 3.2 i det Allmänna avtalet.

Om förtroendemannens suppleant sköter förtroendemannauppgifterna eller vicearbetarskyddsfullmäktig sköter arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter under minst två veckor, betalas månadsersättningen för denna tid till honom eller henne.

4 KAPITEL 4

BESTÄMMELSER ANGÅENDE FÖRTROENDEMÄNNENS, ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS OCH SKYDDSOMBUDETS STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

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

När man bedömer behovet av befrielse skall man beakta bl.a. antalet arbetstagare som hör till ifrågavarande personalgrupp, produktionens och verksamhetens natur samt mängden uppgifter.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen är befriade från arbetet under regelbundet återkommande tider, skall de i första hand sköta sina uppgifter under denna tid. För handläggande av ofrånkomliga ärenden skall arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet vid en tidpunkt som är lämplig med hänsyn till arbetet. Arbetsgivaren betalar ersättning till huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen för inkomstbortfallet för ovan nämnda tider.

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

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsfullmäktigeuppgifter har sammanslagits för en och samma person, beaktas detta som en ökande faktor när man kommer överens om befrielse från arbetet.

Ersättning för inkomstbortfall

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som en i detta avtal avsedd representant för personalen går miste om under arbetstid när han deltar i lokala förhandlingar med arbetsgivarens representanter eller när han annars utför med arbetsgivaren överenskomna uppgifter.

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

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

4.2

Ställning

Anställningsförhållande

En förtroendeman, arbetarskyddsfullmäktig, ett skyddsombud och andra representanter för personalen är i sina arbetsförhållanden till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om de handhar sina förtroendeuppgifter vid sidan av sina egna arbeten eller om de blivit delvis eller helt och hållet befriade från sina arbeten. De är skyldiga att själva följa allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsföreskrifter.

Verksamhetsutrymmen

För huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen ordnar arbetsgivaren ett ändamålsenligt utrymme där de för deras arbete behövliga tillbehören kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter ett särskilt arbetsrum arrangerar arbetsgivaren ett ändamålsenligt rum, där de för skötseln av uppgifterna nödvändiga diskussionerna kan föras. För skötseln av sina uppgifter har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen rätt att använda företagets sedvanliga kontors- o.d. material. Om praktiska arrangemang avtalas lokalt.

Löne- och omplaceringsskydd

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

Ifall man tillfälligt är tvungen att flytta ett arbetarskyddsombud till ett arbete utanför hans egentliga verksamhetsområde, skall man eftersträva att förflyttningen inte i oskälig utsträckning medför olägenheter för skötseln av arbetarskyddsombudsuppgifterna.

Upprätthållande av yrkesskickligheten

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

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemans och arbetarskyddsfullmäktigs ställning fortgår som sådan trots överlåtelse av rörelse, om den överlåtna rörelsen eller del av denna förblir självständig. Om rörelsen som överlåts eller del av denna mister sin självständighet är förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig berättigad till efterskydd för en viss tid efter att uppdraget upphört enligt punkt 4.3 i denna överenskommelse.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionstekniska uppsägningsgrunder

Om företaget säger upp eller permitterar personal på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker, får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen inte sägas upp eller permitteras ifall produktionsenhetens verksamhet inte helt nedläggs. Ifall man gemensamt med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen kan konstatera att han inte kan erbjudas arbete som motsvarar hans yrke eller annars är lämpat för honom, kan dock avvikelser från denna regel göras.

Individuellt skydd

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

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

En förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller som hävt behandlas i strid med bestämmelserna i 8 kap. 1-3 § arbetsavtalslagen. Hävning av arbetsavtalet på den grund att han eller hon skulle ha brutit mot ordningsföreskrifterna är inte möjlig, ifall han eller hon inte samtidigt upprepade gånger och i väsentlig grad samt oaktat varning försummat att fullgöra sina arbetsförpliktelser.

Kandidatskydd

Ovan nämnda bestämmelser om anställningsskydd skall också tillämpas på en huvudförtroendemannakandidat som uppställts av fackavdelningens möte och om vilken fackavdelningen lämnat skriftligt meddelande till arbetsgivaren. Bestämmelserna skall också tillämpas på en arbetarskyddsfullmäktigekandidat, om vars kandidatur skriftligen meddelats till arbetarskyddskommissionen eller annat motsvarande samarbetsorgan. Kandidatskyddet börjar dock tidigast 3 månader före den kandiderande huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens mandattid börjar och upphör för annan än den i valet valdas del när valresultatet konstaterats.

Efterskydd

Bestämmelserna angående anställningsskydd skall ännu sex månader efter att huvudförtroendemanna- eller arbetarskyddsfullmäktigeeuppdraget upphört tillämpas på en arbetstagare som verkat som huvudförtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktig.

Ersättningar

Ifall en förtroendemans eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal avslutats i strid mot detta avtal, skall arbetsgivaren erlagga en ersättning till honom eller henne som motsvarar minst 10 månaders och högst 30 månaders lön. Ersättningen skall fastställas enligt grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. arbetsavtalslagen. Om rättigheterna enligt detta avtal har kränkts skall detta beaktas som faktor som höjer ersättningens storlek. När antalet arbetstagare och funktionärer som regelbundet arbetar vid en produktionsenhet eller motsvarande funktionell enhet är 20 eller färre, är ovan nämnda ersättning för arbetarskyddsfullmäktigens del minst 4 månaders lön och högst en ersättning enligt 12 kap. 2 § 1 mom.

Ersättningen för sådan permittering som enligt denna överenskommelse är ogrundad fastställs på basis av 12 kap. 1 § 1 mom. arbetsavtalslagen.

