

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND
INDUSTRIFACKET

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL

REVIDERING AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR PÄLSPRODUKTIONSBRANSCHEN

Tid: 3.3.2025

Plats: Helsingin Suomalainen Klubi, Folkskolegatan 3, Helsingfors

Närvarande: Landsbygdens Arbetsgivareförbunds förhandlare
Industrifackets förhandlare

Landsbygdens Arbetsgivareförbund och Industrifacket har kommit överens om följande:

1 REVIDERING AV STRUKTUR OCH INNEHÅLL I KOLLEKTIVAVTALETS BILAGOR

Den arbetsgrupp som tillsattes av kollektivavtalsparterna har lagt fram en omstrukturerad och språkligt reviderad version av bilagorna till kollektivavtalet för pälsproduktionsbranschen, vilken godkänts av förhandlingsdelegationerna.

2 KOLLEKTIVAVTALETS GILTIGHET

Giltighetstiden för det kollektivavtal som var i kraft 1.2.2023–31.1.2025 fortsätter 1.2.2025–31.1.2028 med de ändringar som nämns i detta protokoll.

Bägge parterna har möjlighet att säga upp kollektivavtalet att upphöra 31.1.2027. Meddelandet om uppsägning ska tillställas den andra avtalsparten skriftligen senast 30.11.2026.

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

3 FÖRHÖJNING AV LÖNERNA 2025, 2026 OCH 2027

Lönerna höjs genom en centförhöjning både när det gäller den allmänna förhöjningen och lönetabellens kravgrupper.

3.1 Allmän förhöjning (24 § 5 punkten)

En allmän förhöjning genomförs från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast före eller efter 1.5.2025 och uppgår till 27 cent/timme för timavlönade och 46,44 euro/månad för månadsavlönade; från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast före eller efter 1.5.2026 är förhöjningen 32 cent/timme för timavlönade och 55,04 euro/månad för månadsavlönade och från och med den lönebetalningsperiod som börjar närmast före eller efter 1.5.2027 är förhöjningen 28 cent/timme för timavlönade och 48,16 euro/månad för månadsavlönade.

3.2 Lönetabell (24 § 3 punkten)

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.5.2025 är följande:

<i>Krav-</i> <i>grupp</i>	<i>Kompetenstilläggets</i> <i>miniminivå (3 %)</i>	<i>Tabellön inkl.</i> <i>kompetenstillägg (3 %)</i>	
€/h	€/h	€/h	
1	10,35	0,31	10,66
2	11,20	0,34	11,54
3	12,07	0,36	12,43

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.5.2026 är följande:

<i>Krav- grupp</i>	<i>Kompetenstilläggets miniminivå (3 %)</i>	<i>Tabellön inkl. kompetenstillägg (3 %)</i>	
€/h	€/h	€/h	
1	10,67	0,32	10,99
2	11,52	0,35	11,87
3	12,39	0,37	12,76

Kravgruppernas timlöner och kompetenstilläggets miniminivå i nya anställningar fr.o.m. 1.5.2027 är följande:

<i>Krav- grupp</i>	<i>€ /h</i>	<i>Kompetenstillägg miniminivå (3 %)</i>	<i>€ /h</i>	<i>Tabellön inkl. kompetenstillägg (3 %)</i>	<i>€ /h</i>
1	10,95	0,33		11,28	
2	11,80	0,35		12,15	
3	12,67	0,38		13,05	

3.3 Cent- och eurobaserade tillägg

Kollektivavtalets cent- och eurobaserade tillägg är följande:

3.3.1 Yrkes- och specialyrkesexamenspenning (29 § 13 punkten)

fr.o.m. 1.5.2025: 127 euro per examen

fr.o.m. 1.5.2026: 131 euro per examen

fr.o.m. 1.5.2027: 135 euro per examen

3.3.2 Tjänsteårstillägg (29 § 12 punkten)

fr.o.m. 1.5.2025:

