

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 DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN

KOLLEKTIVAVTAL

16.2.2023–31.1.2025

**LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
INDUSTRIFACKET RF**

Innehållsförteckning

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN FÖR TIDEN 16.2.2023–31.1.2025	7
KOLLEKTIVAVTAL FÖR DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN	21
KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER	21
1.1 Avtalets tillämpningsområde	21
1.2 Organisationsfrihet	21
1.3 Avtal mellan förbunden	21
1.4 Avtalets bindande verkan, arbetsfred och tillsynsskyldighet.....	21
KAPITEL 2 INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE ...	22
2.1 Arbetsavtal	22
2.2 Arbetsregler	23
2.3 Introduktion i arbetet.....	23
2.4 Arbetsledningsrätt.....	23
KAPITEL 3 ARBETSTID	23
3.1 Ordinarie arbetstid	23
Tillämpning av arbetstidslagen.....	23
Grundregel.....	23
Genomsnittlig veckoarbetstid	23
Tio timmars dagar	24
Flexibel arbetstid.....	24
Ändringar i arbetsskiftsförteckningen	24
Förlängning av den ordinarie arbetstiden per dygn	25
Förbundens ställningstagande till 12 timmars arbetsskift	25
Periodarbete enligt arbetstidslagens 7 §	25
Maximalt antal arbetstimmar	25
3.2 Fridagar	25
3.3 Arbetstid under söckenhelgsveckor	25
3.4 Organisering av den dagliga arbetstiden.....	26
3.5 Kontroll av arbetstiden	26
3.6 När arbetsdygnet och arbetsveckan inleds	26
Dag- och tvåskiftsarbete	26
Treskiftsarbete	26
Lokalt avtal om inledningen av arbetsvecka och arbetsdygn.....	26
3.7 Inledande och avslutande arbete.....	26
3.8 Arbetstiden i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete.....	27
Tillämpningsområdet för systemet med utjämning av arbetstiden	27
Hur ledighet för utjämning av arbetstiden införtjänas	27
Dagar som är likställda med ordinarie arbetsdagar	27
Hur extra ledigheter beaktas	28
Beviljande av införtjänad ledighet	28
Fall där anställningsförhållandet upphör.....	28
Lokalt avtal om att inte ta ut ledigheterna.....	28
Förtjänstnivå	28
Ersättning enligt bestämmelserna som gäller veckoövertidsarbete	28
Intjäning av semester	29
3.9 Intermittent treskiftsarbete	29
Arbetstidens längd och utjämning av arbetstiden	29
Ersättning för den minskning i förtjänsten som arbetstidsutjämningen åsamkar	29
Intjäning av semester	29

Innehållsförteckning

Veckoövertidsarbete	29
Övergång till annan arbetstidsform samt när anställningsförhållandet upphör	29
3.10 Kontinuerligt treskiftsarbete	30
Arbetstidens längd och utjämning av arbetstiden	30
Årsarbetstid	30
Ersättning för den minskning i förtjänsten som arbetstidsutjämningen åsamkar	30
Beviljande av semester	30
Veckoövertidsarbete	31
Övergång till annan arbetstidsform samt när anställningsförhållandet upphör	31
3.11 Vilotider	31
Dagarbete	31
Tvåskiftsarbete	31
Treskiftsarbete	31
Rekreationspauser	31
Dygnsvila	32
Veckovila	32
Vilotiden i fall där arbetstiden överskrider tio (10) timmar per dygn	32
3.12 Utbildning och utvecklingsmöjligheter	32
3.13 Arbetstidsbank	33
3.14 Övertidsarbete	35
Utförande av övertidsarbete	35
Längd på granskningsperioden för maximiantal arbetstimmar	35
Dygnsövertidsarbete	35
Veckoövertidsarbete	35
Pennyngersättningen utbyts mot fritid	35
Ersättning enligt bestämmelserna om veckoövertidsarbete (KA-övertidsarbete)	36
Övertidsarbete som fortgår in på följande arbetsdygn	36
Beräkningsgrunden för övertidsersättning	36
3.15 Utryckningsarbete	36
Förutsättningarna för utryckningsarbete	36
Utryckningspenning	37
När dagarbetare återvänder till övertidsarbete under samma dag	37
3.16 Beredskap	37
Beredskap i bostaden	37
Beredskap i valbar form	37
KAPITEL 4 LÖNER OCH LÖNEBETALNING	37
4.1 Löneformer	37
4.2 Tidlön	37
Normtimlöner (cent/timme)	38
Normtimlönerna för blåsare som utför yrkesarbete på tidlön (cent/timme)	38
Unga arbetstagares normtimlöner (cent/timme)	39
Praktikanter	39
Tidarbetsstillägg	39
4.3 Prestationslönearbete	39
Ackordsprissättning	39
Avtal om ackordsprissättningen	40
Granskning av ackordsprissättningen, justering	40
Lönegaranti	40
När påbörjandet av ackordsarbete fördröjs	40
4.4 Arbets- och tidsstudier	40
4.5 Premielöner	41
Grunden för systemet med produktionspremier	41

Innehållsförteckning

Resultat- och vinstpremier	41
4.6 Särskilda tillägg	41
Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete	41
Fastställning av skifttilläggen	41
Skifttilläggsbeloppen	41
Skiftarbetstillägget i övertidsarbete	42
Avlösning och växling av skift	42
Lokala avtal om tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete	42
Kvälls- och nattarbete	42
Tillägget för kontinuerligt treskiftsarbete samt fortlöpande tvåskiftsarbete	42
Särskilt tungt och särskilt smutsigt arbete	42
4.7 Tjänsteårstillägg	42
Tilläggets tillämpningsgrund	43
Tjänsteårstilläggets storlek	43
Tidpunkten för utbetalning av tjänsteårstillägget	43
Anställningen upphör innan det årliga tjänsteårstillägget utbetalats	43
4.8 Förflyttning till annat arbete	43
Huvudregel	43
Undantag som gäller tillfälliga överflyttningar	44
Omflyttning till lägre avlönat tidarbete	44
Omflyttning från ackordsarbete till tidlönsarbete	44
Arbetstagare som regelmässigt utför olika arbeten	44
Överflyttning från ett ackordsarbete till annat ackordsarbete	44
Försöksarbete eller undervisningsuppdrag	44
Avbrott i arbetet	44
Lokalt avtal i samband med överflyttningar i annat arbete	44
4.9 Lönebetalning	45
Parternas rekommendation om löneutbetalning via en penninginrättning	45
Tidpunkten för löneutbetalningen	45
Gäller t.o.m. 31.12.2023	45
Slutlikvid	45
4.10 Månadslön	46
Omvandling av timlön till månadslön	46
Delning av månadslön	46
4.11 Medeltimförtjänst	46
Användningssituationer	46
Beräkning	46
Användningsperioder	46
Lokalt avtal om beräkningssättet och användningsperioderna	47
KAPITEL 5 SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR	47
5.1 Ersättning för resekostnader	47
Resor som hänför sig till arbetstagares arbetsuppgifter	47
Resans början och slut	47
Kommenderingsort	47
Ersättning för resekostnader	47
Resebiljetter	47
Användning av egen bil	47
Ersättning för resetid	48
Dagtraktamente	48
Ersättning för inkvarteringskostnader	48
Nattresepenning	48
Måltidsersättning	48
Specialbestämmelser	49

Innehållsförteckning

Ersättning för maten i pengar under helg- och högtidsdagar	49
Hemresor.....	49
Begränsning i tillämpningen av punkten.....	49
Arbete utomlands.....	49
5.2 Övriga ersättningar	49
Värnpliktsuppbåd	49
Reservövningar.....	49
Begravnings- och bröllopsdag.....	50
Bemärkelsedagar.....	50
Valnämnders och valkommissioners möten	50
Beräkningsgrunden för ersättningarna	50
5.3 Söckenhelg ersättning	50
Söckenhelger som ersätts	50
Allmänna förutsättningar för utbetalning av söckenhelg ersättning	51
När söckenhelg sammanfaller med viss frånvarotid	51
Självständighetsdagen.....	51
Arbetstagare med vecko- eller månadslön	51
KAPITEL 6 SOCIALA BESTÄMMELSER	51
61 § Semester, semesterpenning	51
Fastställning av semester och semesterlön	51
Placering av semester under uppsägningstid	52
Semesterpenning.....	52
Semesterpenningens belopp	52
Förutsättningarna för utbetalning av semesterpenning.....	52
Tidpunkten för utbetalning av semesterpenning.....	52
Semesterpenningen i fall där anställningsförhållandet upphör	53
Utbetalning av semesterpenning vid avgång med pension	53
Värnplikt.....	53
Uppdelad semester.....	53
Byte av semesterpenning mot ledig tid	53
6.2 Lön för sjuktid	53
Tiden för hur länge utbetalning av sjuktidslön fortgår	53
Anställningsförhållanden som fortgått kortare än en månad.....	54
Insjuknande mitt under arbetsdag.....	54
Upprepning av samma sjukdom.....	54
Karensdagen slopas	55
Förfaringsdirektiv för utbetalning av lön för sjuktid	55
Konstaterande av arbetsoförmåga.....	55
Epidemier: intyg utskrivna av företagshälsovårdare eller hälsovårdare	55
Oklarheter som hänförs till läkarintyg	55
Företagets egna hälsovårdstjänster bör utnyttjas i första hand	55
Skyldigheten att lämna sjukanmälan	56
Avslag i utbetalningen av lön för sjuktid	56
Missbruk av sjuklönsförmånen.....	56
Vägledning i riktig tillämpning av bestämmelserna.....	56
Skador förorsakade av fritidssysselsättning	56
Reducering och förebyggande av frånvaro som beror på sjukdom.....	56
Lön för graviditetsledighet.....	57
Lön för föräldraledighet.....	57
Avdrag från lönen för sjuktid. Arbetsgivarens återbäringsrätt	57
Beräkningsgrunden för de av arbetsgivaren utbetalda ersättningarna.....	58
Övriga arrangemang avtalas lokalt.....	58
6.3 Läkareundersökningar	58

Innehållsförteckning

Lagstadgade läkarundersökningar	58
Övriga läkarundersökningar	58
Grundförutsättningar (gäller samtliga punkter A-E)	58
Särskilda förutsättningar	59
Beräkningsgrunden för ersättningarna	60
6.4 Sjukt barn	60
Allmänna förutsättningar för utbetalning av ersättning	60
Vården av svårt sjukt barn	61
6.5 Grupplivförsäkring	61
6.6 Arbetarskydd	61
Allmän regel	61
Skyddskläder och skyddsutrustning	61
Kemikalier	61
Arbetshandledning	61
Arbetsmiljöfrågor	61
Rekommendation för arbetarskyddssamarbetet i särskilda fall	62
KAPITEL 7 FÖRTROENDEMÄN OCH FACKAVDELNING	62
7.1 Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	62
Huvudförtroendemans befrielse från arbetet och månatliga ersättning	62
Arbetarskyddsfullmäktig	63
Lokala avtal	64
Uppsägning av huvudförtroendemannasuppleant/förtroendemannasuppleant	64
Allmänt avtal mellan förbunden	64
7.2 Fackavdelningens möten	64
Överenskommelse med arbetsgivaren	65
Mötesplats	65
Mötesarrangörens ansvar	65
Fackförbundets representanter	65
Företrädarnas för Industrifacket rf besök på arbetsplatserna	65
7.3 Fackförbundets förvaltningsorgans möten	65
7.4 Anslagstavlor	65
7.5 Innehållning av medlemsavgift till fackförening	66
KAPITEL 8 FÖRHANDLINGSORDNING	66
8.1 Lokala avtal	66
Utmaningar i anknytning till dialog	66
Resultat av lokala avtal	67
8.2 Biläggande av meningsskiljaktigheter	67
Lokala förhandlingar	67
Förhandlingar mellan förbunden	67
Arbetsdomstol	67
KAPITEL 9 AVTALETS GILTIGHET	68
Avtalets giltighetstid	68
Avtalsexemplar	68
BILAGA 1 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER	69
BILAGA 2 LÖNEBESTÄMMELSER FÖR REPARATIONS- OCH FACKAVDELNINGARNAS YRKESARBETARE	70
BILAGA 3 LÖNEGRUPPERING FÖR GLASINDUSTRIN	73

Innehållsförteckning

BILAGA 4 LÖNEGRUPPERING FÖR BILGLASINDUSTRIN.....	79
BILAGA 5 LÖNEGRUPPERING FÖR SPEGELINDUSTRIN	81
BILAGA 6 LÖNEGRUPPERING FÖR SPECIALGLASINDUSTRIN.....	83
BILAGA 7 ALLMÄNT AVTAL.....	84
BILAGA 8 SEMESTERLÖNEAVTAL	98
BILAGA 9 AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD	100
BILAGA 10 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT ÅREN 2023–2025	112
BILAGA 11 MÖJLIGHET ATT INGÅ LOKALA AVTAL I KOLLEKTIVAVTALET	114
BILAGA 12 DELTAGANDE I KURSER SOM INDUSTRIFACKET ORDNAR.....	117

**UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KOLLEKTIVAVTALET FÖR
DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN FÖR TIDEN 16.2.2023–31.1.2025**

Tid 2.3.2023

Plats Södra kajen 10

Närvarande **Lasikeraaminen teollisuus LT ry**

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Jaana Neuvonen

Industrifacket rf

Toni Laiho

Jari Kosonen-Nikulainen

Pasi Havio

Förbunden som är parter i avtalet har idag nått ett förhandlingsresultat om förnyande av kollektivavtalet för arbetstagare inom den glaskeramiska industrin med följande ändringar:

1. Avtalsperiod, avtalets giltighet och undertecknande av kollektivavtalet

Det konstaterades att det nya kollektivavtalet från och med 16.2.2023 ersätter det kollektivavtal som parterna har undertecknat för tiden 18.2.2022– 31.1.2024. Det här avtalet gäller 16.2.2023–31.1.2025, om inte annat avtalas.

Det konstaterades att förbunden 16.2.2023 har uppnått ett förhandlingsresultat om text- och löneändringar i kollektivavtalet för arbetstagare inom den glaskeramiska industrin. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller ovan nämnda bransch.

2. Löneförhöjningar

2.1. Engångsbelopp år 2023

Engångsbeloppet uppgår till 400 euro och betalas i samband med löneutbetalningen i april 2023. (Kostnadseffekten har beräknats för hela kemibranschen och uppgår till 1,05 procent).

Engångsbeloppet betalas endast till de arbetstagare, vars oavbrutna anställningsförhållande har börjat senast 1.1.2023 och fortfarande är i kraft när engångsbeloppet betalas. Engångsbeloppet betalas också om arbetsgivaren är permitterad, sjuk eller familjeledig.

För en deltidsanställd arbetstagare beräknas engångsbeloppet utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och full arbetstid.

Engångsbeloppet betalas inte om arbetstagaren själv har sagt upp sig före tidpunkten för utbetalning av engångsbeloppet.

Engångsbeloppet beaktas inte vid betalningen av andra löneposter, bland annat semesterlönen, övertidsersättningar eller vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

2.2. Förseningsersättning år 2023

Förseningsersättningen är en ersättning för att löneförhöjningen försenats med fem månader. Förseningsersättningen uppgår till 400 euro och betalas i samband med löneutbetalningen i juli 2023. (Kostnadseffekten har beräknats för hela kemibranschen och uppgår till 1,05 procent).

Förseningsersättningen betalas endast till de arbetstagare, vars fortlöpande anställningsförhållande har börjat senast 1 apr 2023 och är i kraft när förseningsersättningen betalas. Förseningsersättningen betalas också om arbetsgivaren är permitterad, sjuk eller familjeledig.

För deltidsanställda arbetstagare beräknas förseningsersättningens belopp utifrån förhållandet mellan den överenskomna arbetstiden och full arbetstid.

Förseningsersättningen betalas inte om arbetstagaren själv har sagt upp sig före tidpunkten för utbetalning av förseningsersättningen.

Förseningsersättningen beaktas inte vid betalningen av andra löneposter, bland annat semesterlönen, övertidsersättningar eller vid beräkningen av den genomsnittliga timförtjänsten.

2.3. Storleken på och tidpunkten för den allmänna förhöjningen

År 2023

Arbetstagarens personliga lön utan tjänsteårstillägg och andra separata tillägg höjs 1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 2,2 procent.

År 2024

Arbetstagarens personliga lön utan tjänsteårstillägg och andra separata tillägg höjs 1.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en allmän förhöjning på 3,3 procent.

2.4. Storleken på och tidpunkten för den företagsspecifika löneförhöjningen

År 2024

Företags- eller arbetsplatsspecifika löneförhöjningar genomförs 1.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med en lokal pott på 0,2 procent, vars fördelning beslutas av arbetsgivaren.

Den lokala potten beräknas utifrån den sammanlagda summan av personliga löner för arbetstagare som omfattas av kollektivavtalet och som var i ett anställningsförhållande i mars 2024. Lönen för en arbetstagare som var frånvarande från arbetet under hela månaden räknas inte med, om en vikarie har anställts för arbetstagaren.

Beräkning av den lokala potten

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

Exempel på beräkning av den lokala potten

I februari 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 0,2 procent = 0,09 euro/timme. För förhöjning av arbetstagarnas timlön används sammanlagt 0,09 euro/timme på det sätt som arbetsgivaren bestämmer.

2.5. Krisklausul

Om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det kan man lokalt helt och hållet eller delvis genom överenskommelse med huvudförtroendemannen avstå från löneförhöjningarna för 2023, engångsbeloppet, förseningsersättningen och/eller löneförhöjningen för 2024.

Om de löner som betalas i företaget ligger på samma nivå som tabellönerna, kan man lokalt komma överens om att under en begränsad tid helt eller delvis återgå till den tidigare tabellönen.

2.6. Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp

Arbetstagaren och arbetsgivaren kan skriftligen komma överens om att den allmänna förhöjningen för 2023 betalas i form av ett engångsbelopp. Engångsbeloppets storlek beräknas enligt följande:

- arbetstagare med timlön 2,2 % x den individuella timlönen x 169 x 12 månader
- arbetstagare med månadslön 2,2 % x den individuella månadslönen x 12 månader

Ett avtal får ingås under tiden 1.10–15.10.2023. Ett engångsbelopp som avtalats på detta sätt betalas i samband med lönebetalningen i oktober 2023.

2.7. Uppgifter som ska ges förtroendemannen 2024

Efter genomförda löneförhöjningar 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.

2.8. Praxis vid ändring av tidpunkten för lönejusteringar

2.8.1. Avtal om tidpunkten för lönejusteringar

Ändring av tidpunkterna för de lönejusteringar som överenskommits i underteckningsprotokollet.

Ifall tidpunkten för förhöjningen ändras ska ett avtal ingås skriftligen med huvudförtroendemannen senast 15 sep 2023 för **år 2023** och senast 15 apr 2024 för **år 2024**. Om det inte finns en förtroendeman på företaget, håller arbetsgivaren förhandlingar med hela personalgruppen. Avtalet ingås skriftligen.

Om man avtalar om att ändra tidpunkten för lönejusteringarna, ska man samtidigt avtala om att det eventuella inkomstbortfallet till följd av ändringen ersätts med en motsvarande post av engångskaraktär. Ersättningen utbetalas senast då löneförhöjningen verkställs.

2.8.2 Beaktande av löneförhöjningar vid genomförandet av löneförhöjningar enligt kollektivavtalet

Om företagen gör löneförhöjningar vid tidpunkter som avviker från de löneförhöjningar som avtalas i kollektivavtalet, kan man lokalt avtala om att dessa beaktas då de förhöjningar som baserar sig på kollektivavtalet genomförs. Då ska arbetstagaren informeras om att förhöjningen omfattar den förhöjning som baserar sig på kollektivavtalet.

2.9. Lönetabeller

Normtimlönerna för fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år fr.o.m. **1 okt 2023** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Normtimlönerna fr.o.m. 1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönerupp 1	1050
Lönerupp 2	1078
Lönerupp 3	1124
Lönerupp 4	1189
Lönerupp 5	1263

Normtimlönerna för blåsare som utför yrkesarbete på tidlön fr.o.m. 1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Yngre blåsare	1338
Äldre blåsare	1389
Blåsarmästare	1420

Yrkesarbetare inom underhållet fr.o.m. 1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Svårighetsklass 1	1126
Svårighetsklass 2	1176
Svårighetsklass 3	1366
Svårighetsklass 4	1516

Normtimlönerna för fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år fr.o.m. **1.5.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter.

Normtimlönerna fr.o.m. 1.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönerupp 1	1085
Lönerupp 2	1114
Lönerupp 3	1161
Lönerupp 4	1228
Lönerupp 5	1305

Normtimlönerna för blåsare som utför yrkesarbete på tidlön fr.o.m. 1 maj 2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Yngre blåsare	1382
Äldre blåsare	1435
Blåsarmästare	1467

Yrkesarbetare inom underhållet fr.o.m. 1 maj 2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Svårighetsklass 1	1163
Svårighetsklass 2	1215
Svårighetsklass 3	1411
Svårighetsklass 4	1566

Höjning av lönetabellerna i företagsanpassade lönesystem

Lönerna enligt svårighetsklass i de företagsanpassade lönesystemen höjs på det sätt som man avtalat om i lönesystemet. Om inget annat har avtalats höjs de företagsspecifika lönetabellerna från **1 okt 2023** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 2,2 procent och från **1 maj 2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som följer närmast därefter med 3,3 procent.