4.4

Ställföreträdare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på huvudförtroendemannasuppleant och vicefullmäktig som sköter arbetarskyddsfullmäktigeuppgift under den tid som de enligt i detta avtal avsett meddelande fungerar som ställföreträdare.

5 KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS INFORMATIONSSKYLDIGHET

Uppgifter om lönestatistik och personal

Om man inte branschvis eller lokalt kommer överens om något annat har huvudförtroendemannen rätt att för skötseln av sina uppgifter få uppgifter motsvarande TT:s kvartalsstatistik om arbetstagarnas förtjänstnivå och struktur inom hans verksamhetsområde omedelbart efter att TT:s lönestatistik har färdigställts, förutsatt att de löneuppgifter som skall samlas in om företaget kan grupperas enligt statistikindelningen inom branschen. Uppgifter om inkomst för en grupp med färre än sex arbetstagare ges inte.

Om det inom branschen eller på arbetsplatsen inte finns lönestatistik som förutsätts ovan, skall man skilt avtala om de löneuppgifter som skall ges till huvudförtroendemannen.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att skriftligen få uppgifter om namn och lönegrupp eller motsvarande för arbetstagarna inom hans verksamhetsområde samt uppgifter om tidpunkten när ett arbetsförhållande inletts, om man inte branschvis eller lokalt avtalar om annat. Uppgifterna ges en gång om året för de arbetstagare som då är anställda vid företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med de arbetsprissättningssystem som gäller i företaget samt med regler och beräkningsgrunder för miljötillägg som används vid olika löneformer. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigen har rätt att få uppgifter om underentreprenörer som verkar inom deras verksamhetsområde och om arbetskraften som är anställd hos dessa på arbetsplatsen.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

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

Läroavtals- och utbildningsavtalselever

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

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att göra sig förtrogen med den förteckning som i enlighet med arbetstidslagen (872/2019) uppgörs över nöd- och övertidsarbete, på det sätt som arbetarskyddsfullmäktig har rätt till enligt lag.

Uppgifternas konfidentiella natur

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

Författningar

Arbetsgivaren anskaffar för arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud och andra arbetarskyddsorgan sådana lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser som är nödvändiga vid skötseln av dessas uppgifter.

Uppgifter angående företaget

Arbetsgivaren bör för personalen eller dess representanter presentera:

När företagets bokslut fastställts en redogörelse för företagets ekonomiska situation enligt bokslutet.

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

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

Ofördröjligen betydande förändringar av ovan nämnda uppgifter.

I de företag där antalet anställda regelbundet är minst 30 ges företagets bokslutsuppgifter enligt 11 § 2 mom. lagen om samarbete inom företag skriftligt till personalens representanter på begäran.

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

De allmänna principer eller anvisningar som skall iakttas i företaget vid skötseln av personalärenden samt företagets verksamhets- och personalorganisation skall på arbetsplatsen bringas till personalens kännedom.

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

Sekretessplikt

När företagets arbetstagare eller personalens representanter i enlighet med detta avtal har fått uppgifter om arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter får dessa uppgifter behandlas endast mellan de arbetstagare och representanter för personalen vilka saken berör, om inte arbetsgivaren och de som är berättigade att erhålla information avtalar annorlunda sinsemellan. När arbetsgivaren meddelar om sekretessplikten bör han precisera vilka uppgifter som omfattas av sekretessplikten och hur lång tid uppgifterna skall hemlighållas.

Innan arbetsgivaren meddelar att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet presenteras grunderna för sekretessplikten för vederbörande arbetstagare eller representant för personalen.

6 KAPITEL 6

PERSONALENS INBÖRDES INFORMATIONSVERKSAMHET OCH ORDNANDE AV MÖTEN

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

En sammanslutning av personalen som avses i föregående stycke har rätt att utom arbetstid, antingen innan arbetstiden börjar, på måltidsrasten eller efter arbetstiden till sina medlemmar dela ut möteskallelser, skriftliga meddelanden som ansluter sig till anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller till arbetsmarknadsfrågor i allmänhet i matsalen, omklädningsrummen eller i andra med arbetsgivaren överenskomna motsvarande lokaler utanför den egentliga arbetsplatsen, t.ex. utanför fabrikssalen o.d. I meddelandet bör antecknas vem som utfärdat detta.

Ifall det på arbetsplatsen utkommer ett för personalen avsett informationsblad har ovan nämnda sammanslutning av personalen rätt att använda detta för att kungöra ovan nämnda möteskallelser eller meddelanden, eller offentliggöra dem på en anslagstavla som arbetsgivaren anvisat arbetstagarna. Uppgiftslämnaren ansvarar för innehållet på anslagstavlan och för skötseln av denna.

7 KAPITEL 7

UTBILDNING

7.1

Yrkesutbildning

Då arbetsgivaren ger en arbetstagare yrkesutbildning eller skickar honom till utbildning som ansluter sig till hans yrke ersätts de direkta kostnader utbildningen ger upphov till och inkomstbortfallet för ordinarie arbetstid, om man inte i vederbörande kollektivavtal avtalat annorlunda. Sker utbildningen helt och hållet utom arbetstid ersätts direkta kostnader föranledda därav. Att det är fråga om en utbildning enligt denna paragraf konstateras innan anmälan görs till utbildningen.