8–11 år 102 euro

12–15 år 198 euro

16–19 år 298 euro

20 år eller längre 393 euro

fr.o.m. 1.5.2026:

8–11 år 105 euro

12–15 år 204 euro

16–19 år 307 euro

20 år eller längre 405 euro

fr.o.m. 1.5.2027:

8–11 år 108 euro

12–15 år 209 euro

16–19 år 315 euro

20 år eller längre 415 euro

3.3.3 Pälsningstillägg (29 § 8 punkten)

fr.o.m. 1.5.2025: 0,52 euro/timme

fr.o.m. 1.5.2026: 0,54 euro/timme

fr.o.m. 1.5.2027: 0,55 euro/timme

3.3.4 Ersättning till förtroendeman (Förtroendemannavtalet 7 §)

fr.o.m. 1.5.2025:

5–20 arbetstagare	44 euro/månad
21–50 arbetstagare	57 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	93 euro/månad

fr.o.m. 1.5.2026:

5–20 arbetstagare	46 euro/månad
21–50 arbetstagare	59 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	96 euro/månad

fr.o.m. 1.5.2027:

5–20 arbetstagare	48 euro/månad
21–50 arbetstagare	61 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	99 euro/månad

3.3.5 Ersättning till arbetarskyddsfullmäktig (Avtalet om arbetarskyddsverksamhet 8 §)

fr.o.m. 1.5.2025:

10–20 arbetstagare	44 euro/månad
21–50 arbetstagare	57 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	93 euro/månad

fr.o.m. 1.5.2026:

10–20 arbetstagare	46 euro/månad
21–50 arbetstagare	59 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	96 euro/månad

fr.o.m. 1.5.2027:

10–20 arbetstagare	48 euro/månad
21–50 arbetstagare	61 euro/månad
51 eller flera arbetstagare	99 euro/månad

4 TEXTÄNDRINGAR

Beslut fattades om följande textändringar medan kollektivavtalets punkter i övrigt är oförändrade:

5 § Lokala avtal

Lokala avtal som nämns i detta kollektivavtal är avtal mellan arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare och förtroendemannen, eller om ingen sådan har utsetts, en annan företrädare för arbetstagarna, eller om ingen sådan har utsetts, mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Ett avtal som ingåtts med

förtroendemannen eller en annan företrädare för arbetstagarna binder de arbetstagare som företrädaren anses representera.

Avtalet kan ingås för viss tid eller för att gälla tills vidare. Ett avtal som gäller tills vidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om inte något annat avtalats om uppsägningstiden.

Avtal ingås skriftligt. I avtalet antecknas den kollektivavtalsbestämmelse som det lokala avtalet grundar sig på och anges på vilket sätt man avtalar annorlunda så att det entydigt framgår för avtalsparterna vilka förändringar avtalet medför. Bägge parterna ska ha tillräckligt med tid för att sätta sig in i den fråga som avtalas lokalt och inhämta ytterligare information av kollektivavtalse experter. Vid förhandlingarna ska syftet vara att skapa och upprätthålla en positiv och öppen interaktion mellan parterna. Förhandlingarna ska föras på ett språk som bägge parterna förstår.

Ett sådant lokalt avtal som avses här utgör en del av det gällande kollektivavtalet.

6 § Anställningens början och ingående av arbetsavtal

1. Arbetsgivaren eller arbetsgivarens företrädare har rätt att anställa och säga upp en arbetstagare och att bestämma om ledningen och fördelningen av arbetet.

2. Arbetsavtal ingås skriftligt.

Därtill ska arbetsgivaren ge arbetstagaren skriftlig information om de centrala villkoren i arbetet, om inte de villkor som nämns i 2 kap. 4 § i arbetsavtalslagen (55/2001) framgår av arbetsavtalet.

3. I arbetsavtalet fastställs om avtalet gäller

- a) för viss tid eller
- b) tills vidare, dvs. fortlöpande.

Avtalet gäller för viss tid till exempel i det fallet att man avtalat om ett visst arbete eller då anställningens längd annars framgår av avtalets syfte.