Normtimlönerna för unga arbetstagare fr.o.m. 1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Under 17-årigar	1020
17-åringar	1024

Normtimlönerna för unga arbetstagare fr.o.m. 1.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Under 17-årigar	1054
17-åringar	1058

Förbunden har avtalat om rekommendationen Lär känna arbetslivet och tjäna en slant för 2023–2025. Avtalet ingår som bilaga i kollektivavtalet.

2.10. Skifttillägg

Fr.o.m. 1.2.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

- kvällsskiftstillägg 128 cent per timme
- nattskiftstillägg 223 cent per timme
- tillägg för kontinuerligt treskiftsarbete samt fortlöpande tvåskiftsarbete 136 cent per timme

2.11. Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ersättning

Från och med 1.2.2024 är huvudförtroendemännens månatliga ersättningar följande:

Antal arbetstagare		Ersättning euro/månad
	– 20	74
21	– 50	79
51	– 100	85
101	– 150	90
151	– 250	102
251	– 350	116
351	– 420	125
421	–	134

Från och med 1.2.2024 är arbetarskyddsfullmäktiges månatliga ersättningar följande:

Antal arbetstagare		Ersättning euro/månad
	under 4	54
	4	57
	8	67
	14	79
	20	94
	28	102
	32	111
	Helt befriad	122

2.12. Höjning av medeltimförtjänsten

Medeltimförtjänsten **för 2023** höjs från och med 1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med samma belopp i cent eller euro som höjningen av den individuella lönen.

Medeltimförtjänsten **för 2024** höjs från och med 1.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter med samma belopp i cent eller euro som höjningen av den individuella lönen.

2.13. Förbundens stöd

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

3. Textändringar

4.6 Särskilda tillägg

Fastställning av skifttilläggen

Det fjärde stycket ändras så att det lyder:

Skifttilläggens beräkningsregel som avses i föregående stycke tillämpas inte i samband de löneförhöjningar som genomförs 2023 och 2024.

6.1 Semester, semesterpenning

Ett nytt stycke 6.1 Semester, semesterpenning läggs till efter rubriken Fastställning av semester och semesterlön.

Placering av semester under uppsägningstid

Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra uppsägningsgrunder än de uppsägningsgrunder som fastställs i 7 kap. 3–4 § 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 semesterpenning enligt punkt 6.1.

Bilaga 10, Lär känna arbetslivet och tjäna en slant

Bilagan ändras så att den lyder enligt följande:

SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT 2023–2025

KEMIINDUSTRIEN KI RF
PLASTINDUSTRIEN RF
GUMMIINDUSTRIEN RF
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
SKO- OCH LÄDERINDUSTRIEN RF
GULDSMEDERNAS ARBETSGIVARFÖRBUND RF
BÅTINDUSTRIENS ARBETSGIVARFÖRBUND RF
INDUSTRIFACKET RF

Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant åren 2023–2025

Kollektivavtalet för plastindustrin och kemisk produktindustri, kollektivavtalet för den kemiska basindustrin, kollektivavtalet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, kollektivavtalet för arbetstagare inom gummiindustrin, kollektivavtalet för den glaskeramiska industrin, kollektivavtalet för arbetstagare hos Fiskars Finland Oy Ab, kollektivavtalet för sko- och läderindustrin, kollektivavtalet för ädelmetallbranschen, kollektivavtalet för borst- och penselbranscherna samt kollektivavtalet för båtbyggnadsindustrin

Underteckningsprotokoll

Kemiindustrin KI rf, Plastproduktindustrin rf, Gummiindustrin rf, Lasikeraaminen teollisuus ry, Sko- och läderindustrin rf, Guldsmedernas arbetsgivarförbund rf, Båtindustrins arbetsgivare rf och Industrifacket rf vill för egen del ge grundskolelever, gymnasieelever, tiondeklassare samt unga som deltar i VALMA-utbildning 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, elever i årskurs tio och unga som deltar i VALMA-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 1.6 –31.8 under **2023–2025**. Ungdomar kan göra flera praktikperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. För deltagande i sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas en engångslön som år 2023 uppgår till **365 euro** och år **2024 och 2025 till 375 euro**. I lönen ingår den semesterersättning som tjänats in under praktiken. 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.

Helsingfors den 29 december 2022

Kemiindustrin KI rf

Plastindustrin rf

Gummiindustrin rf

Lasikeraaminen teollisuus LT ry

Sko- och läderindustrin rf

Guldsmedernas arbetsgivarförbund rf

Båtindustrins arbetsgivarförbund rf

Industrifacket rf

Bilaga 11, Möjlighet att ingå lokala avtal i kollektivavtalet

Följande möjligheter att ingå lokala avtal läggs till

- Löneförhöjningar 2023 och 2024
 - Möjlighet att helt eller delvis avstå från löneförhöjningar, engångsbeloppet och förseningsersättningen om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det
 - Ändring av tidpunkten för löneförhöjningar
 - Lokalt kan avtalas om att beakta löneförhöjningar vid tidpunkter som avviker från företagets kollektivavtal då de förhöjningar som baserar sig på kollektivavtalet genomförs.
 - Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp år 2023
- Underteckningsprotokoll 2023–2025: Arbetstidsförsök till slutet av 2025

4. Texter i underteckningsprotokollet

4.1 Kontinuerliga förhandlingar

Syftet med kontinuerliga förhandlingar är att främja samarbetet på arbetsplatserna, utveckla sysselsättningen och produktiviteten i branschen, bereda förändringar av kollektivavtalet under avtalsperioden samt utarbeta gemensamma tillämpningsanvisningar för situationer som upplevs som svåra på arbetsplatserna.

Parterna tillämpar principen om kontinuerliga förhandlingar under avtalsperioden så att de under avtalsperioden förhandlar och söker lösningar kring särskilda teman. Parterna kan också på den andra partens förslag förhandla om andra frågor som uppstår.

Textändringar i kollektivavtalet som avtalas vid förhandlingarna godkänns i avtalsparternas administrativa organ och träder i kraft vid den separat överenskomna tidpunkten.

4.1.1 Gemensam strategi för att utveckla samarbetet och kollektivavtalet

En gemensam strategi för att målinriktat utveckla samarbetet och kollektivavtalen uppgörs före 31.5.2023, varefter genomförandet sker vid kontinuerliga förhandlingar och i tillsatta arbetsgrupper.

Som grund 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
- man förstår betydelsen av en välmående och motiverad personal för att företagen ska överleva
- 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.

4.1.2 Arbetstidsexperiment

Förbunden fortsätter det tidsbundna försök som inleddes 18.2.2022 till 31.12.2025. I projektet följer man med arbetsplatsspecifika arbetstidsexperiment gällande en ny typ av arbetstidsarrangemang som gagnar båda parterna. Genom lokalt avtal kan man i dessa experiment avvika från bestämmelserna i kapitel 3 i kollektivavtalet på sin höjd under kollektivavtalsperioden. Parterna ska emellertid alltid följa den tvingande lagstiftningen i arbetstidslagen (definitionen av arbetstid, definitionerna av mertids- och övertidsarbete och samtycke, maximal arbetstid i genomsnitt 48 timmar per vecka under en tidsperiod på ett kalenderår).

Om man i det lokala avtalet har avvikit från bestämmelserna i kollektivavtalet, ska avtalet lämnas till förbundens arbetsgrupp för arbetstider för kännedom. Förbunden ingriper inte i parternas avtalsfrihet.

Arbetsgivarens företrädare och personalens företrädare eller personalen tillsammans kan anmäla arbetsplatsen till experimentet när som helst under avtalsperioden. Anmälan sker med en blankett på adressen www.yhteistakemiaa.fi.

Den mellan förbunden tillsatta arbetsgruppen ger inledande utbildning om tvingande arbetstidsbestämmelser till de förhandlingsparter som deltar.

Arbetsgruppen utarbetar en mellanrapport 31.10.2023 och en andra rapport 31.10.2025 om resultaten av projektet och framför utifrån dessa eventuella ändringar i kollektivavtalet.

4.1.3 Läroavtalsmodell för unga inom kemiindustrin

Avsikten med Kemiindustrin rf:s och Industrifacket rf:s läroavtalsmodell för unga är att skapa fler utbildnings- och läroavtalsperioder för unga studerande i åldern 16–20 år i kemiindustrins medlemsföretag. Modellen pilottestas vid läroanstalter och företag fram till 2025.

Med hjälp av modellen vill man öka branschens dragningskraft bland unga samt svara på arbetskraftsbehovet och kunskapsbehovet som påskyndar utvecklingen av klimatneutralitet inom branschen.

På de arbetsplatser som tar i bruk läroavtalsmodellen för unga går man tillsammans igenom introduktionspraxis för läroavtalselever.

Arbetsgruppen som består av representanter för förbunden, pilotföretag och läroanstalter följer hur läroavtalsmodellen för unga fungerar och gör nödvändiga ändringar i modellen.

4.2. Helheten med lokala avtal

4.2.1 Sparringmöten

Avtalsparterna inleder sparringmöten för lokala avtal. Mötena riktas till företagets förhandlingsparter. Syftet med mötena är att nå alla medlemsföretag i Kemiindustrin rf och att skapa en grund för arbetsplatsspecifika avtal inom branschen.

4.2.2 Gemensamma utbildningar

I början av 2024 ordnar avtalsparterna en turné för företagets förhandlingsparter om möjligheterna till lokala avtal i kollektivavtalen och för fram god avtalspraxis för branschens företag. Syftet är att uppmuntra parterna att göra försök med lokala avtal.

4.2.3 Kurs om lokala avtal för arbetsgivarnas företrädare och förtroendemän i Murikka hösten 2023

Kemiindustrin och Industrifacket utbildar tillsammans förhandlingsparter om möjligheterna till lokala avtal. Syftet med utbildningen är att stärka samarbetet mellan parterna.

4.2.4 Verktyg för planering av arbetstiderna

Avtalsparterna fortsätter under 2023 att utveckla ett arbetstidsverktyg som underlättar de lokala avtalsförfarandena framför allt i arbetstidsfrågor.

4.2.5 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.

4.2.6 Tävlingen Tarinat ja narinat (ris och ros)

Avtalsparterna ordnar en tävling för arbetsplatser inom den kemiska branschen i syfte att samla bra och dåliga exempel på lokala avtalsförfaranden. Deltagande i tävlingen sker

- genom att arbetsplatsen delar med sig av goda exempel på arbetsplatsens förhållingskultur i samband med ingående av lokala avtal
- genom att arbetsplatsen delar med sig av dåliga exempel som berör hinder eller fördröjande faktorer orsakade av kollektivavtalet, kulturen eller historien när det gäller att utveckla de lokala avtalen.

En representant för arbetsgivaren och förtroendemannen deltar tillsammans i tävlingen. Berättelserna kommer att användas för att utveckla lokala avtalsförfaranden i branschen. De bästa berättelserna belönas i början av 2024 tillsammans med Fackförbundet Pro. Bra och dåliga exempel kan publiceras till exempel på förbundens webbplatser.

4.2.7 Uppföljning av ingåendet av lokala avtal i den kemiska industrins avtalsbranscher

Avtalsparterna mäter hur väl de lokala avtalsförfarandena fungerar varje halvår med en kort enkätundersökning. Enkäten fokuserar på lokala avtalsförhandlingar vars syfte är att utveckla konkurrenskraften, produktiviteten och arbetshälsan, i synnerhet förhandlingar som gäller arbetstidsfrågor och hurdana framsteg som gjorts i dessa. Förbunden behandlar i kontinuerliga förhandlingar eventuella missförhållanden och hurdana åtgärder dessa kräver av förbunden.

4.3. Förbättring av arbetshälsan

Arbetshälsa uppstår ur arbetets mål, mening och innehåll, ledarskap som identifierar och sammanjämkar arbetsgemenskapens och individernas olika behov, resurser och styrkor samt behärskning av arbetsgemenskapsfärdigheter mot en framgångsrik affärsverksamhet. Välmående arbetstagare är produktiva.

Minskning av sjukfrånvaro

Man följer upp utvecklingen av sjukfrånvaro med målet att minska sjukfrånvaron. Vid behov utreder man hur produktionsproblem till följd av sjukfrånvaro kan lösas. Man samlar in information om bästa praxis för minskning av sjukfrånvaro. Detta kan exempelvis handla om ersättande arbetsuppgifter, tidigt stöd, sjukfrånvaro med chefens samtycke och samarbete med företagshälsovården.

4.3.1 Kemiindustrins dragnings- och hållkraft

Förbunden startar tillsammans för branschen ett program som syftar till att hålla arbetskraft i alla åldrar i skick. Programmet genomförs före 31.12.2024. Syftet med programmet är att förbättra orken att arbeta och förlänga karriärerna för arbetstagare i olika åldrar.

Omfattande utredning och spridning av information inom Kemiindustrin

Förbunden samlar god praxis för och konkreta exempel på hur arbetsplatserna främjar orken i arbetet hos arbetstagare i olika åldrar. Verksamhetsmodeller som konstaterats vara bra på arbetsplatser i branschen kartläggs genom en omfattande enkät som förbunden genomför gemensamt.

Förbunden informerar också tillsammans med expertorganisationer om olika rehabiliteringsprogram och program som främjar arbetshälsan, till exempel KIILA och Arbetsliv i rörelse.

Pilotprojekt

Till programmet söks intresserade pilotföretag för vilka det skapas en grund för att nätverka och utbyta tankar. För programmet söks också extern finansiering med hjälp av vilken projektets syfte stöds och pilotföretagen vid behov kan få experthjälp. I programmet utreds möjligheten att främja sysselsättningen av personer som redan gått i pension genom att kartlägga hinder och behov av förtydligande av anvisningar och kollektivavtalstexterna.

Utnyttjande av resultat

Projektet följs 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.

För programmet samlas god praxis och konkreta exempel som anknyter till bland annat orken att arbeta hos personer i olika åldrar, introduktion och kompetensutveckling. Dessutom utreder man hur flexibla arbetstider, arbetsarrangemang, arbetstidsplanering, eventuella olika incitament och arbetstagarens eget upprätthållande av arbetsförmågan kan stödja målen. God praxis samlas så att arbetsplatserna kan utnyttja den och publiceras på webbplatsen.

4.4. Rekommendation om inlärnin g på arbetsplatsen

Parterna anser det viktigt att utbildningen på arbetsplatsen främjar en god arbetskultur och effektivt lärande. Med beaktande av utbildningens mål behövs omfattande och varierande samarbete mellan företrädare för skolorna och arbetsplatsen när en period av lärande i arbete planeras, genomförs och utvärderas.

Man avtalar om uppgifter som tillgodoser praktikantens mål för lärandet i ett praktikavtal enligt skolornas egna anvisningar. Målet är praktikanten efter praktikperioden kan bedöma vilken kompetens studierna har gett i relation till arbetslivets krav och utvärdera sin egen kompetens i förhållande till dessa.

En arbetsplatshandledare utses för praktikanten. Handledaren kan vara en chef, tjänsteman eller arbetstagare som har det kunnande som handledningen förutsätter. Arbetsplatshandledarens uppgift är att se till att målen med praktiken uppnås samt att praktikanten får tillräcklig inskolning och handledning. Till arbetsplatshandledaren betalas grundlön och ersättning för inkomstbortfall, om sådant bortfall äger rum.

4.5. Förbundens gemensamma utbildning om att minska sjukfrånvaron, praxisen för egen anmälan och att insjukna under semestern

Förbunden ordnar en gemensam utbildning kring att minska sjukfrånvaron, praxisen för egen anmälan och att insjukna under semestern. Utbildningen ordnas före 31.5.2023.

4.6. Arbetsplatsens planer

Förbunden rekommenderar att de olika planer som ska utarbetas på arbetsplatsen sammanställs till en praktisk helhet. Utvecklingsplanen för arbetsplatsen enligt den nya 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.

4.7. Arbetsfred och tillsynsskyldighet

I punkterna 2–8 under punkt 1.4 i kollektivavtalet definieras arbetsfred och tillsynsskyldighet samt de olika parternas roller och uppgifter, bland annat för att förebygga arbetskonflikter och återställa arbetsfreden. Förbunden bedömer hur det nuvarande systemet fungerar och gör upp ett gemensamt skriftligt arbetssätt **senast 30 jun 2023**, för att bestämmelsen ska få större effekt och för att förtydliga parternas roller när en arbetskonflikt är under uppsegling eller medan den pågår. Bland annat fäster man vikt vid att få information om en förestående störning av arbetsfreden i tillräckligt god tid, vid ett gemensamt meddelande till konfliktens parter och vid hantering av skador som uppstår. Förbunden kan höra företagsrepresentanter i detta arbete.

Förbunden har tagit fram en gemensam promemoria om tolkningen av punkt 1.4 i kollektivavtalet.

4.8 Ersättning för resekostnader

De ersättningar som ska anses som skattefria samt grunderna för dem under avtalsperioden fastställs enligt skattestyrelsens gängse gällande beslut.

4.9 Yrkesarbetare inom underhållet

Under avtalsperioden förhandlar parterna lokalt två gånger om året om yrkesarbetarnas löner och justerar dem utgående från den allmänna löneutvecklingen med särskild uppmärksamhet fäst vid förtjänstutvecklingen inom metallindustrin.

4.10 Läroavtalselever

Läroavtalselevernans löner fastställs i enlighet med teknologiindustrins kollektivavtal.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp att utreda möjligheten att fastställa läroavtalselevernans löner i detta kollektivavtal.

4.11 Växlande arbetstidsformer

Förbunden är överens om att växling mellan olika arbetstidsformer under arbetsveckan inte i själva verket får leda till att bestämmelserna för ersättning för övertidsarbete kringgås.

4.12 Yrkesexamina

Förbunden rekommenderar att de lokala parterna vid företagen klarlägger hur avlagda yrkesexamina inom branschen har beaktats i arbetstagarens lön.

5. Avtalets giltighet

Kollektivavtalet gäller under tiden 16.2.2023–31.1.2025, såvida inget annat följer av nedanstående, och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen säger upp det.

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

6. Protokollets bindande verkan och justering

Detta protokoll har samma bindande verkan och giltighetstid som kollektivavtalet mellan parterna. Detta protokoll har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för varje avtalspart. Detta protokoll anses justerat och godkänt med avtalsförbundens underteckningar.

Helsingfors den 2 mars 2023

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Jaana Neuvonen

INDUSTRIFACKET RF

Toni Laiho

Jari Kosonen-Nikulainen

Pasi Havio

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
INDUSTRIFACKET RF

KOLLEKTIVAVTAL FÖR DEN GLASKERAMISKA INDUSTRIEN

KAPITEL 1 ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

1.1 Avtalets tillämpningsområde

Detta kollektivavtal tillämpas på de företag som är medlemmar i Lasikeraaminen teollisuus LT ry samt på de arbetstagare som är anställda hos dem.

1.2 Organisationsfrihet

Arbetsgivaren och arbetstagarna äger rätt att fritt besluta huruvida de önskar höra till sina respektive organisationer.

1.3 Avtal mellan förbunden

Följande avtal iakttas som del av detta kollektivavtal

- Allmänna avtalet
- Avtalet om uppsägningsskydd
- Semesterlöneavtalet

1.4 Avtalets bindande verkan, arbetsfred och tillsynsskyldighet

1. Detta kollektivavtal binder de undertecknade parterna och de för övrigt till kollektivavtalet bundna föreningarna samt de arbetsgivare och arbetstagare som är eller har varit medlemmar i dessa föreningar under avtalets giltighetstid.

2. Alla föreningar, arbetsgivare och arbetstagare som är bundna till kollektivavtalet förpliktas att undvika varje sådan arbetsstridsåtgärd som riktar sig mot kollektivavtalet i sin helhet eller mot någon enskild bestämmelse.

3. De till detta kollektivavtal bundna föreningarna är skyldiga att se till att även deras underföreningar, arbetsgivare och arbetstagare som omfattas av avtalet, undviker arbetsstridsåtgärder och att de inte heller i övrigt bryter mot bestämmelserna i kollektivavtalet.

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. De lokala parterna ska avstå från alla stridsåtgärder tills förbunden har behandlat ärendet.

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 stridsåtgärd enligt förbundens bedömning strider mot lagen om kollektivavtal får inga stridsåtgärder vidtas. Fackavdelningen ska följa förbundens ståndpunkt och avstå från stridsåtgärder, eller om en störning mot arbetsfreden redan pågår, avsluta stridsåtgärderna och omedelbart återställa arbetsfreden.

6. Förbunden ska handleda de lokala parterna i upprätthållandet av arbetsfreden. 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 stridsåtgärd är. Om det förekommer lokala meningsskiljaktigheter om tillämpningen eller tolkningen av kollektivavtalet, ska ärendet behandlas i den förhandlingsordning som avses i 8.2 i kollektivavtalet.