Med direkta kostnader avses resekostnader, kursavgifter, kostnader för det undervisningsmaterial som krävs enligt kursprogrammet, kostnader för helpension vid internatkurser och beträffande andra än internatkurser resekostnadsersättningar som fastställs enligt vederbörande kollektivavtal. Inkomstbortfall för ordinarie arbetstid ersätts både för kurs- och restiden. För utbildning utom arbetstid eller för den tid som använts till resor som är nödvändiga att genomföra vid nämnda utbildning betalas ingen ersättning. Lönen för en person som är anställd mot vecko- eller månadslön sjunker inte för den tid kursen och resorna varar.

7.2

Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbete på arbetsplatsen anordnas av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, samarbetsorganen mellan centralorganisationerna eller mellan deras medlemsförbund eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller annan plats.

Parterna konstaterar att en gemensam utbildning vanligtvis sker på det mest ändamålsenliga sättet specifikt för varje arbetsplats, varvid de lokala förhållandena på bästa möjliga sätt beaktas.

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

Till den som deltar i utbildning utbetalas ersättning enligt punkt 7.1. Om deltagande i utbildning avtalas, beroende på utbildningens natur, lokalt i ifrågavarande samarbetsorgan eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

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

7.3

Fackföreningsutbildning, bevarande av arbetsförhållandet och anmälningstider

Arbetstagarna bereds tillfälle att delta i kurser som arrangeras av FFC eller dess medlemsförbund och som pågår en månad eller kortare tid, utan att arbetsförhållandet på denna grund avbryts. Detta förutsätter att deltagandet sker utan att föranleda kännbar olägenhet för produktionen eller företagets verksamhet. Vid bedömningen av ovan nämnda olägenhet beaktas arbetsplatsens storlek. I nekande fall meddelas huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen börjar orsaken till varför beviljande av ledighet skulle medföra kännbar olägenhet. I dylika fall rekommenderas att man gemensamt skall sträva efter att klargöra en eventuell ny tidpunkt då inget hinder för deltagande i kursen föreligger.

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

Innan en person deltar i ovan avsedd utbildning bör han med arbetsgivaren komma överens om de åtgärder deltagandet orsakar samt uttryckligen på förhand konstatera huruvida det är fråga om en sådan utbildning för vilken arbetsgivaren betalar ersättning till arbetstagaren enligt denna överenskommelse. Samtidigt skall omfattningen av ersättningen klargöras.

7.4

Ersättningar

För kurser, som arrangeras vid FFC:s eller dess medlemsförbunds kurscentraler eller på grund av särskilda skäl på ett annat ställe och som utbildningsarbetsgruppen har godkänt, och som är nödvändiga med tanke på ifrågavarande persons arbetsuppgifter, är arbetsgivaren skyldig att till en förtroendeman, suppleant för huvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, medlem i arbetarskyddskommission och till ett skyddsombud betala ersättning för inkomstbortfall; till ovan nämnda förtroendemän för högst en månad och till personer med arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. Under samma förutsättningar betalas ersättning till en fackavdelnings ordförande för deltagande i utbildning som ansluter sig till förtroendemannaverksamhet och som arrangeras i ovan nämnda kurscentraler för högst en månad, ifall han arbetar inom ett företag med minst 100 anställda inom ifrågavarande bransch och den fackavdelning han leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas till kursarrangören en mellan centralorganisationerna överenskommen måltidsersättning, som erläggs till arbetstagare som avses i stycket ovan, för varje sådan kursdag för vilken utbetalas ersättning för inkomstbortfall, såsom ersättning för de av kursen orsakade måltidskostnaderna.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ovan i denna punkt nämnda ersättningar till samma person endast en gång för samma eller till innehållet motsvarande utbildning.

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i fackföreningsutbildning som avses i avtalet medför inte fram till en månads gräns någon minskning av semester-, pensions eller andra därmed jämförbara förmåner.

8 KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTMOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Anlitande av utomstående arbetskraft sker bland företagen i två former. Å ena sidan baserar sig anlitande av utomstående arbetskraft på handels-, leverans-, ackords-, hyres- och uppdrags-, arbets- o.dyl. avtal mellan två självständiga företagare, varvid ifrågavarande arbete utförs av den utomstående företagaren utan att den andra avtalsparten befattar sig med arbetsprestationen. Den verksamhet som baserar sig på ett dylikt avtal kallas i praktiken i allmänhet underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan baserar sig utnyttjandet av utomstående arbetskraft på s.k. hyrning av arbetskraft, varvid det andra företags arbetstagare (lånemän) utför arbete för ett annat företag under sistnämndas ledning och uppsikt.

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

I avtal som gäller underleverans eller uthyrning av arbetskraft intas ett villkor, enligt vilket underleverantören och det företag som hyr ut arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtalet inom sin bransch samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans

Om man på grund av underleveransen undantagsvis är tvungen att reducera företagets arbetskraft, skall företaget sträva till att placera ifrågavarande arbetstagare i andra uppgifter inom företaget, och om detta inte är möjligt, uppmana underleverantören att, om denne behöver arbetskraft, med tidigare löneförmåner anställa friställda arbetstagare som lämpar sig för underleveransarbetet.

Ett arbetsavtal får inte utformas som om det skulle vara fråga om ett ackordsavtal mellan självständiga företagare då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3

Hyrd arbetskraft

Företagen skall begränsa användningen av hyrd arbetskraft till att utjämna arbetstoppar eller i övrigt för att utföra sådana uppgifter som tids- eller kvalitetsmässigt är begränsade, när det på grund av arbetets brådskande natur, begränsad tid, yrkesskicklighetskrav, specialredskap eller andra motsvarande orsaker inte kan utföras av företagets egna arbetstagare.

Anlitande av hyrd arbetskraft är osunt ifall det uppstår situationer där annan arbetsgivares lånemän en längre tid arbetar i normala arbetsuppgifter vid sidan av företagets fast anställda arbetstagare och under företagets arbetsledning.