Om ett arbetsavtal som ingås för viss tid på grund av arbetets karaktär behöver avtalas utan ett exakt slutdatum och i stället beror på när arbetet blir klart, ska arbetsavtalet ändå innehålla en uppskattning av dess tidslängd. Om den uppskattade tidslängden behöver ändras på grund av arbetets karaktär, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren genast när ändringsbehovet uppdagas hos arbetsgivaren, dock senast en vecka i förväg.

Tillämpningsanvisning:

Avtalstiden anges i arbetsavtalet till exempel som ett uppskattat slutdatum eller alternativt i veckor eller månader. Tidslängden kan inte anges verbalt till exempel med hänvisning till skördesäsongen, skötselsäsongen, ackordsarbete eller den första snön.

4. *En arbetstagare som fyllt 15 år får själv ingå och säga upp eller häva sitt arbetsavtal.*

7 § Informationsskyldighet

Arbetsgivaren ska se till att varje arbetstagare har tillgång till detta kollektivavtal, lagstiftning som ska finnas till påseende på arbetsplatsen, arbetsskiftsförteckningen, en eventuell arbetstidsplan, uppgifter om hur företagshälsovården har ordnats och en arbetsplatsutredning enligt lagen om företagshälsovård.

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om arbetsplatshandledare och introduktörer. Arbetstagarna ska också ha tillgång till information om arbetsplatsens valda förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig.

En arbetsgivare som rekryterar utomlands ska bevisligen tillställa arbetstagaren de centrala anställningsvillkoren och detta kollektivavtal redan i rekryteringsskedet i avreselandet.

8 § Prövotid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan avtala om en högst 6 månader lång prövotid som börjar när arbetet inleds. Om arbetstagaren under prövotiden har varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga eller familjeledighet, har arbetsgivaren rätt att förlänga prövotiden med en månad för varje period av 30 kalenderdagar som arbetsoförmågan eller familjeledigheten fortgår. Arbetstagaren ska informeras om förlängningen innan prövotiden går ut.

I visstidsanställningar får prövotiden och förlängningen utgöra högst hälften av avtalets längd, dock inte längre än 6 månader.

Om arbetstagaren tidigare varit anställd hos samma arbetsgivare i minst 3 månader och återanställs för liknande uppgifter, tillämpas ingen prövotid.

Tillämpning av prövotid kräver alltid ett skriftligt arbetsavtal.

9 § Introduktion

Arbetsgivaren ska ge nya arbetstagare och arbetstagare som övergår från en arbetsuppgift till en annan tillräcklig handledning och introduktion i

anställningsvillkoren, den nya arbetsuppgiften och de risker som anknyter till säkerheten i arbetet.

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagaren får introduktion på ett språk som arbetstagaren förstår.

En arbetstagare som har utsetts till och är verksam som introduktör ska ges tillräckligt med tid för introduktionsarbetet. Uppgiften som introduktör har en höjande inverkan vid bestämningen av arbetstagarens kravgrupp.

Det är arbetsgivarens skyldighet att säkerställa att den ansvariga arbetsplatshandledaren som utsetts har en tillräcklig handledningskompetens och att arbetsplatshandledaren vid behov får ändamålsenlig utbildning som beaktar branschens särdrag. För utbildningstiden betalas lön. Arbetsgivaren ansvarar för de kostnader som anknyter till utbildningen.

Arbetsplatshandledaren ska ges tillräckligt med tid för att förbereda sig på handledningen och för det egentliga handledningsarbetet. Uppgiften som arbetsplatshandledare har en höjande inverkan vid bestämningen av arbetstagarens kravgrupp.

10 § 3 punkten

Arbetsgivaren får endast av sakliga och vägande grunder enligt 7 kap. 2 § i arbetsavtalslagen säga upp ett arbetsavtal som gäller tills vidare. Grunder för uppsägning är sådana orsaker av vilka det är möjligt att avsluta arbetsavtalet enligt arbetsavtalslagen, dvs. orsaker som beror på arbetstagaren, såsom försummelse av arbetet, underlåtenhet att iaktta bestämmelser som arbetsgivaren gett med stöd av sin rätt att leda arbetet, brott mot ordningsbestämmelser, ogrundad frånvaro och uppenbar vårdslöshet i arbetet.