7. 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 4–6 ska detta tas i beaktande som en faktor som höjer plikten och
- bör som en faktor som höjer eller sänker plikten som förordnas även beaktas förbundens åtgärder enligt punkt 4–5 för att förhindra en lagstridig arbetskonflikt.

8. Lasikeraaminen teollisuus LT ry förbinder sig att inte driva en arbetsfredstalan om hot om stridsåtgärder om ett förfarande enligt punkterna 4-6 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 som avses i punkt 8.2 i kollektivavtalet, och inte i den ordning som avses i denna punkt.

KAPITEL 2 INLEDANDE OCH AVSLUTANDE AV ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

2.1 Arbetsavtal

I arbetsavtalslagen finns bestämmelser om arbetsavtalets form och varaktighet samt om provotid.

2.2 Arbetsregler

Arbetstagaren är skyldig att iaktta det på respektive arbetsplats fastställda arbetsreglementet, såvida det inte står i konflikt med bestämmelserna i detta kollektivavtal.

2.3 Introduktion i arbetet

Arbetstagaren ska introduceras i arbetet och de förändringar som sker i arbetet. En ny arbetstagare ska också introduceras i företaget och dess verksamhetsprinciper, personalpolitik och eventuella arbetsregler.

En ny arbetstagare underrättas om vilket kollektivavtal som ska tillämpas, hurdan förhandlingsordning som ingår i det och vem som företräder arbetstagarna.

2.4 Arbetsledningsrätt

Arbetsgivarens rätt är att anställa och avskeda arbetstagare samt att bestämma om arbetsledningen.

I frågor som gäller arbetsledning, arbetets organisering och utförande bör arbetstagaren omedelbart vända sig till arbetsledningen.

KAPITEL 3 ARBETSTID

3.1 Ordinarie arbetstid

Tillämpning av arbetstidslagen

Med avseende på arbetstiden tillämpas stadgandena i gällande arbetstidslag.

Grundregel

Den ordinarie arbetstiden är högst åtta (8) timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Genomsnittlig veckoarbetstid

Den ordinarie veckoarbetstiden kan också ordnas så att den i dagarbete och tvåskiftarbete i genomsnitt utgör 40 timmar per vecka under en period av högst ett år, förutsatt att för arbetet uppgjorts ett arbetstidsutjämningsschema för minst den tid, under vilken den ordinarie veckoarbetstiden utjämnas till genomsnittet i fråga.

Systemet för utjämning av arbetstiden bör meddelas arbetstagarna minst en vecka innan det tas i bruk.

Om arbetstiden i intermittert och kontinuerligt treskiftarbete finns bestämmelser nedan i punkterna 3.9 och 3.10 i detta kollektivavtal.

Tio timmars dagar

I händelse av en plötslig och oförutsägbart eller exceptionell produktionssituation 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 10 timmars arbetsdagar under högst 30 dagar per kalenderår, och under högst två efter varandra följande arbetsveckor.

Arbetsgivaren kan, med tre dagars förvarning, förlänga den dagliga ordinarie arbetstiden för arbetstagare som utför intermittent treskiftsarbete (ATF 35 eller ATF 36) till högst 10 timmar och veckoarbetstiden till högst 50 timmar, i högst fyra veckor per kalenderår. I intermittent treskiftsarbete kan arbetsskift på 10 timmar användas i arbetsskift som inleder eller avslutar arbetsveckan.

Protokollsanteckning:

Förtroendemannen ges årligen en rapport om tillämpningen av denna kollektivavtalsbestämmelse, om hur den genomförs och om utjämningen av arbetstiden på arbetsplatsen.

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.

Flexibel arbetstid

Som uppföljningsperiod för maximal flexibel arbetstid kan 12 månader användas.

Ändringar i arbetsskiftsförteckningen

Av praktiska orsaker påkallade tillfälliga ändringar förhandlas med huvudförtroendemannen och om dem meddelas till vederbörande arbetstagare i så god tid som möjligt. Meddelandet bör lämnas senast dagen före ändringen verkställs, ifall det inte är fråga om utryckningsarbete eller med detta jämförbart arbete.

Av praktiska orsaker påkallade permanenta ändringar förhandlas med huvudförtroendemannen och om dem meddelas till vederbörande arbetstagare i så god tid som möjligt och senast två veckor innan ändringen träder i kraft.

Om andra tidsfrister för meddelandet kan ingås lokala avtal.

Förlängning av den ordinarie arbetstiden per dygn

Den ordinarie arbetstiden per dygn kan genom lokalt avtal förlängas till högst tio timmar varvid den maximala ordinarie arbetstiden per vecka är 50 timmar. Arbetstiden bör i ovan nämnda fall inom en period av högst ett år utjämnas till åtta timmar per dygn och 40 timmar per vecka.

Förbundens ställningstagande till 12 timmars arbetsskift

Förbunden konstaterar gemensamt att 12 timmars skift kan med lokalt avtal användas i sådana arbeten där det med beaktande av arbetets art och företagshälsovårds- och arbetarskyddsaspekterna är produktionstekniskt motiverat.

Periodarbete enligt arbetstidslagens 7 §

I periodarbete fastställs den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagens 7 § moment 1.

Det är möjligt att lokalt avtala om periodarbete även i andra fall än de som avses i 7 § i arbetstidslagen.

Maximiantal arbetstimmar

Maximiantalet arbetstimmar följer begränsningarna som fastställts i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för maximiantalet arbetstimmar används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år.

3.2 Fridagar

Man eftersträvar att arbetstagaren utöver söndagen har en annan fridag under veckan. Om den andra fridagen fastställs till fast veckodag bör den så vitt möjligt vara lördag. Om den andra fridagen är rörlig veckodag bör detta framgå av en på förhand uppgjord arbetsskiftsförteckning.

3.3 Arbetstid under söckenhelgsveckor

Under vecka med extra helgdag är den ordinarie arbetstiden på dag före sådan helg samt på lördag åtta (8) timmar med undantag av påsklördag samt midsommar- och julafton vilka är fridagar om inte produktionstekniska orsaker annat påkallar. Likaså är lördagar efter vecka med nyårsdag, trettondag, första maj, Kristi himmelfärdsdag och självständighetsdagen samt efter jul och påsk fridagar i sådant arbete där lördagen regelmässigt enligt arbetsskiftsförteckningen är fridag.

Då fridagen är rörlig veckodag, verkställs motsvarande arbetstidsförkortning i arbetsskiftsförteckningen.

3.4 Organisering av den dagliga arbetstiden

Inom ramen för lagen och detta kollektivavtal kommer man lokalt överens om den ordinarie arbetstidens början och slut samt nödiga raster.

I dagarbete inleds arbetstiden klockan 7.00 och avslutas klockan 16.00 ifall inte lokalt avtalas om annat eller om arbetsgivaren inte, på grund av orsaker som produktionstekniska skäl motiverat kräver, inom ramen för lagen och detta kollektivavtal fastställt annan arbetstid.

3.5 Kontroll av arbetstiden

Arbetsgivaren är berättigad att anordna kontroll av arbetstiden genom användning av kontrollur eller annan för detta avsedd apparatur. Anordningen bör vara sådan att den inte förorsakar arbetstagare oskälig tidsförlust.

3.6 När arbetsdygnet och arbetsveckan inleds

Dag- och tvåskiftsarbete

I dag- och tvåskiftsarbete anses arbetsveckan börja på måndag klockan 00.00 varvid arbetsdygnet också anses avslutat klockan 00.00.

Treskiftsarbete

I treskiftsarbete vidtar arbetsveckan när nattsiftet på söndag börjar och arbetsdygnet anses på motsvarande sätt skifta vid samma klockslag.

Lokalt avtal om inledningen av arbetsvecka och arbetsdygn

Lokalt avtal kan ingås om att arbetsveckan börjar vid tidpunkten för när morgonskiftet inleds varvid arbetsdygnets skifte iakttar samma klockslag.

3.7 Inledande och avslutande arbete

Inledande och avslutande arbete är merarbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden för att förbättra funktionssäkerheten och eliminera produktionsstörningar. Detta arbete utförs enligt ett lokalt avtal. Personalen informeras om avtalet.

Inledande och avslutande arbete räknas som merarbete som utförs utöver den ordinarie arbetstiden, före eller efter det ordinarie arbetsskiftet. Det inledande och avslutande arbetet kan bestå av arbete som

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

Om inledande och avslutande arbete kan avtalas genom ett arbetsavtal.

Inledande och avslutande arbete får utföras av en arbetstagare högst fem timmar i veckan.

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 fast månadsersättning till ett motsvarande belopp.

3.8 Arbetstiden i dagarbete samt ett- och tvåskiftsarbete

Tillämpningsområdet för systemet med utjämning av arbetstiden

Arbetstidsutjämningen gäller de arbetstidsformer, där den ordinarie arbetstiden är 40 timmar i veckan. Dylika är i normala fall dagarbete, tvåskiftsarbete samt fortlöpande ett- och tvåskiftsarbete. Därtill förutsätts att arbetstagaren har en högst 30 vardagar lång semester samt att hans årsarbetstid i övrigt förkortas endast av kyrkliga högtidsdagar, midsommarafton, självständighetsdagen, julafton, nyårsdagen och första maj.

Arbetstidsförkortningen gäller dock inte sådana arbetstagare som anställts för viss tid för högst tre månader. Ifall ett tidsbundet arbetsavtal förlängs, införtjänas ledighet för utjämning av arbetstiden från och med början av anställningen.

Hur ledighet för utjämning av arbetstiden införtjänas

I arbetstidsformer som avses ovan i första stycket i denna punkt intjänar arbetstagaren ledighet under kalenderåret för utförda ordinarie arbetsdagar enligt följande:

Minst	17	arbetsdagar 1	ledig dag
Minst	34	arbetsdagar 2	lediga dagar
Minst	51	arbetsdagar 3	lediga dagar
Minst	68	arbetsdagar 4	lediga dagar
Minst	85	arbetsdagar 5	lediga dagar
Minst	102	arbetsdagar 6	lediga dagar
Minst	119	arbetsdagar 7	lediga dagar
Minst	136	arbetsdagar 8	lediga dagar
Minst	153	arbetsdagar 9	lediga dagar
Minst	170	arbetsdagar 10	lediga dagar
Minst	187	arbetsdagar 11	lediga dagar
Minst	210	arbetsdagar 12,5	lediga dagar

Dagar som är likställda med ordinarie arbetsdagar

Vid beräkning av intjänad ledighet likställs med utförda ordinarie arbetsdagar även

- de dagar för vilka arbetsgivaren i enlighet med kollektivavtalet betalar lön för arbetstagares sjukdomstid eller graviditetsledighet samt för de dagar ett under 10-årigt barn är sjukt. Karensdagen inberäknas i bägge sjukdomsfallen.
- de dagar som åtgår till utbildning, för vilken arbetsgivaren ersätter förlorad förtjänst
- de frånvarodagar med lön som avses i punkt 5.2 i kollektivavtalet
- den ordinarie arbetstid som åtgår till deltagande i Industrifacket rf:s förbundsfullmäktige och/eller -styrelse
- högst 30 permitteringsdagar per år när de sammanfaller med arbetsdagar

När den ledighet som ges ingår i ovan nämnda tid för vilken intjänas ordinarie arbetsdagar anses fridagen förbrukad. För dylika fridagar betalas ersättning beräknad enligt medeltimförtjänst.

Undantag gällande avlönad sjukdomstid:

När anmäld eller avtalad ledighet för utjämning av arbetstiden omfattar tid för vilken arbetsgivaren enligt kollektivavtalet betalar arbetstagaren lön för sjuktid, flyttas utjämningsledigheten till en senare tidpunkt varvid arbetstagaren också betalas ersättning för den lediga tiden.

Samma förfarande gäller eventuella karensdagar för betalning av lön för sjuktid.

Hur extra ledigheter beaktas

Från längden av arbetstidsutjämningsledigheten avdras andra än de i denna punkts första stycke nämnda, på avtal eller praxis baserade semesterarrangemang, eller årligen regelbundet återkommande extra fridagar som förkortar den årliga arbetstiden.

Beviljande av införtjänad ledighet

Den under kalenderåret intjänade ledigheten bör beviljas arbetstagaren senast före utgången av april månad därpå följande år, ifall man inte mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om annat. Om tidpunkten för ledigheten bör informeras i god tid, dock senast en vecka före, ifall man inte lokalt kommer överens om annat.

Sättet på vilket ledigheten ges, avgörs på företagsnivå. Ledighet ges minst ett arbetsskift i sänder eller högst för 6,5 dagars del, som halva dagar. Lokalt kan man också avtala om andra sätt att bevilja ledigheten.

Fall där anställningsförhållandet upphör

När arbetstagares arbetsförhållande upphör kompenseras till dess intjänade, men outtagna ledigheter genom att för dem betala en ersättning som fastställs med användning av arbetstagarens medeltimförtjänst som beräkningsgrund.

På motsvarande sätt får arbetsgivaren vid arbetsförhållandets upphörande från arbetstagarens slutlikvid avdra det lönebelopp som motsvarar de ledigheter, som givits för mycket.

Lokalt avtal om att inte ta ut ledigheterna

Med arbetstagare kan också avtal ingås om att ledigheterna inte alls hålls. I sådana fall betalas till arbetstagaren, utöver ersättningen för den lediga tiden, också enkel lön för utfört arbete.

Förtjänstnivå

För ledighetstiden betalas till arbetstagaren en ersättning som fastställs med användning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund.

Ersättning enligt bestämmelserna som gäller veckoövertidsarbete

När ledigheterna som beviljas arbetstagaren förkortar hans ordinarie veckoarbetstid, betalas för arbete som utförs på ledig dag, en ersättning på samma sätt som för veckoövertidsarbete.

Intjäning av semester

Vid beräkning av semesternas längd betraktas i denna punkt avsedda fridagar som likställda med arbetade dagar.

3.9 Intermittent treskiftsarbete

Arbetstidens längd och utjämning av arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden i intermittent treskiftsarbete är åtta (8) timmar i dygnet och i genomsnitt 36 timmar i veckan. Utjämningen av arbetstiden sker genom att ge ledighet sålunda att arbetstiden under högst ett års tidsperiod utjämnas till nämnda genomsnitt. För arbetet bör på förhand uppgöras en arbetsskiftsförteckning för minst den tid som motsvarar utjämningsperioden. Arbetstagaren omfattas av systemet för utjämning av arbetstiden när han utan avbrott arbetat i intermittent treskiftsarbete i morgon-, kvälls- och nattsift.

Ersättning för den minskning i förtjänsten som arbetstidsutjämningen åsamkar

Den minskning i förtjänsten som arbetstagaren åsamkas på grund av utjämning av arbetstiden kompenseras sålunda, att arbetstagaren för varje ordinarie arbetstimme som han arbetat i intermittent treskiftsarbete, förtjänar ett tillägg i cent, som är 10,5 procent av hans enligt punkt 4.11 i kollektivavtalet fastställda medeltimförtjänst. Tillägget betalas också för sådan ordinarie arbetstid som åtgår till resor och utbildning som arbetsgivaren enligt kollektivavtalet ersätter samt för den tid, för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid.

Däremot beaktas tillägget inte vid beräkningen av den medeltimförtjänst som avses i punkt 4.11 i kollektivavtalet.

Ifall man inte lokalt ingår annat avtal om utbetalningen av intjänade tillägg, betalas de per lönebetalningsperiod.

Intjäning av semester

Vid beräkning av semesternas längd betraktas fridagarna enligt planen för utjämning av arbetstiden som likställda med arbetade dagar, dock minskade med antalet sådana sedvanliga fridagar som ingår i dagarbetares respektive kalendermånad.

Veckoövertidsarbete

Arbete som överskrider veckoarbetstiden enligt arbetsskiftsförteckningen ersätts såsom överenskommit om veckoövertidsarbete.

Övergång till annan arbetstidsform samt när anställningsförhållandet upphör

Vid övergång till annan arbetstidsform samt då arbetstagarens anställningsförhållande upphör kommer parterna överens om ersättning av intjänade men outtagna ledigheter antingen genom att ge motsvarande ledighet eller genom betalning i pengar som fastställs med den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund.

3.10 Kontinuerligt treskiftsarbete

Arbetstidens längd och utjämning av arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden i kontinuerligt treskiftsarbete är åtta (8) timmar i dygnet och i genomsnitt 34,7 timmar i veckan. Utjämningen av arbetstiden sker genom att ge ledighet sålunda att arbetstiden under högst ett års tidsperiod utjämnas till nämnda genomsnitt. För arbetet bör på förhand uppgöras en plan för utjämning av arbetstiden för minst den tid som motsvarar utjämningsperioden. Arbetstagare omfattas av arbetstidsutjämningssystemet när han utan avbrott arbetat i kontinuerligt treskiftsarbete i tio arbetsskift.

Treskiftsarbetet betraktas som kontinuerligt, trots att ett skift i veckan tillfälligt lämnas ogjort.

Årsarbetstid

Årsarbetstidens längd fastställs enligt arbetstagarens semesterrätt sålunda att den för de arbetstagares del, som är berättigade till en 24 vardagar lång semester, är 1671 timmar samt för de arbetstagares del, som är berättigade till en 30 vardagar lång semester, är 1636 timmar. Arbetstiden utjämnas till nämnda årsarbetstider under fem år.

Protokollsanteckningar:

Inom planglasindustrin sker arbetet i kontinuerligt treskiftsarbete utan s.k. söckenhelgsdriftstopp. Samma gäller den övriga glaskeramiska industrins sådana arbeten, som inte kan avbrytas.

Inom den övriga glasindustrin hålls i kontinuerligt treskiftsarbete årligen högst fyra söckenhelgsdriftstopp, vilkas sammanlagda längd är 24 timmar. Julhelgens driftstopp inleds med morgonskiftet på julaftonen och midsommarens driftstopp med morgonskiftet på midsommaraftonen.

Ersättning för den minskning i förtjänsten som arbetstidsutjämningen åsamkar

Den minskning i förtjänsten som arbetstagaren åsamkas på grund av utjämning av arbetstiden kompenseras sålunda, att arbetstagaren för varje ordinarie arbetstimme som han arbetat i kontinuerligt treskiftsarbete, förtjänar ett tillägg i cent, som är 14,9 procent av hans enligt punkt 4.11 i kollektivavtalet fastställda medeltimförtjänst. Tillägget betalas också för sådan ordinarie arbetstid som åtgår till resor och utbildning som arbetsgivaren enligt kollektivavtalet ersätter samt för den tid, för vilken arbetsgivaren betalar lön för sjuktid.

Beträffande glasindustrin bör därtill beaktas det särskilda tillägget om 3,9 procent i enlighet med det tidigare avtalet.

Ovan nämnda tillägg beaktas inte vid beräkningen av den medeltimförtjänst som avses i punkt 4.11 i kollektivavtalet.

Ifall man inte lokalt ingår annat avtal om utbetalningen av intjänade tillägg, betalas de per lönebetalningsperiod.

Beviljande av semester

När arbetstidsutjämningen sker med användning av ett 5-skiftssystem ges arbetstagare en 22 dagar lång sammanhängande ledighet under perioden 20.5 och 20.9 såsom semester.

De semesterdagar som av ovan avsedda blivit outtagna av den 24 dagar långa semestern ges huvudsakligen i en sammanhängande period under det kalenderår, under vilket semesterkvalifikationsåret utlöper.

Oberoende av vilket skiftsystem man använder, ges den semesterdel som överskrider 24 dagar, under det kalenderår under vilket semesterkvalifikationsåret utlöper eller före utgången av april månad därpå följande år.

Veckoövertidsarbete

Arbete som överskrider veckoarbetstiden enligt arbetsskiftförteckningen ersätts såsom överenskommits om veckoövertidsarbete.

Övergång till annan arbetstidsform samt när anställningsförhållandet upphör

Vid övergång till annan arbetstidsform samt då arbetstagarens anställningsförhållande upphör ersätts intjänade men outtagna ledigheter antingen genom att ge motsvarande ledighet eller genom betalning i pengar som fastställs med användning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund. När arbetstagaren å sin sida i nämnda situation erhållit för mycket ledighet, kan arbetsgivaren fordra inarbetning av de extra ledigheterna.

Protokollsanteckning:

I samband med tillfälliga förflyttningar anses arbetstagaren mot varje tio (10) 8-timmars under ordinarie arbetstid utförda arbetsskift, införtjäna en ledig dag. Beräkningen av fridagarna börjar på nytt kvartalsvis.

3.11 Vilotider

Dagarbete

När den ordinarie arbetstiden i dagarbete överskrider sex (6) timmar har arbetstagaren en vilotid som omfattar en timme, under vilken han fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen såvida arbetets tekniska art inte hindrar detta. Genom lokalt avtal kan vilotiden i dagarbete förkortas till minst en halv timme, förutsatt att arbetstagaren fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen under denna tid.

Tvåskiftsarbete

Arbetstagare i tvåskiftsarbete har en halvtimmes måltidsrast, under vilken han fritt får avlägsna sig från arbetsplatsen. Alternativt kan han beredas tillfälle att inta sin måltid under arbetet vid den med hänsyn till arbetet i respektive fall lämpligaste tidpunkten i medlet av arbetsskiftet.