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

Om anlitande av hyrd arbetskraft kan lokalt avtalas annat.

9 KAPITEL 9

GILTIGHET

Avtalet gäller som en del av kollektivavtalet.

KEMIINDUSTRIIN RF

INDUSTRIFACKET RF

BILAGA 8**BERÄKNANDE AV ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGS TIDSANVÄNDNING**

Schema: antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktig
representerar x koefficienten för näringsgrenen = tid i timmar/4
veckor

Koefficienten för näringsgrenen fr.o.m. 1.4.1986	Närings- gren	
0.305	1	Malmbrytning och annan brytning av mineraliska produkter; tillverkning av sprängämnen
0.291	2	Husbyggnadsverksamhet; stenhuggning och slipning; krossning till makadam
0.276	3	Tillverkning av trävaror och byggnadsmaterial
0.261	4	Framställning av mineralarbeten som ej nämnts på annan plats (t.ex. bergull); tillverkning av metaller; slakterier
0.246	5	Tillverkning av metallprodukter, byggande av fartyg och båtar; tillverkning av rälsfordon
0.216	6	Tillverkning av träförpackningar och träarbeten; glas och glasproduktstillverkning; massa- och papperstillverkning; jord- och vattenbyggnadsverksamhet
0.208	7	Tillverkning av läskedrycker; maskintillverkning; tillverkning av bilar och flygplan samt andra transportmedel; tillverkning av möbler som inte är av metall; framställning av byggnadskeramik, cement och murbruk
0.201	8	Tillverkning av plastprodukter; framställning av industrikemikalier; tillverkning av gödselämnen och bekämpningsmedel; tillverkning av däck; annan tillverkning av kemiska varor och gummivaror; framställning av målfärg, lack, tvättmedel och kosmetiska ämnen
0.193	9	Tillverkning av porslinprodukter och lerkärl; köttförädling; framställning av oljor och fetter; framställning av kvarnprodukter; tillverkning av drycker (utom läskedrycker); tillverkning av cyklar och motorcyklar; framställning av fiskprodukter; framställning av socker; tillvaratagande av annan (än under punkt 1 nämnda) malmer
0.186	10	Petroleumraffinering, tillverkning av elektrotekniska industri- och hushållsmaskiner; lädertillverkning, tillverkning av konstämnen
0.179	11	Tillverkning av vegetabilier, frukter, bageriprodukter, choklad och sötsaker samt övrig livsmedelstillverkning; fodertillverkning; tillverkning av data- och kontorsmaskiner
0.171	12	Tillverkning av rep, snören och nät samt övriga textilprodukter; tillverkning av pappers- och kartongförpackningar och av övriga pappersprodukter; beredning av pälsverk; tillverkning av väskor och läderarbeten
0.164	13	Tillverkning av instrument och andra finmekaniska produkter; tillverkning av guldsmedsprodukter, musikinstrument, idrottsredskap o.d.; läkemedelsproduktion; tillverkning av radio- och tv-apparater och övriga datakommunikationsprodukter

Koefficienten för näringsgrenen fr.o.m. 1.4.1986	Närings- gren	
0.156	14	Rening och distribution av vatten; tillverkning av mattor; spinning, vävnad och finslipning av textilier; tillverkning av trikåprodukter; textilsömnad; tillverkning av skodon; produktion och distribution av el, gas och fjärrvärme; tillverkning av tobaksprodukter
0.150	15	Grafisk produktion; tillverkning av klädesplagg
0.112	16	Kontors- och kansliarbeten

160 timmar eller flera berättigar till en arbetarskyddsfullmäktig som är helt befriad från arbetet.

BILAGA 9

Semesterlöneavtal 2005

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

1 §**Tillämpningsområde**

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

2 §**Semesterlön och semesterersättning**

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

Semesterdag arnas antal	koefficient
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4

22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

Är antalet semesterdagar större än 30 höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

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

3 §

Med arbetstid jämställd tid

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

4 §

Giltighet

Avtalet gäller som en del av kollektivavtalet.

KEMIINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

BILAGA 10

AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD

I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1 §

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren, vid uppsägning från arbetstagarens sida samt de förfaranden som iakttas vid uppsägning eller permittering av arbetstagare på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker. Avtalet gäller inte anställningsförhållanden som avses i

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

Tillämpningsdirektiv

Allmänt tillämpningsområde

Avtalet gäller huvudsakligen uppsägning av tills vidare gällande arbetsavtal av orsak som beror på arbetstagaren.

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

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8 kap. 1 § och 8 kap. 3 § arbetsavtalslagen.
2. Tidsbestämda arbetsavtal som ingåtts på basis av 1 kap. 3 § 2 mom. i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under provotid med stöd av 1 kap. 4 § 4 mom. arbetsavtalslagen.
4. Hävning av arbetsavtal på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker på basis av 7 kap. 3–4 § arbetsavtalslagen.
5. Situationer nämnda i 7 kap. 5 § och 7 kap. 7-8 § arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelsen, saneringsförfarande, arbetsgivares konkurs och död).

Twister som gäller ovan nämnda situationer omfattas inte av avtalet utan behandlas i enlighet med arbetsavtalslagen i allmän domstol.

På basis av detta avtal kan man utreda om en uppsägning som förrättats med hänvisning till 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen de facto grundar sig på orsak som beror på arbetstagaren eller på orsak som har samband med hans person och huruvida arbetsgivaren skulle ha haft tillräckliga grunder att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i avtalets 2 § i en situation där arbetsavtalet hävts på basis av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

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

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

2 §

Grunderna för uppsägning

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

Tillämpningsdirektiv

Bestämmelsen motsvarar arbetsavtalslagens 7 kap. 1–2 § som preciserar grunderna för uppsägning av arbetstagare.