(...)

10 § 10 punkten (ny)

Om en visstidsanställd arbetstagare avbryter sitt arbete i förtid utan att ha kommit överens om det med arbetsgivaren, ska arbetstagaren ersätta arbetsgivaren för den skada som uppkommit. Som ersättning kan arbetsgivaren innehålla en dagslön. Detta förutsätter att anställningens slutdatum har avtalats i arbetsavtalet. Arbetsgivarens rätt att innehålla lön ska meddelas arbetstagaren skriftligt i arbetsavtalet på ett språk som arbetstagaren förstår.

Arbetsgivaren får innehålla detta belopp från den slutlön som betalas till arbetstagaren med iakttagande av bestämmelserna om arbetsgivarens kvittningsrätt i 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

Denna paragraf gäller inte hävning under provotid.

Tillämpningsanvisning:

Med en dagslön avses timlön enligt arbetstagarens kravgrupp för den dagliga arbetstid som avtalats i arbetsavtalet.

10 § 14 punkten (ny)

När det är fråga om en regelbunden och årligen återkommande förändring i behovet av arbetskraft som är karaktäristisk för branschen och beror på produktionen, omfattas de permitteringar som ska verkställas inte av förhandlingsskyldigheten enligt samarbetslagen. I dessa situationer ska arbetsgivaren i samband med meddelandet om permittering ge arbetstagaren en utredning om åtgärder, grunder, verkningar och alternativ. Åtgärden ska så fort som möjligt meddelas till den förtroendeman som representerar arbetstagarna, en annan företrädare för arbetstagarna eller, om en sådan inte valts, till arbetstagaren.

12 § Arbetsskiftsförteckning

Uppgörande av arbetsskiftsförteckning

En arbetsskiftsförteckning ska alltid göras upp på arbetsplatsen och av den ska framgå när arbetsskiftet börjar, hur långa de är och när fridagar infaller. Arbetsskiftsförteckningen ska göras upp för utjämningsperioden, dock för minst fyra veckor. Om det på grund av arbetets oregelbundenhet är omöjligt att göra upp arbetsskiftsförteckningen för fyra veckor, ska den dock alltid göras upp för en så lång tidsperiod som möjligt.

När arbetsskiftsförteckningen görs upp hör arbetsgivaren förtroendemannen. Om det inte finns någon förtroendeman ska arbetsgivaren ge arbetstagarna möjlighet att framföra sina önskemål om arbetsskiftet.

Delgivning av arbetsskiftsförteckningen

Arbetsskiftsförteckningen ska finnas till arbetstagarnas påseende minst fyra dagar innan den börjar.

Ändring av arbetsskiftsförteckningen

Av grundad anledning kan arbetstiderna i arbetsskiftsförteckningen ändras på det sätt som skriftligt avtalats på arbetsplatsen. Grundad anledning kan vara en oförutsägbart situation som beror på produktionen eller vädret och som det inte varit möjligt att förbereda sig på när arbetsskiftsförteckningen gjordes upp. I ett

skriftligt avtal om ändring av arbetstider avtalas den anmälningstid inom vilken ett arbetsskift kan ställas in, ändras eller flyttas.

Om arbetstagaren har anlänt till sitt arbetsskift, men arbetet på grund av vädret inte kan börja, ska arbetstagaren få ersättning för tur- och returresan mellan hemmet och arbetsplatsen enligt den kilometerersättning som Skatteförvaltningen årligen fastställer, dock i form av skattepliktig lön.

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan alltid komma överens om att ändra arbetsskiftsförteckningen på arbetstagarens begäran.