Treskiftsarbete

I treskiftsarbete bereds arbetstagare tillfälle att inta sin måltid under arbetet vid den med hänsyn till arbetet lämpligaste tidpunkten.

Rekreationspauser

På förmiddagen och på eftermiddagen har arbetstagarna rätt att vid sitt arbete hålla en 10 minuters kaffepaus i den ordning som arbetsledningen bestämmer.

Protokollsanteckning:

I sådant tvångsstyrt skiftarbete där arbetstagaren inte har möjlighet att inta förfriskningar eller att äta antingen vid sidan av arbetet eller annorstädes på arbetsplatsen, arrangeras för honom två 15 minuters pauser dagligen.

Dygnsvila

Arbetstagaren ska under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst elva timmar, samt i periodarbete en oavbruten vilotid på minst nio timmar, om det inte är fråga om arbete som utförs under beredskapstid. Om ett ändamålsenligt arbetsarrangemang förutsätter det, kan arbetsgivaren och arbetstagaren i fråga avtala om tillfällig utjämning av dygnsvilan. Dygnsvilan ska emellertid omfatta minst sju timmar. Arbetstagaren ska beviljas den vilotid som ersätter den förkortade dygnsvilan i samband med följande dygnsvila eller, om det inte är möjligt av orsaker som har samband med arbetsarrangemangen, så snart som möjligt, dock senast inom 14 dygn. Den ersättande vilotiden ska beviljas utan avbrott och den får inte förläggas till beredskapstid.

Om det till exempel på grund av rotation eller annan sådan anledning anses nödvändigt, kan man lokalt avtala om att förkorta dygnsvilan så att den är minst sju timmar.

I de fall som avses i 25 § 3 mom. i arbetstidslagen kan man tillfälligt avvika från det ovan nämnda under högst tre på varandra följande dygnsviloperioder åt gången. Vilotiden ska dock omfatta minst fem timmar och arbetstagaren i detta fall så snart som möjligt beviljas de ersättande vilotiderna som avses i lagrummet, dock senast inom en månad.

Veckovila

När man granskar hur veckovilan ordnats ska tolkningen också i framtiden motsvara tolkningen av bestämmelsen i 31 § i den gamla arbetstidslagen (9.8.1996/605) (inklusive arbetsrådets utlåtanden som berör ämnet, t.ex. TN 1365-00 och TN 1417-06).

Vilotiden i fall där arbetstiden överskrider tio (10) timmar per dygn

Ifall där arbetstiden per dygn överskrider tio (10) timmar har arbetstagare, när han så önskar, rätt att hålla en halv timmes vilopaus efter ett åtta (8) timmars arbetspass.

3.12 Utbildning och utvecklingsmöjligheter

Arbetsgivaren kan utöver den ordinarie årliga arbetstiden anvisa en arbetstagare högst åtta timmar per kalenderår tilläggsutbildning, kompletterande utbildning, utrustningsutbildning eller säkerhetsutbildning som är nödvändig med tanke på arbetet eller för att förbättra produktiviteten, effektiviteten och kvaliteten i form av utvecklingsevenemang på arbetsplatsen eller på en av arbetsgivaren anvisad plats.

Denna tid utgör ordinarie arbetstid som får anvisas utöver den i kollektivavtalet fastställda ordinarie årliga arbetstiden. För en utbildning eller ett utvecklingsevenemang betalas en lön som motsvarar lönen för den ordinarie arbetstiden, inklusive eventuella arbetstids- och miljötillägg.

Utbildningen eller utvecklingsevenemangen kan genomföras så att arbetsskiftet förlängs med utbildningens eller utvecklingstillfällets längd, dock med högst två timmar per dag. Utbildningar eller utvecklingsevenemang kan även pågå en hel dag. En utbildning eller ett utvecklingsevenemang kan inte förläggas till en söckenhelg.

I övrigt iakttas angående utbildningsverksamheten bestämmelserna i 7.1. i det allmänna avtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om en utbildning eller ett evenemang enligt ovan anordnas utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna i 5.1. Ersättning för resekostnader i fråga om ersättande av resekostnader.

3.13 Arbetstidsbank

Följande bestämmelse gäller till och med 31.1.2024:

Man avtalar om arbetstidsbanken 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 3.1. i kollektivavtalet, avtalas när arbetstidsbanken införs. I enlighet med avtalet kan man i arbetstidsbanken spara 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.

Följande bestämmelse träder i kraft från och med 1.2.2024:

Arbetstidsbanken är ett system som tas i bruk för samordning av arbete och fritid där arbetstagaren och arbetsgivaren har möjlighet att spara och ta ut tid enligt de regler som överenskommits i samband med ibruktagandet av arbetstidsbanken. När samordningen av arbete och fritid fungerar ökar arbetstillfredsställelsen, arbetsengagemanget och produktiviteten.

Ibruktagande av systemet

Ett avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och personalens representanter.

Förbunden rekommenderar att de lokala parterna ställer upp mål för arbetstidsbanken som bland annat beaktar produktivitet, konkurrenskraft, arbetssäkerhet och arbetstagarnas enskilda arbetstidsbehov.

Man kan avtala om att till arbetstidsbanken överförs till exempel:

- intjänad flexitid
- genomsnittlig ordinarie arbetstid per dag eller vecka
- arbetstidsförkortningsledigheter eller ledigheter i treskiftsarbete
- arbetstidsersättningar som bytts ut mot ledighet
- den del av semestern som överskrider 18 dagar samt redan intjänad sparad ledighet
- semesterpremie som enligt avtal bytts mot ledighet
- när det gäller 58 år fyllda arbetstagare penningförmåner som omvandlats till ledighet om arbetstagaren så vill

Frågor som ska avtalas när systemet införs

- vem avtalet gäller
- hur man ansluter sig till och lämnar systemet
- vilka ledigheter kan sparas och på vilka villkor och när kan de inte tas ut
- maximigränsen för sparad och lånad ledighet
- när och i vilka situationer kan ledighet tas ut
- hur penningersättningar omvandlas till motsvarande ledig tid
- förfaringsätt för hur den sparade ledigheten i arbetstidsbanken kan bevisas
- hur lönen för den tidpunkt då ledigheten tas ut fastställs, om flera olika lönegrunder eller lönesätt tillämpas
- enligt vilka principer och i vilka situationer, förutom då anställningsförhållandet upphör, ledighet kan bytas mot pengar, hur behandlas arbetstidsbankens funktionsduglighet mellan arbetsgivaren och förtroendemannen
- vid avtal om möjligheten för 58 år fyllda arbetstagare att omvandla penningförmåner till motsvarande ledig tid bör man samtidigt avtala om det i dessa situationer är nödvändigt att höja maximigränsen för sparad ledighet.

Ledighet som överförs till systemet

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

Arbetstagaren får årligen en utredning om de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken. I samband med detta gör arbetstagaren och arbetsgivaren upp en plan för när de intjänade ledigheterna ska tas ut. Om man inte når ett avtal om tidpunkten för när ledigheterna ska tas ut, har arbetstagaren rätt att använda högst 30 procent av timmarna i banken med två månaders varsel, om man inte lokalt kommer överens om en annan varseltid. Arbetsgivaren kan en gång per kalenderår av vägande produktionsorsaker flytta tidpunkten för en ledighet. Om arbetstagarens arbetsförmåga börjar före en avtalad ledighet som tas ut ur arbetstidsbanken, kan arbetstagaren högst en gång per kalenderår flytta en tre dagar lång eller ännu längre ledighet ur arbetstidsbanken till en senare tidpunkt.

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.

Lönebetalning i systemet

Arbetstagarens lön fastställs enligt den tidpunkt vid vilken ledigheten tas ut. Ledigheten minskar inte mängden intjänad semester. När anställningsförhållandet upphör betalas de ledigheter som man sparar i arbetstidsbanken i form av pengar.

Uppföljning av hur systemen fungerar

Arbetsgivaren och personalens representant bedömer regelbundet hur systemet fungerar med tanke på de mål som ställdes upp för systemet när det togs i bruk och med tanke på arbetarskyddet.

Tillsammans med personalens representant går man årligen igenom ett sammandrag över ledigheter som sparats i och tagits ut ur banken.

3.14 Övertidsarbete

Utförande av övertidsarbete

Övertidsarbete utförs med avseende på arbetstiden inom ramen för i lag stadgade begränsningar samt betalas för övertiden lön och övertidsersättning såsom nedan i denna punkt konstateras.

Längd på granskningsperioden för maximiantal arbetstimmar

Maximiantalet arbetstimmar följer begränsningarna som fastställts i arbetstidslagen. Som granskningsperiod för maximiantalet arbetstimmar används ett kalenderår. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden är ett år.

Dygnsövertidsarbete

För övertidsarbete per dygn betalas enligt arbetstidslagen förhöjd lön. Härav följer att för de två första övertidstimmar betalas med 50 procent förhöjd lön och för övertidstimmar därefter med 100 procent förhöjd lön.

För dygnsövertidsarbete som utförs på lördag samt på storhögstidsdagsafton betalas omedelbart en med 100 procent förhöjd lön.

Veckoövertidsarbete

För veckoövertidsarbete betalas för de åtta (8) första övertidstimmar en med 50 procent förhöjd lön och för följande övertidstimmar med 100 procent förhöjd lön.

Penningersättningen utbyts mot fritid

Den lön som betalas för mertids- eller övertidsarbete kan utbytas delvis eller helt mot motsvarande fritid under arbetstagares ordinarie arbetstid. Längden av den fritid som motsvarar övertidsarbetet beräknas i tillämpliga delar enligt samma ersättningsprinciper som ovan anförts om förhöjd lön för övertidsarbete.

Ledigheten bör ges inom sex månader räknat från den tidpunkt mertids- eller övertidsarbetet utfördes, ifall inte annat avtalas. Arbetsgivaren och arbetstagaren bör försöka komma till avtal om tidpunkten för när ledigheten kan tas ut. Ifall man inte kan komma överens om saken, bestämmer arbetsgivaren tidpunkten, ifall arbetstagaren inte kräver att få ersättningen i pengar.

Ersättning enligt bestämmelserna om veckoövertidsarbete (KA-övertidsarbete)

Om arbetstagare inte under arbetsdagarna enligt respektive veckas arbetsskiftsförteckning har haft möjlighet att arbeta så många timmar att de skulle motsvara hela hans ordinarie arbetstid och han arbetar under dagar som enligt arbetsskiftsförteckningen är fridagar, betalas för arbetstimmar utförda på fridagen övertidstillägg såsom avtalats om veckoövertidsarbete.

- Ledighet för utjämning av arbetstiden enligt punkt 3.8 i kollektivavtalet
- Semester
- Sjukdom
- Permittering av ekonomiska eller med produktionen sammanhängande omständigheter
- Resa på arbetsgivarens order
- Reservövningar
- Utbildning som avses i 7 kap. punkterna 7.1, 7.2 och 7.3 i det allmänna avtalet

För arbete utfört på påsklördagen samt midsommar- och julafton, betalas ersättning på samma sätt som för veckoövertidsarbete. Samma regel iakttas på arbete som överskrider söckenhelgveckornas arbetsskiftsförteckning, såvitt det inte ersätts som övertidsarbete per dygn. Detta stycke gäller inte kontinuerligt skiftarbete.

Utbetalning av söndagsförhöjning i vissa särskilda fall

Oberoende av arbetstidsform betalas söndagsförhöjning i de vardagsskift, som ingår i den tredygnsperiod som inleds med morgonskiftet på julafton och på midsommaraftonen. För arbete utfört på påsklördag betalas söndagsförhöjning i alla arbetsskift.

Övertidsarbete som fortgår in på följande arbetsdygn

Övertidsarbete som fortgått in på följande arbetsdygn anses höra till det dygns timmar då övertidsarbetet inleddes. Med övertidsarbete som fortgår in på följande dygn jämförs den situation då arbetstagare i sin egen arbetsgrupp utan avbrott blir tvungen att fortsätta arbeta i följande dygns skift.

När arbetstagare mitt i veckan blir tvungen att flytta från en arbetsgrupp till en annan där han blir tvungen att göra flera arbetsskift än vad som ursprungligen hade krävts, betraktas de skift som överskrider den ursprungliga arbetsskiftsförteckningen som veckoövertidsarbete.

Beräkningsgrunden för övertidsersättning

Beräkningsgrunden för övertidsersättning är den medeltimförtjänst som avses i punkt 4.11 i kollektivavtalet, ifall man inte lokalt kommer överens om annat.

3.15 Utryckningsarbete

Förutsättningarna för utryckningsarbete

När arbetstagare efter det att han redan avlägsnat sig från arbetsplatsen utanför sin ordinarie arbetstid kallas till arbetet för att utföra utryckningsarbete, erläggs åt honom arbetslön för minst en (1) timme samt övertidsersättning när arbetet är övertidsarbete.

Utryckningspenning

Utöver det som konstaterats i föregående stycke, betalas en speciell utryckningspenning enligt följande:

Har kallelse till utryckningsarbete givits efter arbetstagarens ordinarie arbetstid eller på hans fridag, men före klockan 21.00, är utryckningspenningen till sitt belopp en summa som motsvarar arbetstagarens medeltimförtjänst för två (2) timmar.

Har kallelsen å sin sida givits mellan klockan 21.00 och 06.00, är utryckningspenningen till sitt belopp en summa som motsvarar arbetstagarens medeltimförtjänst för tre (3) timmar. Är arbetet samtidigt övertidsarbete betalas i fall som här avses omedelbart en med 100 procent höjd lön.

När dagarbetare återvänder till övertidsarbete under samma dag

När arbetstagare i dagarbete under sin ordinarie arbetstid som slutar senast klockan 16.00 meddelas, att han samma dag efter det att han avlägsnat sig från arbetsplatsen bör infinna sig till övertidsarbete som börjar efter klockan 21.00 erläggs åt honom en extra ersättning som motsvarar två (2) timmars medeltimförtjänst, utan övertidstillägg. För utfört övertidsarbete betalas lön samt övertidsförhöjning som ovan i punkt 3.14 i kollektivavtalet avses.

3.16 Beredskap

Beredskap i bostaden

Är arbetstagare enligt avtal, skyldig att uppehålla sig i sin bostad, varifrån han vid behov kan kallas till arbete, erläggs åt honom för en dylik beredskap hemma halv lön enligt medeltimförtjänst utan att beredskapstiden räknas till arbetstiden. I samband med överenskommelsen om beredskap bör beredskapstidens längd bestämmas

Beredskap i valbar form

Ifall man kommer överens om annan form av beredskap bör man samtidigt komma överens om den ersättning som betalas för beredskapen med beaktande av hur beredskapen begränsar arbetstagarens användning av sin fritid.

Då arbetstagare som varit i beredskap, på sätt som förutsätts ovan kallas att utföra arbete, tillämpas inte denna punkts bestämmelser gällande utryckningsarbete.

KAPITEL 4 LÖNER OCH LÖNEBETALNING

4.1 Löneformer

Arbetstagares lön beräknas för en viss tidsperiod (tidlön) eller på basis av arbetsresultat som på olika sätt fastställts (ackordslön). Därtill kan sådana löneformer användas där man utöver tidlönen betalar en premie som baserar sig på produktionen eller någon annan faktor.

4.2 Tidlön

Normtimlönerna för fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år fastställs enligt vederbörande arbetstagares arbete och på basis av den lönegruppering som nedtecknats i kollektivavtalets bilagor.

Normtimlöner (cent/timme)

Fr.o.m. 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönerupp 1	1027
Lönerupp 2	1055
Lönerupp 3	1100
Lönerupp 4	1163
Lönerupp 5	1236

Fr.o.m. 1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönerupp 1	1050
Lönerupp 2	1078
Lönerupp 3	1124
Lönerupp 4	1189
Lönerupp 5	1263

Fr.o.m. 1.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Lönerupp 1	1085
Lönerupp 2	1114
Lönerupp 3	1161
Lönerupp 4	1228
Lönerupp 5	1305

Vid behov kan i de svåraste och mest krävande uppgifterna betalas en högre timlön än den ovan fastställda normtimlönen för ifrågavarande lönegrupp.

Normtimlönerna för blåsare som utför yrkesarbete på tidlön (cent/timme)

Fr.o.m. 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Yngre blåsare	1309
Äldre blåsare	1359
Blåsarmästare	1389

Fr.o.m. 1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Yngre blåsare	1338
Äldre blåsare	1389
Blåsarmästare	1420

Fr.o.m. 1.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Yngre blåsare	1382
Äldre blåsare	1435
Blåsarmästare	1467

Unga arbetstagares normtimlöner (cent/timme)

Fr.o.m. 1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Under 17-årigar	998
17-åringar	1002

Fr.o.m. 1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Under 17-årigar	1020
17-åringar	1024

Fr.o.m. 1.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter:

Under 17-årigar	1054
17-åringar	1058

Ovan avtalade begynnelselöner för unga arbetstagare kan tillämpas i högst tre månaders tid räknat från anställningens början. När ung arbetstagare nått den behövliga inövning justeras hans timlön så att den motsvarar den utveckling som skett i hans skicklighet och effektivitet i arbetet.

När ung arbetstagare utför samma arbete som 18 år fyllda arbetare och han innehar den skicklighet och yrkeserfarenhet som arbetet i fråga kräver, betalas åt honom lön enligt lönegrunderna för respektive arbete.

Praktikanter

När man fastställer lönen för en praktikant i ett anställningsförhållande används under utbildnings- och tränings tiden som ingångslön för praktikanten en lön enligt lönegrupp, som betalas för en uppgift som ligger en nivå lägre.

Denna lön betalas tills praktikanten behärskar arbetet på ett tillfredsställande sätt. Längden på tränings tiden påverkas av arbetets karaktär och arbetstagarens personliga egenskaper. Av den här orsaken ska längden på tiden fastställas separat i varje fall.

Tidarbetstillägg

Åt fullt arbetsföra arbetstagare som varit anställda utan avbrott i minst tre (3) månader och som huvudsakligen utför arbete på tidlön, kan utöver normtimlönerna betalas tidarbetstillägg.

4.3 Prestationslönearbete

Ackordsprissättning

Prissättningen av ackordsarbete grundar sig på de arbetsbetingade timlönerna som fastställs enligt normtimlönerna. Ackordsarbetet bör prissättas så, att arbetstagarens förtjänst vid normal ackordsprestation överskjuter den ovan avsedda arbetsbetingade timlönen med 20 % och att förtjänsten stiger i s.k. raka ackord minst i samma proportion som arbetsprestationen eller arbetseffekten ökar.

Avtal om ackordsprissättningen

Om ackordspriserna avtalas mellan arbetsgivaren och arbetstagarnas representanter. Prissättningen av nya produkter utförs med iakttagande av de arbetsresultat som tidigare nåtts med motsvarande produkter. Ifall tillfälliga ackordsarbeten utförs bör med vederbörande arbetargrupp eller enskild arbetstagare avtalas om ackordspriset innan arbetet påbörjas.

Granskning av ackordsprissättningen, justering

När ackordspriset grundar sig på arbetsstudier som är i kraft eller på utförd prissättning och det i övrigt motsvarar de verkliga förhållandena och förfarandena, bibehålls ackordspriset som sådant. När faktorerna som inverkar på ackordspriset förändras, korrigeras ackordspriset i överensstämmelse med förändringen. Om man inte når enighet om justeringen följs bestämmelserna i punkt 8.2 i kollektivavtalet på följande sätt:

- Det tidigare ackordspriset är i kraft så länge de lokala förhandlingarna om meningsskiljaktigheten pågår. Om dessa förhandlingar avslutas som resultatlösa, utförs ackordsarbetet därefter till det pris som arbetsgivaren erbjuder.
- Har enighet inte heller i förhandlingarna mellan förbunden nåtts inom två veckor räknat från den dag då meningsskiljaktigheten lämnades till förbunden för behandling, betalas för ifrågavarande ackord fortsättningsvis det pris som arbetsgivaren erbjudit. Priset får dock inte underskrida i ackordsarbetet arbetande arbetstagares medeltimförtjänst, som reduceras med 15 procent.
- Ifall enighet mellan förbunden nås om ackordspriset betalas den eventuella skillnaden mellan det nya priset och det pris som arbetsgivaren erbjudit retroaktivt för den period som arbetet utförts till det av arbetsgivaren erbjudna priset.
- Förhandlingar som gäller meningsskiljaktighet om ackordsprissättningen bör inledas omedelbart för att utan dröjsmål försöka få till stånd en uppgörelse.
- När ett ackordspris i övriga än vad bestämmelserna i första stycket avser, konstateras vara felaktigt eller leder till orimligheter, verkställs likaså en justering av ackordspriset. Om en arbetstagare eller arbetstagargrupp som utför nämnda ackordsarbete inte godkänner det korrigerade ackordspriset, iakttas vid biläggningsen av meningsskiljaktigheten ovan nämnda förfarande.

Lönegaranti

I ackordsarbete är timlönen garanterad.