7 kap. 2 § 2 mom. arbetsavtalslagen upptar en särskild förteckning över grunder, som åtminstone inte kan anses vara sakliga och vägande skäl för uppsägning.

Som sakligt och vägande skäl anses sådana orsaker som beror på arbetstagaren själv, såsom underlåtenhet att utföra arbete, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren gett med stöd av sin direktionsrätt, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

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

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

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

Som grund för uppsägning räknas dessutom orsaker, som möjliggör en hävning av arbetsavtalet enligt arbetsavtalslagen.

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

3 §

Semesterpremien betalas utifrån 5 § i kollektivavtalet

Tillämpningsdirektiv

Bestämmande av anställningsförhållandets längd

Vid beräkandet av anställningsförhållandets längd, enligt vilken uppsägningstiden bestäms, beaktas endast den tid arbetstagaren utan avbrott varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, graviditets- och föräldra- samt vårdledighet, värnpliktstjänstgöring eller studieledighet avbryter inte anställningsförhållandet.

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

Beräkande av bestämd tid

Om beräkandet av bestämd tid finns varken specialstadganden i den arbetsrättsliga lagstiftningen eller bestämmelser i kollektivavtalen. De regler för beräkande av bestämd tid, som avses i lagen om beräkandet av laga tid (150/30) iakttas i praktiken vid beräkningen av uppsägningstider m.m. Vid beräkningen av tider som ingår i uppsägningsskyddsavtalet följs, om inte annat avtalats, följande regler:

1. Är tid bestämd i visst antal dagar efter angiven dag, räknas inte den dag då åtgärden vidtagits.

Exempel 1

Om arbetsgivare permitterar arbetstagare 1.3. med iakttagande av en 14 dagars permitteringsmeddelandetid, infaller den första permitteringsdagen 16.3.

2. Tid som är bestämd i veckor, månader eller år efter angiven dag, slutar den dag i den avsedda veckan eller månaden, som till benämning eller ordningsnummer motsvarar sagda dag. Finns ej motsvarande dag i den månad under vilken laga tid skulle sluta så bör sista dagen i samma månad räknas som den bestämda tidens slutdag.

Exempel 2

Ifall arbetsgivaren 30.7 säger upp en arbetstagare vars anställningsförhållande utan avbrott har fortgått i 4 år men högst 8 år och vars uppsägningstid därmed är 2 månader, är anställningsförhållandets sista dag 30.9. Om vederbörande arbetstagares uppsägning sker den 31 juli, är även i detta fall 30 september anställningsförhållandets sista dag, eftersom september månad inte har en dag som till ordningsnummer motsvarar den dag tiden skulle löpa ut.

Även om utsatt dag eller sista dagen av en tid vid uppsägning skulle infalla på helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller söckenlördag, är nämnda dag det oaktat anställningsförhållandets slutdag.

Uppsägningstidens utgång och tidsbestämt arbetsavtal

I de fall då arbetstagares arbetsavtal har uppsagts på grund av ekonomisk eller produktionsteknisk orsak och där arbete fortfarande finns att erbjuda efter att uppsägningstiden utgått, kan med arbetstagaren ingås ett tidsbestämt arbetsavtal för utförande av det resterande arbetet.

4 § Underlåtenhet att iaktta uppsägningstid

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

Om en arbetstagare avgår från arbetet utan att iaktta uppsägningstid, är arbetstagaren för underlåtenheten att iaktta uppsägningstid skyldig att åt arbetsgivaren erlagga ett belopp i ett för allt, som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlikvid som erläggs åt arbetstagaren, med iakttagande av vad som är stadgat i 2 kap. 17 § arbetsavtalslagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

Om underlåtenhet att iaktta uppsägningstiden för någondera parten gäller endast en del av uppsägningstiden, omfattar ersättningsskyldigheten en motsvarande del av lönen för uppsägningstiden.

Tillämpningsdirektiv

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

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

5 § Meddelande om uppsägning

Meddelande om uppsägning av arbetsavtal skall tillställas arbetsgivaren eller dennes företrädare eller arbetstagaren personligen. Är detta inte möjligt, får meddelandet sändas som brev eller elektronisk post. Ett sådant meddelande anses ha kommit till mottagarens kännedom senast den sjunde dagen efter att det skickades.

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

6 §

Meddelande om uppsägningsgrunden

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

II UPPSÄGNING AV ORSAK SOM ÄR BEROENDE AV ARBETSTAGAREN

7 §

Tillämpningsområde

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

8 §

Verkställande av uppsägning

Uppsägning skall verkställas inom skälig tid efter det att grunden för uppsägning kommit till arbetsgivarens kännedom.

9 §

Hörande av arbetstagare

Innan uppsägning verkställs skall arbetsgivaren bereda arbetstagaren tillfälle att bli hörd beträffande grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att härvid anlita biträde.

Tillämpningsdirektiv

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

10 §

Domstolsbehandling

Om man inte i en uppsägningstvist lyckas nå enighet kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstolen för avgörande. Stämningsansökan som avses i 15 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) skall tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att anställningsförhållandet har upphört.

11 §

Behandling av ärendet i skiljemannaförfarande

Meningsskiljaktighet som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i den ordning som avses i 11 § lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemäns avgörande.

12 §

Ersättning för ogrundad uppsägning

Arbetsgivare som sagt upp arbetstagare i strid mot bestämmelserna i detta avtals 2 § är skyldig att till arbetstagaren betala ersättning för ogrundad uppsägning.