Specialbestämmelser som gäller arbetsskift och arbetstid

Om arbetstagaren på uppdrag av arbetsgivaren mitt under arbetsdagen förflyttar sig till ett annat arbetsställe, räknas förflyttningen som arbetstid.

13 § Arbetstidsbokföring

Arbetsgivaren ska föra bok över arbetstimmar, övertids-, mertids- och nödarbete och över arbete som utförs på söndagar och andra kyrkliga högtidsdagar. Av denna arbetstidsbokföring ska det vara möjligt att läsa ut hur många timmar som gått åt till varje enskilt arbete och hur mycket lön som betalats för dessa. Arbetstagaren eller arbetstagarens ombud har rätt att få uppgifter om de anteckningar som gäller arbetstagaren.

17 §

Övriga pauser

2. *Under ett 8 timmars arbetsskift har arbetstagaren rätt till två pauser på 12 minuter var vid den tidpunkt som arbetsgivaren bestämmer. Om arbetsskiftet är kortare än 8 timmar har arbetstagaren rätt till en 12 minuters paus. Pausen hålls på arbetsplatsen.*

Vid tillämpning av arbetstidsförkortning enligt 16 § har arbetstagaren rätt till två 12 minuters pauser under de arbetsskift som varar minst 7 timmar.

27 § 2 punkten

Högskolepraktikanter

Studerande vid yrkeshögskolor eller universitet inom branschen som står i arbetsavtalsförhållande då de fullgör sin praktik inom studieprogrammet ska få minst 85 % av lönen i kravgrupp 1.

Arbetstagaren ska för arbetsgivaren visa upp en utredning över längden på den praktikperiod som ingår i studieprogrammet.

I det fallet att arbetet fortsätter efter praktikperioden betalas lön enligt arbetets kravgrupp.

Tillämpningsanvisning: *Under praktikperioden utförs arbete under handledning.*

27 § 5 punkten

Med en arbetstagare som enligt arbetsavtalet arbetar endast under veckoslut, söckenhelger eller jul- eller midsommarafton är det möjligt att avtala att lönen är lika stor för alla arbetstimmar. Avtalet ska ingås skriftligt och av avtalet ska framgå att den överenskomna lönen innehåller ersättningar för dygnsövertid och söndagsarbetets förhöjningsdel.

29 § 11 punkten

Den ersättning som betalas för att jouren binder den anställda avtalas i ett skriftligt jouravtal. Om ingen annan ersättning avtalas, uppgår jourersättningen till minst 21 euro/påbörjat dygn. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också avtala att de arbetstimmar som utförts under jouren tas ut i motsvarande ledighet.

För arbete som utförs under jouren betalas lön för arbetstimmarna.

(Se även 22 § Jour)

29 § 15 punkten

Enligt samma grunder har en arbetstagare rätt att få betald ledighet på en nära anhörigs begravningsdag eller alternativt dagen för gravläggning av urnan.

32 § 2 punkten

Slutlönen ska betalas så snart som möjligt. När en tillsvidareanställning upphör kan slutlönen betalas på arbetstagarens följande sedvanliga lönebetalningsdag. I visstidsanställningar ska slutlönen dock betalas senast inom 5 arbetsdagar.

Om en säsongarbetare som ska lämna landet, senast två veckor före anställningens avtalade slut visar upp ett bevis för en resebiljett vars avresedag infaller inom den ovan nämnda 5-dagarsperioden, är arbetsgivaren skyldig att betala slutlönen före avresan.

Tillämpningsanvisning: Arbetsgivaren har inte rätt att ändra på visstidsavtalets giltighetstid efter att arbetstagaren har visat upp biljetten.

32 § 4 punkten (ny)

Arbetsgivaren får inte ta ut avgifter av arbetstagaren för rekrytering, introduktion i arbete eller tjänster som anknyter till inresa till eller utresa från Finland och inte heller ränta för eventuell finansiering av arbetstagarens resekostnader.

Det är arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagaren om att ingen instans får ta ut ovan nämnda avgifter av arbetstagaren.