När påbörjandet av ackordsarbete fördröjs

Om arbetstagare som regelbundet utför ackordsarbete, av teknisk orsak som inte beror på honom själv, inte kan påbörja sitt arbete vid fastställd tidpunkt eller om han under pågående ackordsarbete blir tvungen att vänta, betalas åt honom för denna tid arbetsbetingad timlön. I ett dylikt fall är han dock skyldig att utföra annat av arbetsledningen anvisat arbete.

4.4 Arbets- och tidsstudier

Vid arbets- och tidsstudier samt i användningen av arbetsklassificering iakttas de förfaringssätt varom förbunden kommit överens.

Innan tidsstudier inleds bör om dem och deras syfte meddelas till den arbetstagare vars arbete är föremål för studien.

4.5 Premielöner

Grunden för systemet med produktionspremier

Vid användning av produktionspremiesystem är utgångspunkten den, att arbets- eller produktionskvaliteten eller -kvantiteten (kvalitets- och volympremier) kan förbättras utöver den normala prestationen eller att arbetet kan utföras på ett förmånligare sätt med tanke på förbrukningen av råvara eller material (sparpremier).

I produktionspremiearbete betalas minst timlön för den fasta lönedelen.

Resultat- och vinstpremier

Resultat- och vinstpremierna är företagsspecifika lönetillägg. I dem ingår en risk för att de alls inte betalas ifall uppsatta resultat- eller vinstmål inte nås.

Tillägget som betalas i form av en resultatpremie kan grunda sig exempelvis på parametrar som uttrycker arbetsplatsens produktiva verksamhet, den ekonomiska utvecklingen och hur de utsatta utvecklingsmålen nås, eller en kombination av alla dessa parametrar.

Tillägget som betalas i form av en vinstpremie kan exempelvis grunda sig på företagets driftsbidrag eller på en rat som därefter utvisar lönsamheten.

Förbunden förutsätter att användningen av resultat- och vinstpremier och deras fastställningsgrunder, liksom även ändringarna som sker i grunderna, lokalt utreds för personalen innan de tas i bruk.

4.6 Särskilda tillägg

Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

Fastställning av skifttilläggen

Kvällsskiftstillägget är 8,5 procent och nattarbetstillägget är 14,6 procent beräknade på den glaskeramiska industrins arbetstagares förtjänst för ordinarie arbetstid utan miljö- och skifttillägg samt utan (overtids-) och söndagsförhöjningar för det andra kvartalet

(=AUP - förtjänst, EK:s lönestatistik kolumn F). Tilläggen avrundas till följande närmaste cent.

I samband med kollektivavtalsförhandlingarna förhandlar parterna och kommer överens om hur skifttilläggens förhöjning beaktas som del av kollektivavtalets kostnadsverkan.

Skifttilläggsens beräkningsregel som avses i föregående stycke tillämpas inte i samband de löneförhöjningar som genomförs 2023 och 2024.

Skifttilläggsbeloppen

Beloppen för skifttilläggen är **1.2.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter** följande:

- kvällsskiftstillägg 124 cent per timme
- nattskiftstillägg 216 cent per timme

Beloppen för skifttilläggen är **1.2.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter följande:

- kvällsskiftstillägg **128** cent per timme
- nattskiftstillägg **223** cent per timme

Skiftarbetstillägget i övertidsarbete

För den tid som arbetstagare i skiftarbete utför övertidsarbete betalas skifttillägg enligt det skift under vilket övertidsarbetet utförs.

Avlösning och växling av skift

I skiftarbete bör skiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst tre veckors intervaller. Man kan avtala om andra tidsperioder lokalt. Arbetstagare kan dock, då härom överenskommes, kontinuerligt arbeta i samma skift.

Lokala avtal om tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete

Man kan avtala om andra tidpunkter för skifttillägg och tillägg för kvälls- och nattarbete.

Kvälls- och nattarbete

När arbetstagarens ordinarie arbetstid är förlagd till tiden mellan klockan 18 och klockan 22, utan att arbetet är skiftarbete, övertidsarbete eller uttryckningsarbete, betraktas arbete som utförs mellan nämnda klockslag som kvällsarbete och betalas för arbetstimmar som infaller mellan nämnda klockslag ett tillägg som till sitt belopp är samma som kvällsskiftstillägget. Under samma förutsättningar betraktas arbete, som utförs mellan klockan 22 och klockan 6, som nattarbete för vilket betalas för arbetstimmar som infaller mellan nämnda klockslag ett tillägg som till sitt belopp är samma som nattskiftstillägget.

Tillägget för kontinuerligt treskiftsarbete samt fortlöpande tvåskiftsarbete

Till arbetstagare som arbetar i kontinuerligt treskiftsarbete samt i fortlöpande tvåskiftsarbete betalas för varje utförd ordinarie arbetstimme under lördagsdygnet ett separat tillägg. Tillägget är från 1.2.2018 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter **132** cent för de timmar som fastställs i punkt 4.6 i kollektivavtalet. Fr.o.m. **1.2.2024** eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter är tillägget **136** cent per timme.

Särskilt tungt och särskilt smutsigt arbete

Ifall man ovan nämnda särskilt tunga och särskilt smutsiga arbeten inte beaktat nämnda förhållanden i tidlönen eller prissättningen av ackords- och premielönerna, avtalas lokalt om de tillägg som betalas förhållandena i fråga. Tilläggen bör till sin storlek utgöra 6–10 procent av normtimlönen för respektive arbete.

4.7 Tjänsteårstillägg

Utgående från hur länge en arbetstagares anställningsförhållande fortgått utan avbrott betalas till honom tjänsteårstillägg enligt följande:

Tilläggets tillämpningsgrund

Grunden för tillämpningen av tillägget konstateras årligen den 30 november, vilket iakttas ända fram till följande granskningstidpunkt. Anställningens kontinuitet granskas med iakttagande av semesterlagens tillämpningspraxis.

Tjänsteårstilläggets storlek

Storleken av tjänsteårstillägget fås ur följande formel:

Anställningen fortgått utan avbrott	Tilläggsbelopp
5 – 9 år	Sm x 1,5 x MTF
10 – 14 år	Sm x 2,0 x MTF
15 – 19 år	Sm x 4,0 x MTF
20 – 24 år	Sm x 6,0 x MTF
25 år	Sm x 8,0 x MTF

I formeln anger Sm antalet månader som berättigar till semester och MTF den medeltimförtjänst, som avses i punkt 4.11 i kollektivavtalet.

Tidpunkten för utbetalning av tjänsteårstillägget

Tjänsteårstillägget betalas som ett separat tillägg i samband med december månads första lönebetalning. Tillägget beaktas inte vid beräkning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten.

Anställningen upphör innan det årliga tjänsteårstillägget utbetalats

Ifall till detta tillägg berättigad arbetstagares anställningsförhållande upphör innan det årliga tillägget utbetalats, konstateras antalet semesterkvalifikationsmånader som införtjänats fram till anställningsförhållandets upphörande räknat från början av föregående december månad. Till arbetstagaren betalas i samband med slutlikviden, för varje på detta sätt beräknad semesterkvalifikationsmånad, som berättigar till semester, 1/12 av den summa som han senast erhållit i tjänsteårstillägg.

Exempel: Arbetstagarens anställningsförhållande upphör den 30 april när samtliga, från början av föregående december månad beräknade semesterkvalifikationsmånader är uppfyllda och således till semester berättigande. Till arbetstagaren betalas 5/12 av det tjänsteårstillägg som i samband med den första lönebetalningen föregående december månad betalats i tjänsteårstillägg.

4.8 Förflyttning till annat arbete

Huvudregel

Arbetstagare är skyldig att utföra det arbete som arbetsledningen anvisar och arbetsgivaren har rätt att vid behov placera arbetstagare i annat arbete. I dylika fall betalas till arbetstagaren omedelbart efter överflyttningen lön enligt det nya arbetet.

Undantag som gäller tillfälliga överflyttningar

Omflyttning till lägre avlönat tidarbete

Om arbetstagare på tidlön eller på produktionspremielön tillfälligt omflyttas i annat tidlönsarbete som hör till en lägre lönegrupp, betalas till honom för förflyttningstiden, dock under högst två arbetsveckor, hans tidigare tidlön.

Omflyttning från ackordsarbete till tidlönsarbete

Om arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete och som i arbetet når normal ackordsprestation, tillfälligt överflyttas i annat arbete på tidlön, betalas åt honom under den tid han är förflyttad, dock högst för två arbetsveckor, minst den normtimlön enligt den lönegrupp till vilken hans tidigare arbete hörde, förhöjd med 20 procent.

Arbetstagare som regelmässigt utför olika arbeten

Det som konstaterats ovan gäller inte arbetstagare som regelmässigt utför olika arbeten.

Överflyttning från ett ackordsarbete till annat ackordsarbete

Om arbetstagare som utför fortlöpande ackordsarbete och som i arbetet når normal ackordsprestation, överflyttas i annat ackordsarbete där han inte till en början når normal ackordsprestation, erläggs till honom under två arbetsveckor minst hans nya timlön enligt lönegruppen i fråga förhöjd med 20 procent. Alternativt kan man komma överens om att till honom betala en gradvis sjunkande kompensation som är beroende av den tid han skäligen behöver för att sätta sig in i arbetet.

Försöksarbete eller undervisningsuppdrag

Då arbetstagare i arbete av prestationslönetyp på uppdrag av arbetsgivaren, och av orsak som inte beror på honom själv, blir tvungen att på tidlön utföra försöksarbete eller sköta undervisningsuppdrag, betalas till honom för nämnda arbete lön som fastställs enligt den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten.

Avbrott i arbetet

Om arbetstagares arbete avbryts på grund av teknisk störning eller störning i produktionen som avviker från det normala och arbetsgivaren inte kan ordna annat arbete för avbrottstiden, betalas till arbetstagare, förutsatt att han till sin arbetsledare anmält on avbrottet timlön enligt arbetsuppgift för avbrottstiden och att han står till förfogande i respektive arbete.

Lokalt avtal i samband med överflyttningar i annat arbete

Om lönesättningen i samband med överflyttning i annat arbete kan också från ovan i denna punkt avvikande avtal ingås.

4.9 Lönebetalning

Parternas rekommendation om löneutbetalning via en penninginrättning

Avtalsparterna rekommenderar att man på arbetsplatserna kommer överens om att lönerna betalas genom någon penninginrättning. Arbetsgivaren kan skicka lönespecifikationen i elektronisk form i stället för per post.

Protokollsanteckning:

Före en övergång till elektronisk lönespecifikation ska arbetsgivaren informera om tidpunkten för ändringen och se till att arbetstagaren vet hur och har möjlighet att skriva ut lönespecifikationen vid behov. I annat fall ges en skriftlig lönespecifikation.

Tidpunkten för löneutbetalningen

Gäller t.o.m. 31.12.2023

Förbunden rekommenderar att lönerna betalas en gång i månaden. Om man inte lokalt har avtalat om annat, betalas lönerna på avtalade lönebetalningsdagar minst två gånger i månaden. Om lönebetalningsdagen infaller på en söndag eller helgdag betalas lönen föregående vardag.

Om man på arbetsplatsen övergår till månadslön enligt punkt 4.10 kan lönen betalas en gång i månaden.

För beräkning av lönen får lönen för sex dagar lämnas inestående, om inte annat avtalas.

Gäller fr.o.m. 1.1.2024

Förbunden rekommenderar att lönerna betalas en gång i månaden. Om man inte lokalt har avtalat om annat, betalas lönerna på avtalade lönebetalningsdagar minst två gånger i månaden. Rörliga lönedelar, såsom timbaserade tillägg och lön för övertid, kan betalas och oavlönad frånvaro behandlas en gång i månaden. Om lönebetalningsdagen infaller på en söndag eller helgdag betalas lönen föregående vardag.

Om man på arbetsplatsen övergår till månadslön enligt punkt 4.10 kan lönen betalas en gång i månaden.

Protokollsanteckning:

Med rörliga timbaserade lönedelar avses timbaserade tillägg som beräknas separat, till exempel skiftarbetstillägg, specialmiljötilägg, grunddelar och förhöjningsdelar för mer- och övertidsarbete, söndagsförhöjning och ersättningar för veckovila.

För beräkning av lönen får lönen för sex dagar lämnas inestående, om inte annat avtalas.

Slutlikvid

Även när det gäller betalning av slutlikvid sker utbetalningen på företagets normala lönebetalningsdag om man inte lokalt kommer överens om annat.

4.10 Månadslön

Omvandling av timlön till månadslön

När arbetstagares timlön omvandlas till månadslön används talet 170 som koefficient. Den sålunda beräknade månadslönen höjs därefter med 4,4 procent som anses innehålla verkningen av söckenhelgerna för vilka betalas särskild ersättning. Månadsavlönad arbetstagares individuella timlön erhålls genom att dividera månadslönen med talet 170.

Delning av månadslön

Ifall arbetstagare inte är berättigad att få ut sin lön för hela lönebetalningsperioden, beräknas lönen för regelbundet, enligt arbetstidsutjämnings-schemat utfört arbete under ordinarie arbetstid så, att lönebetalningsperiodens lön divideras med det antal enligt arbetstidsutjämnings-schemat utförda arbetstimmar, som ingick i denna tidsperiod varefter den sålunda erhållna timlönen multipliceras med det antal timmar, för vilka han är berättigad att få lön.

I intermittert och kontinuerligt treskiftsarbete innehålls arbetstidsförkortningsledigheterna i antalet ordinarie arbetstimmar som utgör divisor.

4.11 Medeltimförtjänst

Användningssituationer

Medeltimförtjänsten används som beräkningsgrund vid utbetalning av löner och ersättningar i situationer som särskilt fastställts i kollektivavtalet.

I de fall där medeltimförtjänst används, betalas inte utöver den några speciella tillägg eftersom de på nedan fastställt sätt redan beaktats i beräkningen av medeltimförtjänsten.

Beräkning

Arbetstagarens medeltimförtjänst beräknas sålunda att den förtjänst jämte eventuella separata tillägg som, oberoende av löneform, per kvartal betalats till honom för arbetad tid, divideras med det totala antalet utförda arbetstimmar under kvartalet i fråga. I kalkylen över medeltimförtjänsten innehålls inte övertids- eller söndagstillägg, inte heller ersättningar för veckovila, tjänsteårstillägg eller tillägg som betalas för utjämning av arbetstiden.

Ny arbetstagares medeltimförtjänst beräknas genom att i stället för att använda ett kvartal som beräkningsperiod använda förtjänsten för den närmast föregående löneperiod, för vilken medeltimförtjänsten på ett tillförlitligt sätt kan beräknas. På samma sätt förfars när arbetstagaren under ett kvartal varit i arbete mindre än 160 timmar.

Användningsperioder

Den ovan enligt punkt tre beräknade medeltimförtjänsten används på följande sätt:

- under februari, mars och april används föregående års IV kvartal
- under maj, juni och juli används årets I kvartal
- under augusti, september och oktober används årets II kvartal samt
- under november, december och januari används årets III kvartal.

Då en löneperiod fördelar sig på två av de ovannämnda månadsperioderna eller på två kvartal, anses löneperioden höra till den period under vilken det större antalet ordinarie arbetstimmar infaller.

Lokalt avtal om beräkningssättet och användningsperioderna

Om medeltimförtjänstens beräkningssätt och användningsperioder kan med lokalt avtal överenskommas på ett sätt som avviker från vad som sagts i ovan nämnda punkt.

KAPITEL 5 SÄRSKILDA ERSÄTTNINGAR

5.1 Ersättning för resekostnader

Resor som hänför sig till arbetstagares arbetsuppgifter

Resor som hör till arbetstagarens arbetsuppgifter skall arrangeras på ett ändamålsenligt sätt så, att de inte tar mera tid eller förorsakar mera kostnader än vad skötseln av arbetsuppgifterna nödvändigtvis kräver.

Resans början och slut

Resan anses börja då arbetare beger sig på resa från arbetsplatsen eller bostaden direkt till kommenderingsorten och den slutar då arbetstagaren återvänder till arbetsplatsen. Kan arbetstagare inte återvända till arbetsplatsen under ordinarie arbetstid anses resan vara avslutad då han återvänder till bostaden.

Kommenderingsort

Med kommenderingsort avses annan arbetsort än den ordinarie arbetsplatsens placeringsort eller arbetstagarens hemort.

Ersättning för resekostnader

Resebiljetter

Arbetsgivaren står för alla erforderliga resekostnader till och från kommenderingsorten eller från en kommenderingsort till en annan. Som erforderliga resekostnader anses resebiljetter i II klass, resegodskostnader, samt då resan sker nattetid, sovvnagnsbiljetternas pris i motsvarande klass.

Användning av egen bil

Överenskommelse om att arbetaren använder egen bil i researbetet, och om eventuell transport av andra personer och varor görs före resan inleds. När avtal om saken ingåtts betalas till arbetstagaren en ersättning som till sitt belopp är den summa som skattestyrelsen årligen bekräftar som skattefritt.

Ersättning för resetid

Till arbetstagaren betalas i ersättning för resetid för högst 16 resetimmar per arbetsdygn. Från detta timantal avdras de arbetstimmar som under ifrågavarande arbetsdygn utförts inom ramen för ordinarie arbetstimmar. För det antal resetimmar som motsvarar antalet förlorade ordinarie arbetstimmar betalas en ersättning som motsvarar medeltimförtjänsten. Även för resa på lördag, söndag eller annan fridag betalas för högst 8 timmars resetid ersättning enligt medeltimförtjänst. För andra resetimmar, dock för högst 8 timmar erläggs ersättning enligt timlönen enligt arbetsuppgift.

Har för arbetare anordnats sov- eller hyttplats erläggs inte förenämnda ersättning för tiden 21.00 - 7.00.

Dagtraktamente

För resor i hemlandet betalas dagtraktamente i enlighet med det skattestyrelsebeslut som gäller vid gängse tidpunkt. (Se www.vero.fi).

Ifall arbetstagaren under något resedygn får gratis kost, eller kost som ingår i resebiljettpriset, avdras hälften av dagtraktamentsbeloppet. Med gratis kost avses, när det är fråga om heldagsdagtraktamente, två måltider och när det gäller deldagtraktamente en gratis måltid. Vid tillämpning av bestämmelsen kan måltiden vara arrangerad av annan än arbetsgivaren.

Ersättning för inkvarteringskostnader

Har inkvartering inte ordnats för arbetstagaren, betalar arbetsgivaren ersättning för inkvarteringskostnaderna under arbetskommenderingen enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning.

Nattresepenning

För sådant till dagtraktamente berättigande resedygn, under vilket fri inkvartering inte ordnats för arbetstagaren eller han inte fått inkvarteringsersättning eller sovplats under resan, betalas i nattresepenning ett belopp som skattestyrelsen bekräftat som skattefritt.

Nattresepenning betalas dock inte, om arbetstagaren omotiverat underlåtit att utnyttja av arbetsgivaren reserverad och anvisad inkvarteringsmöjlighet.

Måltidsersättning

Om arbetet utförs på sådan ort som ligger på mer än fem (5) kilometers avstånd från arbetstagarens ordinarie arbetsplats och bostad betalas till arbetstagaren

- extra resekostnader
- i måltidsersättning $\frac{1}{4}$ av hemlandsdagtraktamentet ifall arbetstagaren inte har möjlighet att inta måltid på sin ordinarie arbetsplats eller hemma och gratis kost inte serveras på arbetsplatsen

Ifall man inte kommit överens om annat, betalas i sådana fall där arbetstagarens ovan avsedda arbete med därtill hörande resor har räckt minst 12 timmar och arbetstagaren av denna orsak kan återvända hem först sent på kvällen, för de kostnader som sålunda uppkommer i ersättning en ytterligare måltidsersättning. Till nämnda timmar inräknas också de arbetstimmar som under samma arbetsdygn utfördes omedelbart före resan.

Bestämmelsen om måltidsersättning tillämpas inte på fall där arbetstagaren är tvungen att röra sig på samma företags arbetsplatser på olika orter eller som annars ligger nära varandra när möjligheterna till bespisning och bespisningsförhållandena på dessa arbetsplatser motsvarar varandra.

- om ersättning av den tid som används till resan avtalar parterna sinsemellan

Specialbestämmelser

Ersättning för maten i pengar under helg- och högtidsdagar

Under helg- och högtidsdag är arbetstagare som arbetar på främmande ort och där åt honom bekostas fri kost och logi, berättigad att om han så önskar, få ersättning för maten i pengar.

Hemresor

Då arbetstagare före midsommar- eller juldag arbetat minst sex veckor utan avbrott på främmande ort i hemlandet, är han, om arbetets tekniska natur eller andra tvingande skäl inte hindrar det, berättigad att för nämnda helger resa till sitt hem. I dylika fall ersätter arbetsgivaren åt honom avgiften för resekostnaderna till hemorten och därifrån tillbaka till arbetsplatsen enligt vad som ovan i denna punkt konstaterats samt betalas för resetiden dagtraktamente som gäller vid tidpunkten ifråga. Den arbetstid som eventuellt går förlorad på grund av hemresan ersätts däremot inte.

Begränsning i tillämpningen av punkten

Då arbete utanför fabriksorten utförs av ortsbo eller annan arbetstagare, som tagits i arbete där, är denne inte berättigad till förenämnda förmåner i denna punkt.