13 §

Ersättningsbelopp

I ersättning betalas minst tre och högst 24 månaders lön.

När ersättningens storlek fastställs beaktas som omständigheter vilka ökar respektive minskar ersättningen, förutom det hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå även den förtjänstförlust arbetstagaren åsamkas, hur länge hans anställningsförhållande fortgått, arbetstagarens ålder och hans möjligheter att senare erhålla annat arbete som motsvarar hans yrke eller utbildning, arbetsgivarens förfarande i samband med uppsägningen, den anledning arbetstagaren själv gett till uppsägningen, arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i allmänhet samt övriga härmed jämförbara omständigheter.

Arbetsgivaren skall avdra till arbetstagaren betalda arbetslöshetsdagpenningar på det sätt som föreskrivs i 12 kap. 3 § arbetsavtalslagen.

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

Tillämpningsdirektiv

Andelen arbetslöshetsdagpenningar som avdras gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för förlorade löneförmåner med anledning av arbetslösheten innan domen avkunnats eller meddelats. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och hela arbetsmarknadsstödet. Det är möjligt att göra ett mindre avdrag än ovan nämnda eller lämna avdraget helt ogjort ifall det är skäligt med beaktande av ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden samt den oförrätt han eller hon erfarit.

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

III PERMITTERING

14 §

Permittering

Om man inte tillsammans med förtroendemannen har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagare iaktta en minst 14 dagar lång tid för meddelande och permittering kan ske för en viss tid eller tills vidare.

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

Om permittering skett tills vidare bör arbetsgivaren meddela om återupptagande av arbetet minst en vecka på förhand, om annat inte överenskommits.

Permittering hindrar inte en arbetstagare att under tiden för permitteringen ta annat arbete. Om bibehållande av bostadsförmån stadgas i 13 kap. 5 § arbetsavtalslagen.

Tillämpningsdirektiv

Avtalet gäller inte permitteringsgrunderna, utan de fastställs enligt lag. Genom avtalet har inte fastställts gränser för hur lång tid permitteringen får räcka.

Oförutsedda och exceptionella omständigheter

I händelse av oförutsedda och exceptionella omständigheter som betraktas som force majeure får arbetsgivaren, om permitteringar är nödvändiga, tillämpa en tid för permitteringsmeddelande på fem dagar, om inte annat avtalas lokalt. Som force majeure betraktas en oförutsedd omständighet som arbetsgivaren inte har kunnat påverka genom egna åtgärder.

Under dessa omständigheter är den möjliga samarbetsförhandlingstiden fem dagar, om inget annat avtalas lokalt. En arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen (1333/2021) ska dock följa bestämmelserna i samarbetslagen, dock med de undantag som anges i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet.

Protokollsanteckning:

En oförutsedd och exceptionell omständighet är inte en sådan som upprepas till exempel varje påsk eller jul.

15 §

Förhandsutredning

Arbetsgivaren skall på basis av tillgängliga uppgifter ge arbetstagaren ett förhandsmeddelande om grunderna för permitteringen samt en uppskattning av dess omfattning, på vilket sätt den genomförs, beräknad begynnelse och längd. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan förhandsmeddelandet ges till förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Förhandsmeddelandet skall ges utan dröjsmål så snart arbetsgivaren blivit medveten om att permittering är nödvändig. Efter att förhandsmeddelandet lämnats skall arbetsgivaren innan han ger arbetstagarna meddelande om permittering reservera arbetstagarna eller förtroendemannen tillfälle att bli hörda med anledning av förhandsmeddelandet.

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

16 §

Meddelande om permittering

Meddelande om permittering ges arbetstagaren personligen. Om meddelandet inte kan lämnas personligen kan det skickas som brev eller via elektronisk post med iakttagande av tiderna i 14 § 1–2 stycket.

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

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

Den skyldighet att ge meddelande om permittering som åsyftas ovan i 14 § 1–2 stycket föreligger dock inte i sådana fall då arbetsgivaren inte av annan orsak än permitteringen har skyldighet att erlagga lön för den tid arbetstagaren är frånvarande från arbetet eller då arbetshindret beror på omständigheter som avses i 2 kap. 12 § 2 mom. arbetsavtalslagen.

Avvikelser i permitteringsmeddelandets tider

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

I avtalet ingår vidare ett omnämnande om att permitteringsmeddelande inte behövs i de fall där arbetsgivaren av "annan orsak än på grund av permitteringen icke har skyldighet att erlagga lön som hänför sig till permitteringstiden". I regeringens proposition om arbetsavtalslag (RP 157/2000 rd) nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och fullgörande av värnplikten. Något hinder för att lämna meddelande om permittering även i dessa fall föreligger inte. Om arbetstagaren under permitteringen meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen slutar ska arbetsgivaren dock lämna arbetstagaren meddelande om permittering.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella situationer

Enligt avtalet kan permittering ske antingen på tillsvidarebasis eller för en viss bestämd tid under vilken anställningsförhållandet i övrigt består.

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

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

Om arbetstagaren säger upp arbetsavtalet efter att permitteringen fortgått utan avbrott minst 200 dagar har arbetstagaren rätt att erhålla sin lön för uppsägningstiden enligt vad som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas ut på den första av arbetsgivarens normala lönebetalningsdagar efter att arbetsavtalet har upphört, om inte något annat avtalats.