32 § 5 punkten (ny)

När arbetsgivaren ordnar biljetter till flyg eller andra transportmedel för att arbetstagaren ska resa in och ut från landet ska strävan vara att beakta det förmånligaste biljettalternativet i ett så tidigt skede som möjligt så att kostnaderna till följd av eventuell återbetalning av biljetten är skäligen för arbetstagaren.

Arbetsgivaren ordnar vid behov säsongsarbetarens transport mellan flygfältet eller något annat ankomstställe och det boende som arbetsgivaren har ordnat.

Arbetsgivaren ordnar vid behov ändamålsenligt boende för säsongsarbetaren. Vid bedömningen av om boendet är ändamålsenligt används Migrationsverkets anvisningar om säsongsarbetares boende och andra myndighetsrekommendationer och -bestämmelser. Vid eventuella naturaförmåner tillämpas Skatteförvaltningens årliga beslut om naturaförmåner. Om det boende som arbetsgivaren ordnar inte avtalas som en naturaförmån, är det möjligt att komma överens om en skälig hyra som inte överstiger områdets allmänna hyresnivå. När det gäller skäligheten ska boendets kvalitet och antalet personer i samma boende beaktas.

För bespisning som arbetsgivaren ordnar är det möjligt att avtala om en skälig måltidsavgift.

Arbetstagaren ska redan på förhand i samband med rekryteringen informeras om de kostnader som uppstår. Om arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om att kostnaderna ska dras av från penninglönen, får arbetsgivaren endast innehålla de belopp som på förhand skriftligt avtalats med arbetstagaren. Avtalet ingås på ett språk som arbetstagaren förstår. När avgifter tas ut iakttas 2 kap. 17 § i arbetsavtalslagen.

34 § 1 punkten

Timavlönades semesterlön

Semesterlönen per dag för en timavlönad arbetstagare räknas ut så att man multiplicerar timlönen (vid behov medeltimförtjänsten) med antalet ordinarie arbetstimmar per vecka som avtalats i arbetsavtalet och dividerar denna erhållna veckolön med 6. Daglönen som räknats ut så här multipliceras med talet 1,03.

Tillämpningsanvisning: Medeltimförtjänsten tillämpas alltid när förtjänsten avviker från timlönen på grund av olika tillägg. Medeltimförtjänsten beräknas på den beräkningsperiod som föregår semestern. (Se 31 § Medeltimförtjänst).

(...)

35 §

(...)

Semesterpremie betalas också till arbetstagare vars anställning sägs upp av orsaker som inte beror på arbetstagaren. Om anställningen emellertid upphör mitt under semesterperioden (2.5–30.9) av en orsak som inte beror på arbetstagaren, betalas semesterpremie endast för den semester som tjänats in fram till slutet av föregående kvalifikationsår.

(...)

36 § Procentbaserad semesterersättning

(...)

Den procentbaserade semesterersättningen specificeras på arbetstagarens lönespecifikation vid betalningstidpunkten.

Tillämpningsanvisning:

(...)

I långvariga visstidsanställningar som fortsätter till följande kvalifikationsår tillämpas semesterbestämmelserna.

37 §

När en anställning som gäller tills vidare upphör betalas en semesterersättning som motsvarar semesterlönen för intjänad men outtagen semester (se 34 § Semesterlön).

(...)

39 §

(…)

Anställningens längd vid insjuknandet	Period då lön betalas
<i>kortare än 1 vecka</i>	<i>ingen rätt till lön</i>
<i>minst 1 vecka</i>	<i>50 % av lönen för de arbetsdagar som infaller under den tidsperiod som omfattar dagen för insjuknandet och därpå följande 9 vardagar (se även 43 § Karensdag)</i>
<i>minst 1 månad</i>	<i>lön för de arbetsdagar som infaller under en 28 dagars period</i>
<i>minst 3 år</i>	<i>lön för de arbetsdagar som infaller under en 35 dagars period</i>
<i>minst 5 år</i>	<i>lön för de arbetsdagar som infaller under en 42 dagars period</i>
<i>minst 10 år</i>	<i>lön för de arbetsdagar som infaller under en 56 dagars period</i>

Om förtjänsten avviker från timlönen på grund av olika tillägg, beräknas sjuklönen enligt medeltimförtjänsten för ordinarie arbetstid jämte naturaförmåner (se 31 § Medeltimförtjänst).