Arbete utomlands

För utlandsresa som arbetsuppgifterna kräver betalas utlandsdagtraktamente i enlighet med skattestyrelsens vid tidpunkten i fråga gällande beslut. (Se www.vero.fi).

5.2 Övriga ersättningar

Värnpliktsuppbåd

Till arbetstagare som första gången deltar i värnpliktsuppbåd betalar arbetsgivaren för uppbådsdagen en ersättning som motsvarar förtjänsten för en arbetsdag. Ersättning för uppbåd betalas endast för den dag då uppbådet hålls.

Ifall arbetstagaren under uppbådsdagen också är i arbete får han utöver den i föregående stycke nämnda ersättningen också lön för den tid han är i arbete.

Reservövningar

Arbetsgivaren erlägger lön för den tid arbetstagare befinner sig på reservövning så, att arbetstagaren får fulla löneförmåner då reservistlönen från staten medräknas.

Begravnings- och bröllopsdag

Arbetstagare har rätt till ledighet med lön på sin egen bröllopsdag samt nära anhörigs begravningsdag. Som nära anhörig betraktas arbetstagarens maka/make, sambo, barn och adoptivbarn, föräldrar och mor- och farföräldrar, bröder och systrar samt svärföräldrar.

Bemärkelsedagar

Arbetstagare vars anställningsförhållande fortgått utan avbrott i minst tre (3) månader har på sin 50- och 60-årsdag rätt till ledighet med lön som motsvarar arbetstagarens ordinarie arbetstid när bemärkelsedagen infaller på dag som enligt arbetsskiftsförteckningen är dennes arbetsdag. Man kan avtala om att flytta ledigheten till en annan tidpunkt på så sätt att den ges inom två månader från bemärkelsedagen.

Valnämnders och valkommissioners möten

Till arbetstagare som är medlem i lagstadgad valnämnd eller -kommission som tillsatta för statliga eller kommunala val, betalar arbetsgivaren ersättning för den förtjänst för ordinarie arbetstid, som han går miste om på grund av deltagande i dylika nämnders eller kommissioners möten.

Beräkningsgrunden för ersättningarna

Ersättningarna som avses ovan i denna punkt betalas med användning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund.

5.3 Söckenhelg ersättning

Söckenhelger som ersätts

Till arbetstagare betalas, för nedan nämnda dagar, i söckenhelg ersättning åtta (8) timmars lön med användning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund:

- nyårsdagen
- trettondagen när den infaller på annan vardag än lördag
- långfredagen
- annandag påsk
- första maj
- Kristi himmelsfärdsdag
- midsommarafton
- julafton samt
- juldagen och annandag jul.

Protokollsanteckning:

Tidpunkten för söckenhelgen och ersättningar som betalas för den kan flyttas enligt lokalt avtal.

Exempel:

Man kan avtala lokalt om att till exempel Kristi himmelsfärdsdag, som infaller på en torsdag, flyttas till fredagen, varvid normal lön betalas för torsdagen och fredagen är avlönad ledighet. Om arbete utförs på fredagen, betalas utöver normal lön även förhöjning för söndagsarbete samt eventuell övertidsförhöjning.

Allmänna förutsättningar för utbetalning av söckenhelg ersättning

Förutsättningen för att söckenhelg ersättning utbetalas är att arbetstagarens anställningsförhållande utan avbrott fortgått i minst tre (3) månader före ifrågavarande söckenhelg. Därtill förutsätts att arbetstagaren utfört arbete enligt arbetsskiftsförteckningen arbetsdagen närmast före och efter helgdagen eller under den ena av dem om frånvaron skett med arbetsgivarens tillstånd eller berott på annan godtagbar orsak.

Protokollsanteckning:

Ifall bestämmelserna om de förutsättningar som gäller vid iakttagande av den i arbetsskiftsförteckningen avsedda arbetstiden skulle medföra förlust av söckenhelg ersättning för flera på varandra följande söckenhelger, gäller förlusten endast en av dessa söckenhelger.

När söckenhelg sammanfaller med viss frånvarotid

Söckenhelg ersättning betalas till arbetstagare, som avses i denna punkt även för söckenhelg som infaller under

- tiden för arbetstagarens semester
- sjukdom som fortgått högst tre (3) månader före söckenhelgen
- frånvaro med lön på grund av insjuknat barn såsom avses i punkt 6.4 i kollektivavtalet
- lagstadgad graviditets- (träder i kraft 1.8.2022) eller föräldraledighet
- permittering på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker och som pågått i högst två (2) veckor före söckenhelgen
- arbetstagarens fridag oberoende av om arbetstagaren under nämnda dag varit i arbete. Har frånvaro under söckenhelg, som enligt arbetsskiftsförteckningen är arbetsdag, berott på annan än godtagbar orsak, betalas likväl ingen söckenhelg ersättning.

Självständighetsdagen

Har arbetstagare inte lagbaserad rätt till lön för självständighetsdagen (Lagen om självständighetsdagens firande såsom allmän högtids- och fridag; 26.11.1937/388), betalas för självständighetsdagen söckenhelg ersättning under förutsättningarna som fastställs i denna punkt.

Arbetstagare med vecko- eller månadslön

Söckenhelg ersättning betalas inte till arbetstagare med vecko- eller månadslön.

KAPITEL 6 SOCIALA BESTÄMMELSER

61 § Semester, semesterpenning

Fastställning av semester och semesterlön

Arbetstagare erhåller semester enligt gällande semesterlag. Semesterlönen samt semesterersättningen fastställs i enlighet med det mellan förbunden träffade semesterlöneavtalet.

Placering av semester under uppsägningstid

Om arbetsgivaren säger upp en arbetstagare på andra uppsägningsgrunder än de uppsägningsgrunder som fastställs i 7 kap. 3–4 § 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 semesterpenning enligt punkt 6.1.

Semesterpenning

Semesterpenningens belopp

Till arbetstagare som återvänder från sin semester erläggs i semesterpenning 50 % av hans semesterlön.

Förutsättningarna för utbetalning av semesterpenning

Förutsättningen för erhållande av semesterpenning är att arbetstagaren påbörjar sin semester vid föreskriven eller överenskommen tidpunkt och återvänder till arbetet omedelbart efter semestern.

Semesterpenning erläggs dock såvida arbetstagare under pågående anställningsförhållande omedelbart innan semestern vidtar eller då den upphört, med arbetsgivarens samtycke varit frånvarande från arbetet eller varit förhindrad att arbeta av orsak som nämns i semesterlagens 7 §.

Protokollsanteckning:

Frånvaro från arbetet på grund av vårdledighet anses, vid tillämpning av föregående stycke, ha skett med arbetsgivarens samtycke. Förutsättningen i dylika fall är dock, att arbetstagaren återvänder till sitt arbete i enlighet med den i arbetsavtalslagens 4 kapitel 3 a § avsedda ursprungliga förhandsanmälan eller en däri senare gjord, motiverad ändring.

Tidpunkten för utbetalning av semesterpenning

Semesterpenningen kan betalas på en fastställd betalningsdag för semesterpenningar som iakttas vid företaget. Om inget lokalt avtal nås gällande en fast tidpunkt för betalning av semesterpenning, betalas semesterpenningen för vintersemestern senast 15.2 och för sommarsemestern senast 15.6.

Protokollsanteckning:

Systemet med fasta tidpunkter för utbetalning av semesterpenning träder i kraft för semestrarna under det semesterkvalifikationsår som slutar 31.3.2022.

Arbetsgivaren kan också betala semesterpenningen på följande sätt: hälften (1/2) av semesterpenningen betalas i förskott i samband med semesterlönen. På motsvarande sätt betalas semesterpenningens senare del i samband med den lönebetalning som följer efter återkomsten från semestern.

Med lokalt avtal kan man också komma överens om att semesterpenningen utbetalas i flera rater, dock så att semesterpenningen i sin helhet är betald före början av följande semesterkvalifikationsperiod. Ifall arbetstagarens anställningsförhållande i ett dylikt fall upphör innan semesterpenningen i sin helhet utbetalats, betalas den del av penningen som ännu inte betalats, vid utgången av anställningsförhållandet, förutsatt att arbetstagaren i övrigt enligt detta kollektivavtal är berättigad till semesterpenning.

Semesterpenningen i fall där anställningsförhållandet upphör

Ifall arbetsgivaren av orsak som inte beror på arbetstagaren har sagt upp arbetstagarens arbetsavtal så att det upphör under semesterperioden, förlorar arbetstagaren inte på denna grund sin rätt till semesterpenning. På motsvarande sätt iakttas samma regel också när arbetsförhållandet under semesterperioden under pågående semester upphör så att arbetstagaren på grund detta är förhindrad att återvända till arbetet efter semestern.

Semesterpenningen utbetalas i ovan nämnda fall utgående från semesterersättningen för föregående semesterkvalifikationsår som avslutats men inte från semesterersättningen enligt det semesterkvalifikationsår som ännu inte gått ut.

Utbetalning av semesterpenning vid avgång med pension

Semesterpenning utbetalas till arbetstagare som avgår med ålders- eller invalidpension, förtida ålderspension eller individuell förtidspension enligt den semesterlön och den eventuella semesterersättning arbetstagaren är berättigad till. Sålunda utbetalas semesterpenning till arbetstagare som avgår med pension också från den semesterersättning som utgår för ett eventuellt ofullbordat semesterkvalifikationsår.

Värnplikt

När arbetstagare inleder sin värnpliktstjänstgöring innan man till honom betalat den semesterpenning han enligt kollektivavtalet vore berättigad till, har han rätt att få ut semesterpenningen om han efter slutförd tjänstgöring i aktiv tjänst vederbörligen återvänder till arbetet.

Semesterpenningens storlek efter avtjänad värnplikt och återgång i arbetet beräknas enligt den semesterersättning som utbetalades till arbetstagaren när han trädde i militärtjänst. Om tjänstgöringen inletts omedelbart efter semestern, beräknas semesterpenningen på summan av den till honom betalda semesterlönen och semesterersättningen.

Semesterpenningen bestäms enligt det kollektivavtal, som var i kraft vid inträdet i tjänst.

Uppdelad semester

Ifall semestern är uppdelad, erläggs vid slutet av varje delsemester en motsvarande del av semesterpenningen med beaktande av vad som ovan föreskrivits.

Byte av semesterpenning mot ledig tid

Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att byta ut semesterpenningen helt eller delvis som betald ledighet.

6.2 Lön för sjuktid

Tiden för hur länge utbetalning av sjuktidslön fortgår

Till arbetstagare, som enligt en av arbetsgivaren godkänd utredning är oförmögen till arbete på grund av sjukdom eller olycksfall och vars anställningsförhållande före arbetsoförmågan fortgått över en (1) månad, betalar arbetsgivaren som lön för sjuktid full lön från början av den andra av de sjukdagar som skulle ha varit arbetstagarens arbetsdag ifall han hade varit arbetsför, för arbetsdagar under nedan angivna tidsperioder.

Den tid anställningsförhållandet fortgått utan avbrott innan Tidsperiod
arbetsoförmågan började

Minst en (1) månad men under tre (3) år	28 dagar
Tre (3) år men under fem (5) år	35 dagar
Fem (5) år men under tio (10) år	42 dagar
Tio (10) år eller längre	56 dagar

Anställningsförhållanden som fortgått kortare än en månad

Ifall arbetstagares arbetsoförmåga till följd av sjukdom eller olycksfall börjar innan anställningsförhållandet hunnit fortgå i över en månad, betalar arbetsgivaren i sjuklön 50 procent av arbetstagarens individuella tidlön, dock högst för de arbetsdagar som enligt arbetsskiftsförteckningen ingår i en tidsperiod som omfattar den dag arbetsoförmågan började och nio (9) därpå följande dagar. I övrigt (beträffande t.ex. karensdagen) iakttas bestämmelserna i denna punkt. Ifall arbetstagares i sjukförsäkringslagen avsedda rätt till dagpenning börjar tidigare, förkortas i motsvarande mån den tid för vilken lön skall betalas.

I de fall där arbetsoförmåga beror på arbetsolycksfall som bevisligen skett på arbetsplatsen, betalas lön för sjuktid till fullt belopp för arbetsdagar under en 28 dagars sammanhängande period också när anställningsförhållandet fortgått kortare tid än en (1) månad.

Insjuknande mitt under arbetsdag

Ifall arbetstagarens arbetsoförmåga börjar mitt under arbetsdagen, utbetalas till honom lön till utgången av ifrågavarande ordinarie arbetstid och följande arbetsdag (ifall arbetstagaren skulle ha varit i arbete) betraktas såsom karensdag.

Upprepning av samma sjukdom

Ifall arbetstagaren på nytt insjuknar i samma sjukdom inom förloppet av högst 30 dagar från den dag för vilken senast betalades lön för sjuktid eller sjukdagpenning, behandlas sjukdomsfallet som en sjukdom. 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.

Utbetalningen av lön för sjuktid fortgår i enlighet med denna punkt, dock högst till utgången av ovan i andra stycket avsedd tidsperiod. När samma sjukdom upprepas kan ersättningsperioden bestå även av flera perioder av arbetsoförmåga; i dylika fall betalas lön för sjuktid högst till utgången av ovan nämnda tidsperiod. I sådana fall som är oklara beträffande frågan huruvida det är fråga om samma eller en annan sjukdom, sker avgörandet med iakttagande av sjukförsäkringslagens tolkningar.

När samma sjukdom upprepas, fogas inte längre någon karensdag till den nya perioden av arbetsoförmåga. Även i det fall att perioderna för arbetsoförmåga sammanlagt, efter den första insjukningsdagen, fortgått i minst sex (6) vardagar, avräknas den eventuella karensdagen för den första perioden av arbetsoförmåga.

Karensdagen slopas

Lön för sjuktid betalas också för karensdagen i följande fall:

- När arbetstagarens anställningsförhållande före början av arbetsoförmågan utan avbrott fortgått i minst ett år
- När den av sjukdom föranledda arbetsoförmågan efter insjukningsdagen fortgår i minst sex (6) vardagar
- När arbetsoförmågan bevisligen beror på en arbetsolycka som skett på arbetsplatsen
- När samma sjukdom upprepas på sätt som avses ovan i denna punkt

Förfaringsdirektiv för utbetalning av lön för sjuktid

Konstaterande av arbetsoförmåga

Arbetsoförmåga konstateras med ett av företagsläkaren utfärdat läkarintyg eller annat av arbetsgivaren godkänt intyg. Ett retroaktivt utskrivet läkarintyg godkänns enligt samma princip som det föregående, ifall läkaren på intyget antecknat godtagbara grunder för att det utskrivits i efterhand.

Epidemier: intyg utskrivna av företagshälsovårdare eller hälsovårdare

Insjukningsfallen kan under pågående epidemi vara så talrika att besök hos läkare försvåras. Samma situation kan uppkomma tillfälligt när läkartjänster inte kan fås i den utsträckning att saken på detta sätt skulle kunna skötas. I dessa fall kan sjukdomen konstateras utgående ifrån en undersökning som genomförs av företagshälsovårdaren eller när hälsovårdaren meddelar upptäckta symtom och behovet av sjukledighet för högst tre dygn åt gången, förutsatt att det är samma företagshälsovårdare eller hälsovårdare som utfärdar sjukintygen. I dylika fall bör särskild uppmärksamhet fästas vid ett eventuellt behov av läkarvård. Därtill ska företagshälsovårdaren eller hälsovårdaren före han eller hon ger sjukintyget tillsammans med en läkare ha konstaterat att ovan avsedda situationer föreligger.

Oklarheter som hänför sig till läkarintyg

Har arbetsgivaren inte godkänt ett av arbetstagaren företett läkarintyg har han rätt att skicka arbetstagaren till undersökning hos en läkare som han själv utsett. I dylika fall står arbetsgivaren för de kostnader som anskaffningen av läkarintyget medför.

Med läkare som arbetsgivaren utsett avses i första hand specialläkare men i enskilda fall, beroende på omständigheterna, kan det bli fråga om annan läkare.

Oklarheter i anslutning till läkarintyg utreds i enlighet med förhandlingsordningen i punkt 8.2 i kollektivavtalet.

Företagets egna hälsovårdstjänster bör utnyttjas i första hand

Arbetsoförmåga konstateras i första hand med ett av företagsläkaren utfärdat intyg, ifall arbetstagaren inte framlägger motiverad orsak att anlita annan läkare. Dylika skäl kan vara t.ex. att företagsläkarens mottagning ligger avlägset, hälsovårdsstationens öppethållningstider eller att det är fråga om akut sjukdom som kräver omedelbar vård

Skyldigheten att lämna sjukanmälan

Arbetstagare bör lämna sjukanmälan till sin närmaste förman eller till en av arbetsgivaren utsedd annan person så vitt möjligt redan innan arbetsskiftet börjar. En i god tid gjord sjukanmälan är viktig därför att man på arbetsplatsen redan när arbetsskiftet börjar skall veta om någon eventuellt är frånvarande och hur arbetet vid sjukdomsfall ifrågavarande dag skall arrangeras.

Arbetsgivaren bör informera arbetstagarna om de förfaringssätt som hänför sig till anmälan om arbetsoförmåga.

Ifall arbetstagare avsiktligt underlåtit att omedelbart meddela arbetsgivaren att han insjuknat börjar arbetsgivarens skyldighet att betala lön för sjuktid tidigast den dag anmälan har gjorts.

Avslag i utbetalningen av lön för sjuktid

Lön för sjuktid erläggs dock inte om arbetstagaren orsakat sjukdomen eller olycksfallet uppsåtligt, genom brottsligt förfarande, lättsinnigt leverne eller annat grovt vållande.

Missbruk av sjuklönsförmånen

Om sjuklönsförmånen avsiktligt missbrukas erläggs ingen lön för sjuktid. Avsiktligt missbruk kan dessutom leda till upphävning av arbetsavtalet.

Vägledning i riktig tillämpning av bestämmelserna

Arbetsgivarens och förtroendemännens gemensamma strävan bör vara att tillsammans vägleda arbetstagarna i riktig tillämpning av kollektivavtalets bestämmelser om lön för sjuktid. Därtill bör förtroendemännen också för egen del sträva att förebygga missbruk.

Förbunden rekommenderar att nya arbetstagare ges upplysningar och handledning i saken redan i arbetsorienteringsskedet.

Skador förorsakade av fritidssysselsättning

Till exempel av sport förorsakade skador av olika typ – i synnerhet när de är av svårare art - förorsakar, om de ofta upprepas, arbetsgivaren ökade sjuklönsutgifter och svårigheter att placera arbetstagaren i arbete.

Förbunden fäster de lokala parternas uppmärksamhet vid förebyggande och reducering av ovan nämnda problem.

Reducering och förebyggande av frånvaro som beror på sjukdom

Det är i såväl arbetsgivar- som arbetstagarpartens intresse att förekomsten av sjukfrånvaro så mycket som möjligt kan minimeras. Det är att rekommendera att de lokala parterna, för att nå detta mål, tillsammans följer upp hur sjukfrånvarofrekvensen utvecklas på arbetsplatsen och vid behov söker medel för att minimera dem. Förbunden fäster särskild uppmärksamhet vid förebyggandet av frånvaro som beror på sjukdom.

Med lokalt avtal kan utbetalningen av lönen för sjuktid arrangeras med tillhjälp av en för detta ändamål särskilt grundad kassa.

Lön för graviditetsledighet

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 den beräknade nedkomsten.

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 för 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 den beräknade 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.

Avdrag från lönen för sjuktid. Arbetsgivarens återbäringsrätt

Från lönen för sjuktid eller graviditets- och föräldraledighet avdras det, som arbetstagaren på basis av samma arbetsoförmåga eller förlossning för samma period erhåller i dagpenning eller graviditets- eller föräldrapenning eller därmed jämförbar annan ersättning, såsom exempelvis arbets- eller olycksfallspension enligt lag eller ett i samband med anställningsförhållandet eller med arbetsgivaren i övrigt ingånget avtal. Avdragsrätt uppstår dock inte till den del ersättningen utbetalats till arbetstagare på grund av en av arbetstagaren själv helt eller delvis bekostad frivillig försäkring.

För den tid som arbetsgivare till arbetstagare erlagt lön för sjuktid, graviditets- eller föräldraledighet eller annan därmed jämförbar ersättning, är arbetsgivaren berättigad att såsom återbärning lyfta den arbetstagaren i enlighet med föregående stycke tillkommande ersättningen eller att få motsvarande belopp tillbaka av arbetstagaren, dock inte ett större belopp än vad arbetsgivaren själv utbetalat.

Om dagpenningen, graviditets- eller föräldrapenningen eller därmed jämförbar ersättning inte utbetalas till arbetstagaren av orsak som beror på arbetstagaren själv, eller om ersättningen utgår till ett mindre belopp än vad arbetstagaren enligt lag hade varit berättigad till, har arbetsgivaren rätt att från lönen för sjuktid eller graviditets- och föräldraledigheten avdra det dagpenningensbelopp eller del därav som på grund av försummelse från arbetstagarens sida blivit outbetalat.