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

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

Exceptionella permitteringssituationer

1. Annullering av permittering

Om arbetsgivaren under pågående permitteringsmeddelandetid får ett nytt arbetsuppdrag som han kan erbjuda arbetstagare, kan meddelande ges om annullering av permitteringen innan permitteringen börjar. I dylika fall förlorar permitteringsmeddelandet sin betydelse och senare verkställda permitteringar bör grunda sig på nya permitteringsmeddelanden.

2. Framskjutande av permittering

Arbete som yppar sig under pågående permitteringsmeddelandetid kan dock till sin natur vara tillfälligt. Härvid är det inte möjligt att återkalla permitteringen helt, utan permitteringsens begynnelsepunkt kan framskjutas till en senare tidpunkt. Permittering kan flyttas på detta sätt endast en gång utan att ge nytt permitteringsmeddelande och högst för den tid som arbetet, som yppade sig under permitteringsmeddelandetiden, varar.

Exempel:

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

Arbetsgivaren kunde således utan att ge nytt permitteringsmeddelande framskjuta permitteringsens begynnelsedag med 7 dagar, d.v.s. till 24.4.2001.

3. Avbrytande av permittering

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

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

Permittering och förkortad arbetstid

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

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

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

Meddelande om återupptagande av arbetet

Om permittering har skett på tillsvidarebasis bör arbetsgivaren meddela permitterad arbetstagare om återupptagande av arbetet senast 7 dagar tidigare, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har härvid rätt att säga upp ett arbetsavtal som han eller hon ingått med en annan arbetsgivare för permitteringstiden oberoende av detta anställningsförhållandes längd med iakttagande av 5 dagars uppsägningstid. I bestämmelsen avsett meddelande behöver inte lämnas när arbetstagare har permitterats för viss tid.

Annat arbete under permitteringstiden

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

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

Bostad under permitteringstiden

Enligt avtalet iakttas beträffande bibehållande av bostadsförmån under pågående permitteringstid vad som sägs i 13 kap. 5 § arbetsavtalslagen. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att under sådana avbrott i utförandet av arbetet som beror på godtagbara skäl, såsom permittering, använda bostaden. Arbetsgivaren har dock rätt att uppbära vederlag av arbetstagaren för användningen av bostaden tidigast från och med den andra kalendermånaden som följer efter att lönebetalningsskyldigheten upphört. Vederlaget per kvadratmeter får uppgå till högst det belopp som enligt lagen om bostadsbidrag (938/2014) fastställts som maximal skälig boendeutgift per kvadratmeter på orten. Arbetstagaren skall underrättas om att vederlag uppbärs senast en månad före betalningsskyldigheten vidtar.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

17 §

Turordningen vid reducering av arbetskraften

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

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

Tillämpningsdirektiv

Med avtalsbestämmelsen har bestämmelserna i den allmänna överenskommelsen TT-FFC från 1997 inte hävts. Således är bestämmelserna i denna överenskommelse samt i 7 kap. 9 § arbetsavtalslagen, som avser uppsägningsskydd för vissa specialgrupper, primära i förhållande till bestämmelsen i 17 § detta avtal.

18 §

Meddelande om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och Arbetskraftsmyndigheterna

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

19 §

Återanställning

En arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 50 arbetstagare är skyldig att inom den tid efter att anställningsförhållandet upphört som fastställs i gällande arbetsavtalslag erbjuda arbete till tidigare arbetstagare som han eller hon av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker, eller i samband med saneringsförfarande, har sagt upp och som via den offentliga Arbetskraftsservicen (nedan Arbetskraftsbyrån) söker arbete, ifall nämnda arbetsgivare inom fyra månader efter det att arbetstagarens anställningsförhållande upphört behöver Arbetskraft till samma eller likartade uppgifter som den uppsagda arbetstagaren hade utfört.

Tillämpningsanvisning:

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

Avvikande avtal om återanställning

Från återanställningen av en arbetstagare enligt 19 § i avtalet om uppsägningsskydd och 6 kap. 6 § i arbetsavtalslagen kan avvika genom ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

20 § Påföljdssystem

Utöver det som avtalats i 13 § 4 stycket i avtalet kan arbetsgivaren inte heller dömas till att utöver de ersättningar som avses i avtalet betala plikt i enlighet med kollektivavtalslagens 7 § till den del det är fråga om brott mot förpliktelser som grundar sig på kollektivavtalet men som i och för sig är de samma för vilka den avtalsenliga ersättningen fastställts.

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

I övrigt iakttas beträffande påföljdssystemet tidigare praxis.

21 § Giltighet

Avtalet gäller som en del av kollektivavtalet.

KEMIINDUSTRIN RF

INDUSTRIFACKET RF

BILAGA 11

TILLÄMPNINGSANVISNING SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG OCH FACKFÖRENINGSBILDNING

DELTAGANDE I KURSER SOM INDUSTRIFACKET ORDNAR

Beaktande av små och medelstora företag

Kemiindustrin rf och Industrifacket rf konstaterar tillsammans att små och medelstora företag beaktas i antalet kurser och deltaganderätten för personalens företrädare.

I små och medelstora företag deltar personalens företrädare i arbetet och i representationsuppdrag, och därför kan deltagande i kurser vara en kännbar olägenhet för företagets produktion eller verksamhet. Av ovan nämnda skäl är kurstakten vanligen långsammare i små och medelstora företag än i stora företag. Kurserna får inte äventyra leveranssäkerheten. Övertidsarbete undviks om möjligt och man strävar efter flexibla arrangemang för befrielse från arbetet.

Om personalens företrädare har ansökt till en kurs och arbetsgivaren har fattat ett negativt beslut eller om arbetsgivaren är tvungen att flytta kursen av produktions- eller verksamhetsrelaterade orsaker, strävar man efter att gemensamt utreda en annan möjlig tidpunkt som är lämplig. I oklara fall kan parterna kontakta Industrifackets utbildningsenhet och/eller Kemiindustrins anställningsexperter.