(…)

40 § (rubrikändring):***Lön vid arbetsoförmåga i återkommande visstidsanställningar*****45 § Åldersrelaterade hälsogranskningar**

För fastanställda arbetstagare ska arbetsgivaren erbjuda åldersrelaterade granskningar som fokuserar på hälsan och arbetsförmågan minst vart femte år från och med 50 års ålder. Arbetstagaren får rätt till dessa åldersrelaterade hälsogranskningar när anställningen har varat i fem år. Granskningarna syftar till att stärka arbetstagarens resurser och arbetshantering, tidigt konstatera risker för arbetsoförmåga, förebygga sjukdomar som påverkar arbetsförmågan och minska riskfaktorerna. Granskningarna genomförs på arbetstagarens fritid.

Om det inte finns mottagningar utanför arbetstid, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren möjlighet att delta under arbetsdagen. Lön och resekostnader betalas inte för detta.

49 § Föräldraledighet

En arbetstagare som sköter om barnet, men inte har fött barnet, och som har rätt till föräldrapenning enligt sjukförsäkringslagen ska få lön för åtminstone de första 6 vardagarna, om anställningen har varat utan avbrott i minst 6 månader före föräldraledigheten.

54 § (rubrikändring): Skyddsutrustning

54 § 3 punkten

Åt en fast anställd arbetstagare skaffar arbetsgivaren det antal skyddshandskar som behövs, vid behov en huvudbonad som skyddar mot solen och högst två skyddsdräkter. När arbetarskyddet så kräver skaffar arbetsgivaren också ändamålsenliga skor som lämpar sig för arbetet. All utrustning är reserverad för arbetstagaren personligen så länge anställningen varar.

(...)

För visstidsanställda arbetstagare reserverar arbetsgivaren de skyddshandskar som behövs och den utrustning som arbetet kräver under anställningstiden.

59 §

Om den ekonomiska situationen i företaget försvåras plötsligt och avsevärt och bland annat medför hot om personalminskningar, är det möjligt att ingå ett lokalt avtal (se 6 § Lokala avtal) om sådana kortvariga ändringar av anställningsvillkoren, i högst 6 månader, som syftar till att trygga företagsverksamhetens kontinuitet och arbetsplatserna tills krisen är över. Innan anställningsvillkoren ändras ska åtgärder vidtas för att återställa företagets verksamhetsförutsättningar genom finansieringsarrangemang och andra lindrigare metoder.

(...)

Avtalet om arbetarskyddsverksamhet: 7 §

Arbetarskyddsfullmäktigens mandatperiod är två år.

5 ÖVRIGA FRÅGOR SOM AVTALATS

5.1 Verksamhet i arbetsgrupper

Kollektivavtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp som behandlar främjande av kunskap i introduktion, arbetshandledning och daglig ledning i form av ett eventuellt gemensamt utbildningsprojekt.

Kollektivavtalsparterna tillsätter en arbetsgrupp som bereder en modell för branscherna för eventuellt införande av företagsspecifika pottar.

5.2 Översättning av kollektivavtalen

Kollektivavtalets svenska, engelska och ryska versioner uppdateras. Kostnaderna delas mellan avtalsparterna.

6 GODKÄNNANDE AV PROTOKOLLET

Undertecknade godkänner kollektivavtalet i enlighet med det förhandlingsresultat som nåddes 3.3.2025.

Helsingfors den 6 mars 2025

LANDSBYGDENS ARBETSGIVAREFÖRBUND LAF

Fredrik Snellman

Kristel Nybondas

INDUSTRIFACKET

Katariina Stoor

Jyrki Virtanen