Beräkningsgrunden för de av arbetsgivaren utbetalda ersättningarna

Lönen för sjuktid samt graviditets- och föräldraledighet betalas för arbetstidsschemats ordinarie arbetstimmar med användning av den i punkt 4.11 i kollektivavtalet avsedda medeltimförtjänsten som beräkningsgrund.

Övriga arrangemang avtalas lokalt

Med lokalt avtal kan utbetalningen av lönen för sjuktid arrangeras med tillhjälp av en för detta ändamål särskilt grundad kassa.

6.3 Läkarundersökningar

Lagstadgade läkarundersökningar

Arbetsgivaren ersätter arbetstagarens förtjänstförlust för de ordinarie arbetstimmar som arbetstagaren under pågående anställningsförhållande går miste om på grund av sådana hälsokontroller som avses i statsrådets förordning (1484/2001) gällande principerna för god företagshälsovårdspraxis, företagshälsovårdens innehåll samt utbildning av yrkespersoner och sakkunniga, och som godkänts i verksamhetsplanen för företagshälsovården, ävensom resor i anslutning till hälsokontrollerna. På samma sätt bör förfaras i situationer där det är fråga om undersökningar avsedda i lagen om skydd av unga arbetstagare (998/1993) och i lagen om strålningsskydd (592/1991). Samma regel tillämpas dessutom i de undersökningar som lagen om smittosamma sjukdomar (583/1986) förutsätter och vilka beror på att arbetstagaren inom samma företag flyttar till en annan arbetsplats där ifrågavarande läkarundersökning krävs.

Till arbetstagare, som sänds för i ovan nämnda lagrum avsedda undersökningar eller om han vid sådan undersökning förpassas till efterkontroll, erlägger arbetsgivaren också ersättning för nödvändiga resekostnader. Om undersökningarna och efterkontrollen görs på annan ort betalar arbetsgivaren också dagtraktamente.

Sker kontrollen under arbetstagares fritid, betalar arbetsgivaren till arbetstagaren i ersättning för de extra kostnaderna en summa, som motsvarar det i sjukförsäkringslagen avsedda behovsprövade dagpenningens belopp.

Övriga läkarundersökningar

Förutsättningarna för ersättning av förtjänstförlust är följande:

Grundförutsättningar (gäller samtliga punkter A-E)

Det skall vara fråga om sjukdoms- eller olycksfall där det är nödvändigt att snabbt komma till läkare för undersökning. Arbetstagaren skall förete av arbetsgivaren godkänd utredning över läkarundersökningen (t.ex. läkarintyg eller kvitto över läkararvode) samt på arbetsgivarens begäran utredning över hur länge läkarundersökningen inklusive vänte och rimliga restider räckte.

I övriga än i ovanstående stycke avsedda sjukdoms- eller olycksfall förutsätts att arbetstagaren reserverar tid för besök på mottagning under arbetstid endast om detta inte kan ordnas inom rimlig tid (t.ex. i normala fall inom en vecka) utom arbetstid. Arbetstagaren skall förete tillförlitlig utredning över att han/hon inte kunnat få tid på mottagning utom arbetstiden.

Arbetstagaren skall på förhand meddela arbetsgivaren om besök hos läkare. Om anmälan inte på grund av övermäktigt hinder kan göras på förhand, skall anmälan göras omedelbart då detta är möjligt.

Läkarundersökningen skall ordnas med undvikande av att arbetstid i onödan går förlorad.

Om arbetstagaren får sjuklön för tiden för läkarundersökning, erläggs inte ersättning för förtjänstförlust på basis av avtalsbestämmelserna om läkarundersökning. Ersättning utgår inte heller för läkarundersökning under den karensdag som förutsätts i lönebestämmelserna för sjuktid.

Om sjukdomen beror på eget grovt vållande eller förorsakats avsiktligt, utgår inte ersättning för förtjänstförlust.

Särskilda förutsättningar

Förtjänstförlust ersätts i olika fall enligt följande:

A. Ny eller upprepad sjukdom

För tid som åtgår till sådan läkarundersökning, där arbetstagares sjukdom konstateras.

Vid arbetsoförmåga under högst ett dygn till följd av undersökningsåtgärd utförd av läkare.

Då arbetstagare på grund av sjukdomssymptom intagits på sjukhus för observation eller undersökning. Härvid iakttas bestämmelserna om sjuklön.

B. Tidigare konstaterad sjukdom

För tid som åtgår till läkarundersökning vid kronisk sjukdom under förutsättning att det är fråga om undersökning utförd av specialläkare för fastställande av vård. Då sjukdomen väsentligt förvärrats varför det varit nödvändigt för arbetstagaren att söka sig till läkare för undersökning.

För tid som åtgår till undersökning hos specialläkare nödvändig för fastställande av vård, då ordination ges om anskaffande av hjälpmedel, t.ex. glasögon.

För tid som åtgår till annan nödvändig läkarundersökning för fastställande av vård för tidigare konstaterad sjukdom endast om läkartjänster inte står att få utom arbetstid.

Vid arbetsoförmåga till följd av vårdåtgärd nödvändig vid cancersjukdom. Härvid iakttas bestämmelserna om sjuklön.

C. Laboratorie- och röntgenundersökningar

För tid som åtgår till laboratorie- och röntgenundersökning i direkt anslutning till läkarundersökning, för vilken ersättning utgår. Laboratorie- och röntgenundersökningen skall ha ordinerats av läkare och således utgöra en del av läkarundersökningen. Förtjänstförlust till följd av separat laboratorie- eller röntgenundersökning ersätts endast om arbetstagare inte har möjlighet till laboratorie- eller röntgenundersökning utom arbetstid eller om sjukdomen förutsätter att undersökningen utförs endast vid en viss tidpunkt på dygnet. Detta krav på viss tidpunkt skall bevisas med läkarintyg.

D. Läkarkontroller och undersökningar vid graviditet

För tid som åtgår till medicinska undersökningar som föregår förlossningen och som utgör förutsättning för erhållande av i sjukförsäkringslagen fastställd eller graviditetspenning, om undersökningarna inte kan ske utanför arbetstid.

E. Plötslig tandsjukdom

Om plötslig tandsjukdom före vårdåtgärder orsakar arbetstagare arbetsoförmåga, som fordrar vård under samma dag eller samma arbetsskift, för tid som åtgår till vårdåtgärd, om arbetstagare inte lyckas få vård utom arbetstid. Arbetsoförmågan och vårdens brådskande natur påvisas med intyg av tandläkare.

F. Cancerscreeningar enligt statsrådets förordning

Beräkningsgrunden för ersättningarna

I denna punkt avsedd förtjänstförlust fastställs enligt gällande sjuklöneberäknings- och sammanjämningsregler i kollektivavtalet. För den i samband med lagstadgade läkarundersökningar nämnda dagpenningens del tillämpas detta kollektivavtals bestämmelser om ersättning av resekostnader.

6.4 Sjukt barn

Allmänna förutsättningar för utbetalning av ersättning

Om ett eget barn under 10 år eller ett annat barn under 10 år som är fast bosatt i hemmet plötsligt insjuknar, betalas till modern, fadern eller en person som vårdar barnet och som är permanent bosatt i samma hushåll som barnets moder eller fader utgående från de principer som ingår i bestämmelsen om lön för sjukdomstid i punkt 6.2 i detta kollektivavtal ersättning för oundviklig, kort och tillfällig frånvaro för att ordna vård eller vårda barnet. En förutsättning för att ersättning ska betalas är att de som har rätt till ersättningen förvärsarbetar och att för frånvaron ges utredning i enlighet med bestämmelserna om utbetalning av lön för sjuktid i punkt 6.2 i kollektivavtalet. Det ovan nämnda tillämpas för såväl ensamförsörjare som personer med gemensam vårdnad.

Frånvaro är 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.

För samma insjukningsfall betalas ersättning till endast en av de ersättningsberättigade.

Protokollsanteckning:

Frånvaron anses vara av i avtalet avsedd art då arrangerandet av barnets tillsyn eller skötsel varar 1, 2, 3 eller 4 dagar. En förutsättning för utbetalningen av ersättningen är att om barnets sjukdom och därav förorsakad frånvaro ges samma utredning som i enlighet med kollektivavtalet eller i företaget antagen praxis krävs för moderns eller faderns egen sjukdom.

I enlighet med avtalet avses som ensamförsörjare också person som utan särskild boskillnads- eller skilsmässodom permanent lever skild från sin maka/ make samt person vars make är förhindrad att ta del i barnets skötsel på grund av att han avtjänar sin värnplikt eller deltar i reservövning.

Vården av svårt sjukt barn

Arbetstagare vars barn lider av svår sjukdom eller handikapp, som avses i 4 § i statsrådets förordning (författningssamling nr 1335/30.12.2004) om verkställighet av sjukförsäkringslagen, är berättigad att vara frånvarande från sitt arbete för att delta i sådan vård av barnet, rehabilitering eller kurs i anpassningsträning eller rehabilitering, som avses i sjukförsäkringslagens 10 kapitel 2 §, 2 moment, när om frånvaron på förhand överenskommits med arbetsgivaren.

6.5 Grupplivförsäkring

Arbetsgivaren bekostar en grupplivförsäkring som berör arbetstagarna såsom mellan centralorganisationerna överenskommits.

6.6 Arbetarskydd

Allmän regel

För undvikande av olycksfall och yrkessjukdomar vidtas alla erforderliga åtgärder med tanke på arbetstagarnas säkerhet.

Skyddskläder och skyddsutrustning

Ifall det utifrån sakkunnigutlåtanden, statistiken över olycksfall i arbetet och yrkessjukdomar eller andra motsvarande grunder kan konstateras att användningen av särskilda skyddskläder eller särskild skyddsutrustning i arbetet väsentligt förbättrar arbetarskyddet eller hälsan i arbetet skaffar arbetsgivaren sådana skyddskläder eller en sådan skyddsutrustning till arbetsplatsen till arbetstagarens förfogande trots att detta inte vore nödvändigt enligt 15 § i arbetarskyddslagen. Med ovan nämnda avses inte normala arbetskläder.

Kemikalier

Arbetsgivaren är, då för produktionen nödvändiga kemikalier tages i bruk, skyldig att ta reda på, i vilken mån de är hälsovådliga för arbetstagarna och ombesörja att nödiga skyddsåtgärder vidtas.

Arbetshandledning

Vid utveckling av arbetsvägledningen tas hänsyn till förhållandena på respektive arbetsplats, de krav produktionen ställer, arbetstagarens personliga egenskaper och ergonomiska faktorer.

Arbetsmiljöfrågor

I den undervisning och handledning som avses i arbetarskyddslagen (23.8.2002/738) inkluderas behövliga miljöskyddsärenden som hänför sig till företaget och arbetsuppgifterna.

Rekommendation för arbetarskyddssamarbetet i särskilda fall

Förbunden rekommenderar att man på arbetsplatser där lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (20.1.2006/44) inte uttryckligen kräver tillsättande av en arbetarskyddskommission och där man inte lokalt kommit överens om samarbetsformerna, på ett vid gängse tidpunkt ändamålsenligt sätt behandlar ärenden som hänför sig till arbetsplatsens miljöfrågor, arbetsförhållanden, verksamhet för upprätthållande av de anställdas arbetsförmåga och arbetarskyddsutbildning.

KAPITEL 7 FÖRTROENDEMÄN OCH FACKAVDELNING

7.1 Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige

Huvudförtroendemans befrielse från arbetet och månatliga ersättning

För handhavandet av sina förtroendemannauppgifter ordnas för huvudförtroendemannen, såsom avses i det allmänna avtalet mellan förbunden, regelbunden befrielse från arbetet på följande sätt samt betalas till honom månatlig ersättning enligt följande:

Huvudförtroendemannens löneutveckling som avses i denna punkt och behov av befrielse justeras minst en gång per år på ett sätt avtalas lokalt.

Befrielse från arbete:

Antal arbetstagare			Befrielse från arbete
20	–	50	4 timmar/vecka
51	–	100	8 timmar/vecka
101	–	150	14 timmar/vecka
151	–	250	20 timmar/vecka
251	–	350	28 timmar/vecka
351	–	420	32 timmar/vecka
421	–		Helt befriad

Från och med 1.4.2020 är huvudförtroendemannens månatliga ersättningar följande:

Antal arbetstagare			Ersättning euro/månad
	–	20	72
21	–	50	76
51	–	100	82
101	–	150	87
151	–	250	99
251	–	350	112
351	–	420	121
421	–		130

Från och med 1.2.2024 är huvudförtroendemännens månatliga ersättningar följande:

Antal arbetstagare			Ersättning euro/månad
	–	20	74
21	–	50	79
51	–	100	85
101	–	150	90
151	–	250	102
251	–	350	116
351	–	420	125
421	–		134

Arbetarskyddsfullmäktig

Arbetarskyddsfullmäktig erhåller ersättning för förtjänstförlust som han åsamkas genom att han under ordinarie arbetstid sköter till arbetarskyddet hörande uppgifter samt betalas till honom en månatlig ersättning enligt följande:

Befrielse från arbete:

Antal arbetstagare			Befrielse från arbete
20	–	50	2 timmar/vecka
51	–	100	4 timmar/vecka
101	–	150	7 timmar/vecka
151	–	250	10 timmar/vecka
251	–	350	14 timmar/vecka
351	–	420	16 timmar/vecka
421	–		Helt befriad

Från och med 1.4.2020 är arbetarskyddsfullmäktiges månatliga ersättningar följande:

Antal timmar befriade från arbete/vecka	Ersättning euro/månad
Under 4	52
4	55
8	65
14	76
20	91
28	99
32	107
Helt befriad	118

Från och med 1.2.2024 är arbetarskyddsfullmäktiges månatliga ersättningar följande:

Antal timmar befriade från arbete/vecka	Ersättning euro/månad
Under 4	54
4	57
8	67
14	79
20	94
28	102
32	111
Helt befriad	122

Beloppen för månadsersättningarna i båda tabellerna gäller under hela avtalsperioden.

Till förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter hör att för egen del främja lokala avtal, arbetshälsan och utvecklingen av samarbetet inom företaget.

Lokala avtal

Om mängden av huvudförtroendemannens samt arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet och månatliga ersättningsbelopp kan annat avtal ingås lokalt.

Uppsägning av huvudförtroendemannasuppleant/förtroendemannasuppleant

Om arbetsgivaren säger upp en huvudförtroendemansuppleants arbetsavtal eller permitterar honom när han fungerar som huvudförtroendemannens ställföreträdare, anses uppsägningen eller permitteringen bero på arbetstagarens förtroendemannauppgift, ifall arbetsgivaren inte kan påvisa annan grund för åtgärden. Ovan nämnda tillämpas inte i de fall där den till huvudförtroendemannasuppleant valda arbetstagaren redan omfattas av det effektiverade uppsägningsskyddet genom sin ställning som arbetsavdelnings eller motsvarande enhets förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig.

Samma regel gäller för förtroendemannasuppleanten.

Allmänt avtal mellan förbunden

Det som ovan i denna punkt konstaterats om uppsägning eller permittering av huvudförtroendemannasuppleant/förtroendemannasuppleant iakttas oberoende av att det som del av detta kollektivavtal tillämpade allmänna avtalet mellan förbunden inte i detta samband har ändrats.

7.2 Fackavdelningens möten

En registrerad underförening i Industrifacket rf och dess avdelning, 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 som gäller anställningsförhållandena på arbetsplatsen under följande förutsättningar:

Överenskommelse med arbetsgivaren

Med arbetsgivaren skall överenskommelse träffas om arrangerandet av möte på arbetsplatsen eller annan i detta avtal avsedd plats såvitt möjligt tre dagar före det tilltänkta mötet.

Mötesplats

Arbetsgivaren anvisar en för ändamålet lämplig mötesplats som är belägen antingen på arbetsplatsen eller i dess närhet. Ifall en sådan inte finns, bör man genom förhandlingar söka nå en ändamålsenlig lösning i frågan. Vid val av mötesplats bör man bland annat observera att bestämmelserna om arbetarskydd, arbetshygien och brandskydd iakttas och att mötet inte stör affärsverksamheten eller produktionen.

Mötesarrangörens ansvar

Den organisation, som reserverat möteslokalen och arrangörerna ansvarar för mötets gång samt för ordningen och snyggheten i möteslokaliteterna. De av organisationen utsedda förtroendepersonerna bör närvara vid mötet.

Fackförbundets representanter

Mötets arrangörer har rätt att till mötet inbjuda representanter för Industrifacket rf och dess underförening ävensom representanter för vederbörande centralorganisationer.

Företrädarnas för Industrifacket rf besök på arbetsplatserna

Företrädarna för Industrifacket rf har rätt att besöka och bekanta sig med arbetsförhållandena på arbetsplatserna som omfattas av detta kollektivavtal efter att ha anmält om saken till vederbörande arbetsgivares representant.

7.3 Fackförbundets 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 arbetsgivaren om behovet av befrielse från arbetet utan dröjsmål och förete vederbörlig utredning över den tid som han eller hon behöver för deltagande i mötet. Utredningen kan till exempel vara en officiell möteskallelse, där det framgår vilket organ det handlar om, tid och plats.

7.4 Anslagstavlor

Meddelanden och tillkännagivanden från Industrifacket rf och dess lokala fackavdelning får på fabriksområdet anbringas endast på anslagstavla, som för ändamålet anvisats av arbetsgivaren.

7.5 Innehållning av medlemsavgift till fackförening

Arbetsgivaren innehåller från arbetstagarnas lön, ifall arbetstagarna givit sin fullmakt härtill (uppbördsavtal), Industrifacket rf:s medlemsavgifter och överför dem per lönebetalningsperiod före förfallodagen på det bankkonto, som fackförbundet härtill anvisat. För att ansluta arbetstagaren till systemet ingår arbetsgivaren och arbetstagaren ett uppbördsavtal om medlemsavgifterna.

Medlemsavgiften innehålls från arbetstagarens lön som är underställd förskottsinnehållning per uppbördsperiod som fackavdelningen eller Industrifacket rf skriftligen meddelat för ett kalenderår åt gången som ett belopp i procent eller euro. Om den innehållna medlemsavgiften meddelas till arbetstagaren i lönespecifikationen eller på motsvarande sätt. Arbetsgivaren skickar två gånger per år till Industrifacket rf eller en instans som för dennes räkning sköter medlemsavgifterna en utredning över de innehållna medlemsavgifterna enligt förbundets anvisningar.

Medlemmen ska informera om att innehållningen av medlemsavgiften upphör eller om en period utan lön under anställningen till Industrifacket.

Informationen om uppbördsavtalet och dess slutdatum förmedlas till arbetstagaren, arbetsgivaren, förtroendemannen och Industrifacket rf. När anställningsförhållandet upphör meddelar arbetstagaren Industrifacket rf om att uppbördsavtalet upphör. Arbetsgivaren meddelar Industrifacket rf om att arbetstagarens anställningsförhållande och uppbördsavtalet upphör i en medlemsavgiftsutredning.

KAPITEL 8 FÖRHANDLINGSORDNING

8.1 Lokala avtal

I enlighet med detta kollektivavtals förhandlingsordning kan lokala, från kollektivavtalet avvikande avtal ingås i de frågor som i kollektivavtalet särskilt nämns. Avtalet kan ingås för viss tid eller gälla tills vidare. Ett tills vidare gällande avtal kan sägas upp med iakttagande av tre (3) månaders uppsägningstid om man inte kommit överens om annan uppsägningstid. Uppsägningstiden kan dock maximalt avtalas till sex (6) månader.

Ett avtal som ingåtts mellan förtroendeman och arbetsgivare binder arbetsgivaren samt alla de arbetstagare som förtroendemannen i enlighet med det allmänna avtalet mellan förbunden representerar och avtalet bör ingås skriftligt om någondera parten så önskar. När avtalet ingåtts skriftligt utgör det del av kollektivavtalet och tillämpas även efter att kollektivavtalet i övrigt upphört att gälla.

Förbunden är ense om att man på företagen/arbetsplatserna kan ingå lokala avtal även i andra än i kollektivavtalet särskilt nämnda frågor. Lokala avtal som avses här skickas till förbunden för kännedom.

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 själva 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.

8.2 Biläggande av meningsskiljaktigheter

Lokala förhandlingar

Om det mellan arbetsgivaren och arbetstagare i någon fråga uppstår meningsskiljaktighet angående tillämpningen eller tolkningen av detta kollektivavtal bör man på arbetsplatsen eftersträva enighet med iakttagande av den förhandlingsordning som avses i det allmänna avtalet mellan förbunden. Ifall enighet inte nås på arbetsplatsen kan ärendet på initiativ av någondera parten hänskjutas till förbunden för avgörande.

Förhandlingar mellan förbunden

När någondera kollektivavtalsparten i den situation som avses i föregående stycke föreslår förhandlingar bör dessa inledas så fort som möjligt och föras utan onödigt dröjsmål.

Arbetsdomstol

Ifall förhandlingarna inte heller mellan förbunden leder till förlikning, kan ärendet lämnas till arbetsdomstolen för avgörande.

KAPITEL 9 AVTALETS GILTIGHET

Avtalets giltighetstid

Detta kollektivavtal gäller under tiden 16.2.2023–31.1.2025 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper 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.