I små och medelstora företag deltar inte huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig från samma företag eller deras suppleanter samtidigt i fackföreningskurser, om inget annat avtalas lokalt.

Utvecklingssamtal

Åtminstone i början av mandatperioden behandlar arbetsgivaren tillsammans med huvudförtroendemannen

- de mål som ska ställas/har ställts för förhandlingsförfarandet och dess funktionsduglighet på arbetsplatsen
- gemensamma mål för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan
- utbildningar som Industrifacket ordnar och som omfattas av arbetsgivarens understöd
- behovet av utbildning i anslutning till förtroendemannens uppgifter och gemensamma mål samt utbildningens tidsplaner och mål.

Parterna rekommenderar att en liknande diskussion, inklusive utbildningsbehov, förs med arbetarskyddsfullmäktig.

Studier

För mer mångsidigare studiemöjligheter finns också flerformsutbildning i Industrifackets kursutbud. I arbetet för att utveckla kurserna utnyttjas erfarenheterna från Kemiindustrins flerformskurs om lokala avtal.

Nätbaserade studier

En del nätbaserade studier kan vara ledda föreläsningar på nätet som annonseras på förhand och en del kan vara självständiga studier som genomförs enligt en plan. Även i fråga om nätbaserade studier betalar arbetsgivaren en ersättning för inkomstbortfall.

För nätbaserade studier uppgörs en vägledande plan för tidsanvändning och studiegång, som den studerande lämnar till kursens lärare. Utbildningen kan också inkludera gemensamma webinarier samt material och uppgifter för självstudier. Dessutom kan det ingå kompletterande material som man kan använda för eget intresse.

För att delta i nätbaserade studier behöver den studerande en dator med tillräckliga egenskaper för nätbaserade studier av sin arbetsgivare. Den studerande kan också använda sin egen dator. Om de nätbaserade studierna utförs på arbetsplatsen, ordnas ett arbetsrum så att det är möjligt att delta i utbildningen utan störningar.

På förbundens webbplatser finns ett underlag som arbetsgivarens företrädare och personalens företrädare kan använda för att göra upp planen för tidsanvändning och studiegång.

Helsingfors den 23 februari 2022

KEMIINDUSTRIN KI RF

INDUSTRIFACKET RF

BILAGA 12

SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT ÅREN 2025–2027

KEMIINDUSTRIIN KI RF
PLASTINDUSTRIIN RF
GUMMIINDUSTRIIN RF
GLASKERAMISKA INDUSTRIFÖRBUNDET I FINLAND RF
SKO- OCH LÄDERINDUSTRIIN RF
KULTASEPPIEN TYÖNANTAJALIITTO RY
INDUSTRIFACKET RF

Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant åren 2025–2027

Kollektivavtal för plastproduktindustrin och kemiproduktindustrin, kollektivavtal för den kemiska basindustrin, kollektivavtal för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, kollektivavtal för arbetstagare inom gummiindustrin, kollektivavtal för den glaskeramiska industrin, kollektivavtal för Fiskars Finland Oy Ab:s arbetstagare, kollektivavtal för sko- och läderindustrin, kollektivavtal för ädelmetallbranschen och kollektivavtal för borst- och penselbranscherna.

Kemiindustrin KI rf, Plastindustrin rf, Gummiindustrin rf, Lasikeraaminen teollisuus ry, Sko och läderindustrin rf, Kultaseppien työnantajaliitto ry och Industrifacket rf vill för egen del ge grundskolelever, gymnasieelever samt unga som deltar i förberedande utbildning(TUVA) möjlighet att bekanta sig med arbetslivet som en del av sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.

Syftet med sommarpraktikprogrammet är att ge de unga personliga erfarenheter av verksamheten på arbetsplatser i branschen, de olika arbetsuppgifterna som förekommer på företag, personalstrukturen, samarbetsformerna och möjligheterna inom branschen samt att erbjuda de unga lämpligt praktiskt arbete. De unga söker sommarpraktikplatserna direkt från företagen i branschen.

Därför har parterna kommit överens om följande:

1. Bestämmelserna nedan gäller grundskolelever, gymnasister och unga som deltar i förberedande utbildning, vars anställningsförhållande baserar sig på sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant**.
2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 1.6–31.8 år 2025–2027. Unga kan göra flera praktikperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. Lönen för sommarpraktikprogrammet **Lär känna arbetslivet och tjäna en slant** betalas år i form av en engångsersättning som år **2025** uppgår till **375 euro** och år **2026 och 2027** till **395 euro**. I lönen ingår semesterersättning för orienteringsperioden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.

4. Bestämmelserna om löner, lönesättningsgrunder eller andra förmåner av ekonomiskt värde i gällande kollektivavtal tillämpas inte på de personer vars anställning baserar sig på sommarpraktikprogrammet i detta protokoll. Med undantag av den ordinarie arbetstidens längd tillämpas på dem inte heller kollektivavtalets bestämmelser om arbetstid, ifall dessa skulle försvåra det praktiska förverkligandet av sommarpraktikprogrammet.

KEMIINDUSTRIN RF

Kontor

Södra kajen 10
00130 HELSINGFORS

Telefon

09 172 841

Postadress

PB 4
00131 HELSINGFORS

INDUSTRIFACKET RF

Kontor

Hagnäskajen 1 A
00530 HELSINGFORS

Telefon

020 77 4001

Postadress

PB 107
00531 HELSINGFORS