Avtalsexemplar

Detta kollektivavtal är uppgjort i två likalydande exemplar, ett för vardera avtalsparten.

Helsingfors den 2 mars 2023

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Janaa Neuvonen

INDUSTRIFACKET RF

Toni Laiho

Pasi Havio

Jari Kosonen-Nikulainen

BILAGA 1 ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRETAGET SKA ÖVERLEVA EKONOMISKA SVÅRIGHETER

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- Behandlas tillsammans med personalens representanter kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.
- Används i första hand flexibla arbetstidsarrangemang och andra möjligheter i kollektivavtalet till exempel:
 - genom lokalt avtal
 - längre och kortare arbetsskift
 - arbetstidsbank
 - flytt av tidpunkten för en söckenhelg och de ersättningar som ska betalas för den
 - senareläggning av semesterpenningen och byte mot ledighet
 - genom arbetsgivarens beslut
 - längre och kortare arbetsveckor
 - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom
 - spridd arbetstid

När man tillsammans konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man för högst ett år ingå ett lokalt avtal om:

- a) ersättningar för utjämning av arbetstid
- b) minskning av semesterpenningen
- c) uppdelning av den del av semestern som överstiger 12 dagar

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.

Protokollsanteckning: Med företag avses ett företag eller en självständig del av ett företag, såsom en produktionsanläggning.

Samtidigt avtalar man lokalt om ett eventuellt uppsägningsskydd under tiden då anpassningsåtgärderna a–c pågår och om kompensation för arbetstagarnas ekonomiska förluster efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämnt till företagets hela personal och ledning.

Dessutom bör man beakta att kollektivavtalet möjliggör avtal om en kortare permitteringsprocess och en kortare tid för meddelande om permittering.

BILAGA 2 LÖNEBESTÄMMELSER FÖR REPARATIONSAVDELNINGARNAS YRKESARBETARE

Tid den 2 december 2013

Plats Konsumtionsvarugruppen rf:s förhandlingsrum, Helsingfors

Närvarande	Anna-Kaisa Auvinen	Konsumtionsvarugruppen rf
	Pekka Vuorela	Konsumtionsvarugruppen rf
	Lassi Räsänen	Konsumtionsvarugruppen rf
	Tuija Vehviläinen	Konsumtionsvarugruppen rf
	Timo Vallittu	TEAM Industribranschernas fackförbund rf
	Irene Hämäläinen	TEAM Industribranschernas fackförbund rf
	Hannu Siltala	TEAM Industribranschernas fackförbund rf
	Markku Aaltovirta	TEAM Industribranschernas fackförbund rf

1 § Löneförhöjningar

De allmänna förhöjningarna betalas till de arbetstagare som avses i detta protokoll med iakttagande av bestämmelserna i kollektivavtalets underteckningsprotokoll. På samma sätt förfars för de företags- eller arbetsplatsspecifika potternas vidkommande.

2 § Lönerna enligt arbetsuppgift

Lönerna för fullt arbetsföra arbetstagare som fyllt 18 år är enligt arbetsuppgift följande:

1.5.2022 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter (cent/timme)

Svårighetsklass 1	1102
Svårighetsklass 2	1151
Svårighetsklass 3	1337
Svårighetsklass 4	1484

1.10.2023 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter (cent/timme):

Svårighetsklass 1	1126
Svårighetsklass 2	1176
Svårighetsklass 3	1366
Svårighetsklass 4	1516

1.5.2024 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter (cent/timme):

Svårighetsklass 1	1163
Svårighetsklass 2	1215
Svårighetsklass 3	1411
Svårighetsklass 4	1566

3 § Definiering av lönegrupperingen

På basis av arbetets svårighetsgrad placeras arbetsuppgifterna i olika lönegrupper enligt följande:

Lönegrupp	Definition	Exempel
1	Nya arbetstagare och arbete, vars utförande kräver endast en kortare tids erfarenhet.	Nya arbetstagare, arbete under yrkesarbetares ledning, olika hjälparbeten vid reparationsverkstaden samt praktikantuppgifter.
2	Yrkesarbeten, som kräver behärskande av i yrkesskola inhämtade eller yrkeskunskaper motsvarande	Sedvanliga timmermansuppgifter, yngre maskin- eller elinstallatörsuppgifter, sedvanliga maskinställaruppgifter samt yngre filares- och bearbetares uppgifter.
3	Arbetsuppgifter som kräver erfarenhet och självständigt utförande av arbetet.	Krävande timmermansuppgifter, krävande elinstallationsuppgifter, nyinstallationer inom pneumatikens och hydraulikens område, mångsidiga svetsningsuppgifter, krävande maskinställaruppgifter, krävande bearbetnings- och filaruppgifter.
4	Krävande specialuppgifter.	Maskinställaruppgifter som kräver ansvar för flera produktionslinjers drift och reparation. Synnerligen krävande elinstallationsuppgifter, synnerligen krävande bearbetningsuppgifter i vilka ofta ingår bearbetningsmaskinernas programmering och synnerligen krävande verktygsfilaruppgifter. Uppgifter som kräver specialexamen som förutsätter tilläggsutbildning.

4 § Individuell lön

I tidlönsarbete betalas till arbetstagaren individuell lön, som består av lönen enligt arbetsuppgift och en individuell lönedel.

Arbetstagarens lön enligt arbetsuppgift fastställs på basen av de arbeten han regelbundet utför.

Den individuella lönedelen fastställs på basen av för arbetsuppgiftens utförande viktiga faktorer, vilka är till exempel skicklighet i yrket, regelbundenhet, omsorgsfullhet och mångsidighet.

Till fullt arbetsföra 18 år fyllda yrkesarbetare kan betalas individuell lön som är högre än lönen enligt arbetsuppgift.

5 § Ackordsarbete

Så vitt arbetets art det tillåter, och det tekniskt är möjligt, bör för arbetstagare beredas möjlighet att utföra arbetet mot prestationslön. Prissättningen av prestationslönearbetet bör grunda sig på lönerna enligt arbetsuppgift på sätt som avses i 2 §.

I ackordsarbete bör prissättningen vara sådan att arbetstagarens ackordsförtjänst vid normal ackordsarbetstakt med 20 procent överstiger den arbetsbetingande lönen.

6 § Premielön

Premielön kan användas i sådana arbeten där arbetsresultatet (till exempel produktionsmängd, produktens kvalitet, ekonomiskt utnyttjande av råvara) beror på arbetstagarens arbetsskicklighet, vaksamhet eller annan dylik faktor.

7 § Övriga lönebestämmelser

I övrigt tillämpas glaskeramiska industrins kollektivavtal på de i detta protokoll avsedda arbetstagarnas löner.

8 § Ikraftträdande

Detta avtal träder i kraft från kollektivavtalets underteckningsdag och gäller som del av det.

9 § Granskning och underteckning av protokollet

Protokollet ansågs granskat och godkänt med avtalsparternas underteckningar.

KONSUMTIONSVARUGRUPPEN RF TEAM INDUSTRIBRANSCHERNAS FACKFÖRBUND rf

Anna-Kaisa Auvinen

Timo Vallittu

BILAGA 3 LÖNEGRUPPERING FÖR GLASINDUSTRIN

Industrin för hushållsglas och glas för belysning

Lönerupp 5

Glasblåsarmästare
Glasblåsare, äldre
Formgjutet glas, mästare
Formgjutet glas, tryckare
Formgjutet glas, nybörjare
Walther-maskinskötare, äldre
Glasslipare, mästare
Glasslipare, äldre
Gravör av kopparslipskiva
Smältugnssläckare
Träformmakare
Ugnsmurare, äldre
Timmerman, fullt yrkeskunnig

Lönerupp 4

Glasblåsare, yngre
Glasslipare, yngre
Förste postarbetare
Putsare
Walther-maskinskötare, yngre
Gjutugnsskötare
Ugnsmurare, yngre
Timmerman, yngre
Förare av hög gaffeltruck
Kokerska med yrkesutbildning och erfarenhet av storkök eller med motsvarande yrkeskunskap
Försäljare, äldre

Lönerupp 3

Truckförare
Traktorförare
Planare, tungt och krävande arbete
Andre postarbetare
Granskare av slipat glas, fullt yrkeskunnig
Kontrollant, äldre
Mäng- och råvaruarbetare
Stenmakare
Utjämnare, tungt och krävande arbete
Värmebrytare, fullt yrkeskunnig
Kokerska
Fodralmaskinanvändare
Signerare
Syrabehandlare, fullt yrkeskunnig
Röyslääjä, fullt yrkeskunnig
Polerare, fullt yrkeskunnig

Lönerupp 2

Tredje postarbetare
Kontrollant
Hollaaja, äldre
Kantvärmare, formgjutet glas
Kantvärmare, efterbehandling
Kylbrytare
Värmebrytare
Brytare, Biebuyck
Märkare
Syrabehandlare
Pumpare
Setittjä
Formhållare, tunga formar
Röyslääjä
Bandplanare
Kantvärmare
Samlare
Beställningsmottagare
Diversearbetare
Polerare
Försäljare, yngre

Lönerupp 1

Sållare av slipsand
Bärare
Lyftare
Paketerare
Syrarengörare
Formhållare
Tvättare
Städare
Etikettlimmare
Fodralsorterare
Diversearbetare, lätt arbete

Fönsterglasindustrin

Lönerupp 5

Maskinskötare
Maskinman, äldre
Skärare, äldre
Sekuritmaskinskötare, äldre
Kantslipare för hand, fullt yrkeskunnig
Smältare
Ugnsmurare, äldre
Timmerman, fullt yrkeskunnig
Spegelmaskinskötare

Lönerupp 4

Lägre maskinman
Högre maskinman
Skärare, yngre
Maskinskärare
Glasformare
Ytslipare
Sekuritmaskinskötare, yngre

Sorterare
Ugns- och stenugnsskötare
Kantslipare, maskinellt
Ugnsmurare, yngre
Timmerman
Borrare, äldre

Lönerupp 3

Mängkarl
Lerblandare
Paketerare
Lastare
Glansborttagare
Lådmakare
Forslare
Tillverkare av frostat glas
Borrare, yngre

Lönerupp 2

Sekuritmaskinskötarens assistent
Specialglaskittare
Specialglasmontör och listbrytare
Lagerglasmakare
Randare, äldre
Diversearbetare

Lönerupp 1

Granskare
Papprare
Glasskivetvättare
Städare
Spegelrengörare
Spegelmottagare
Spegelmaskinmatare
Diversearbetare, lätt arbete

Förpackningsglasindustrin

Lönerupp 5

Förman för automatiserad maskin
Skötare av automatiserad maskin, äldre
Halvautomatiserad maskin, nybörjare
Halvautomatiserad maskin, ansvarig
Maskinställare i kontrollrum, fullt yrkeskunnig
Ugnsmurare, äldre
Timmerman, fullt yrkeskunnig

Lönerupp 4

Skötare av automatiserad maskin, yngre
Blandare (maskin)
Driftsövervakare för smältavdelningen
Lagersamlare
Gjutugnsskötare
Kompressorskötare
Maskinställare i kontrollrum
Traktor- och truckförare
Ugnsmurare, yngre
Timmerman

Lönerupp 3 Assistent vid automatiserad maskin
Granskare, fullt yrkeskunnig
Kontrolllaboratoriemätare
Pallittaja
Råvaruarbetare
Lastare
Lagerman
Hanterare av glasrutor

Lönerupp 2 Pumpare
Färgtryckare
Avfallsbortförare
Granskare
Efterbehandlare av Insuluxblock
Glasblockmålare
Diversearbetare

Lönerupp 1 Glasblocksfogare
Paketerare
Lagerarbetare
Matare vid automatiserad maskin
Fodralmakare
Städare
Färgtryckarbetare
Råvaruarbetare, lätt arbete
Fodralmakare, maskinellt nitade
Diversearbetare, lätt arbete

Glasullindustrin

Lönerupp 5 Tel-maskinskötare, äldre
Tel-maskinskötare, yngre
Cirkulationskarl
Processkötare
Smältare, Kontio
Hartskokare

Lönerupp 4 Hartskokare, yngre
Traktor- och truckförare
Truckförare på avdelning för efterbehandling
Bytare, Kontio
Husmor
Linjeman
Övervakare av cirkulationsvatten

Lönerupp 3 Paketerare
Glasullarbetare, tungt arbete
Kiertonainen
Lastare
Mängkarl

Lönerupp 2 Kvalitetskontrollant
Glasullarbetare, lätt arbete
Uppassare

Lönerupp 1 Städare
Servicekvinna

Plastindustrin

Lönerupp 5 Dagmontör
Driftsövervakare, fullt yrkeskunnig (äldre)
Växlare
Montör
Elektriker
Maskinoperatör inom fabriksservicen
Filmredigerare
Maskinskötare (PET)

Lönerupp 4 Maskinskötare, fullt yrkeskunnig (montör)
Driftsövervakare (yngre)
Lagersamlare

Lönerupp 3 Råvaruarbetare
Formskötare
Lagerman
Kvalitetskontrollant
Screenarbetare
Målblandare
Maskinskötare (förpackning)

Lönerupp 2 Blåsarbetare, tryckarbetare
Maskinskötare
Paketerare
Fodralkmakare
Avlösare
Tryckmaskinmatare
Efterarbetare
Oxiderare

Lönerupp 1 Städare
Plastarbetare (diversearbete)

Glasfiberindustrin

Lönerupp 5 Fiberdragare, fullt yrkeskunnig
Mattmaskinskötare, fullt yrkeskunnig
Emulsionskarl, fullt yrkeskunnig
Driftsövervakare, fullt yrkeskunnig
Ugnsskötare, fullt yrkeskunnig

Lönerupp 4 Mängkarl, fullt yrkeskunnig
Fiberdragare
Fiberrullare, fullt yrkeskunnig

Truckförare
Matarkontrollant vid mattmaskin, fullt yrkeskunnig
Mattmaskinskötare
Emulsionskarl
Driftsövervakare

Lönerupp 3

Mängkarl
Ugnsskötare
Fiberrullare
Fibervägare
Matarkontrollant vid mattmaskin
Packare vid mattmaskin

Lönerupp 2

Rovingrullare, fullt yrkeskunnig
Rovingvägare
Fibertorkare

Lönerupp 1

Rovingrullare
Rovingpackare
Städare

Glasfiltindustrin

Lönerupp 5

Förman för glasfiltermaskin, fullt yrkeskunnig
Förman för glasfiltermaskin
Glasfiltermaskinskötare, fullt yrkeskunnig

Lönerupp 4

Glasfiltmaskinskötare

Lönerupp 3

Massaarbetare, fullt yrkeskunnig
Rullare, fullt yrkeskunnig
Rullarassistent, fullt yrkeskunnig
Ersättare, fullt yrkeskunnig

Lönerupp 2

Massaarbetare
Rullare
Rullarassistent
Ersättare

Lönerupp 1

Städare

BILAGA 4 LÖNEGRUPPERING FÖR BILGLASINDUSTRIN

Lönerupp 5

Mycket krävande yrkesarbeten som kräver mångsidig yrkesskicklighet, längre inövning samt egen kompetens.

Denna typ av arbeten omfattar bland annat:

Mycket krävande formning
Mycket krävande klippning för hand
Mycket krävande schablonarbete
Mycket krävande formarbete
Mycket krävande härdningsarbete
Mycket krävande maskinställaruppgifter

Lönerupp 4

Krävande yrkesarbeten som kräver över fyra (4) års arbetserfarenhet.

Denna typ av arbeten omfattar bland annat:

Maskinell klippning
Krävande formning (blandserieugn, automatugn)
Krävande klippning för hand
Hantering av glasförsändelser med truck
Krävande schablonarbete
Krävande formarbete
Användning av autoklav
Användning av klippautomat
Krävande glaskontroll (t.ex. glas)
Krävande härdningsarbete
Krävande maskinställaruppgifter
Krävande serigrafiarbeten (mönster)

Lönerupp 3

Krävande fasarbeten som kräver kännedom om arbetsmetoderna och två (2) års arbetserfarenhet.

Denna typ av arbeten omfattar bland annat:

Maskinell klippning
Formning
Laminering
Lagerarbeten
Glaskontroll
Förpackning
Truckkörning
Ordningsarbeten på linjen
Hjälp vid härdning
Maskinställarassistansuppgifter

Lönerupp 2

Arbeten som inte kräver specialutbildning och där en kortare övningsperiod ger tillräcklig kompetens.

Denna typ av arbeten omfattar bland annat:

Tunga hjälparbeten

Städning

Laminering (mindre än två år i yrket)

Slipning

Mottagning

Göra lådor

Hjälpuppgifter vid härdning (mindre än två år i yrket)

Lönerupp 1

Lätta hjälparbeten. Nya arbetstagare som arbetat mindre än tre (3) månader. Praktikanter.

BILAGA 5 LÖNEGRUPPERING FÖR SPEGELINDUSTRI

<u>Lönerupp 5</u>	Glasskärare, stora glas, över tre års erfarenhet Glasslipare, över 3 års erfarenhet Maskinskötare, äldre Maskinserviceman, maskinställare Sprutmålare (ytmålning) Sprutbetsare
<u>Lönerupp 4</u>	Glasskärare, stora glas, mindre än tre (3) års erfarenhet Glasslipare, mindre än tre (3) års erfarenhet Maskinskötare, yngre Kemikalieblandare Sprutmålare (grund- och mellanmålning) Sprutlackare (grund- och mellanlackning) Betsblandare, betsare (genom att doppa i kar) Skärare av små speglar och dekorativa speglar
<u>Lönerupp 3</u>	Matare och mottagare vid maskin för försilvring Matare och mottagare vid automatiserad slipmaskin Matare och mottagare vid tvättmaskin Bandsågare Konsolformare och -pressare Lådmakare (inomhus- och utomhusarbete) Paketerare av stora glasförsändelser och specialarbeten Truckförare Diversearbetare, tungt arbete (inomhus och utomhus) Plastmaskinarbetare List- och ramspeglar (över 40 cm x 90 cm) sammansättning, tvätt och förpackning Lagerarbete och paketering av försändelser (färdiglager och försändelsepackeri) Förpackning av Shannon- och Kenmore-träskåp i försändelselådor Matare och mottagare vid serigrafimaskin
<u>Lönerupp 2</u>	Bakgrundsfogare, bakgrunder på masonitplatta Pressare av fästnanordningar i aluminium (med excenterpress) Serigraf (handhållen maskin) Spacklare av lister och ramar Målslipare Kartongskärare (handhållen maskin) Rammontör (träram) Skåpmontör och -packare Glastvättare och -packare Diversearbetare, lätt arbete (inomhus och utomhus) Mellanslipare av lackningar Tömmare av torkvagnar för serigrafiflas

Städare

Kraaditus, sammanställning, tvätt och förpackning av
badrumsspeglar och dekorationsspeglar

List- och ramspeglar (under 40 cm x 90 cm) sammansättning,
tvätt och förpackning

Lönerupp 1

Fogare och buntare av bakgrunder (handhållen maskin),
kartongbakgrund

Konsolfästare

Bakgrundslimmare

Nitningstejpare

Fyllare av tillbehörspåsar

Fästare av tillbehörspåsar

Formare av fästanelordningar i aluminium (handhållen maskin)

Tömmare av torkvagnar för list- och skåpdelar och -ramar

Listväljare

Jalkalangan taivuttaja (handdriven eller tryckluftsanordning)

Kraaditus, sammanställning, tvätt och förpackning av små speglar
och handspeglar

Glas- och spegeltvättare

BILAGA 6 LÖNEGRUPPERING FÖR SPECIALGLASINDUSTRIN

<u>Lönerupp 5</u>	Glasskärare, äldre Maskinställare, äldre Ytbelägningsmaskinskötare
<u>Lönerupp 4</u>	Glasskärare, mindre än 3 års erfarenhet Kittare Hartsmaskinanvändare Maskinställare, mindre än 3 års erfarenhet Kvalitetskontrollant (kräver användning av och kännedom om mätanordningar) Lådmakare (inkl. planering av förpackningar)
<u>Lönerupp 3</u>	Lådmakare Lagerarbetare, lastare Elementluftare Paketerare Matare och mottagare vid tvättmaskin Kittarassistent Elementmontör Elementpressare Välilistan butyloiija Mellanlistläggare
<u>Lönerupp 2</u>	Lastare av elementknippen, elementlyftare Mellanlistbrytare Mellanlistlödare Mellanlistmontör
<u>Lönerupp 1</u>	Städare Övriga assistentarbeten utanför produktionen

BILAGA 7 ALLMÄNT AVTAL**KAPITEL 1
ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****Utgångspunkter**

Parterna strävar efter att på arbetsplatserna främja förhandlingsrelationerna och avtalsverksamhet samt inverka på beredningen på trepartsbasis i det samhälleliga beslutsfattandet.

Avtalsparterna strävar efter att utveckla dessa mål genom att utnyttja olika former av samverkan och att för sin del övervaka avtal som ingåtts.

Grundläggande rättigheter

Föreningsfriheten som hör till medborgarnas grundläggande rättigheter är oantastbar. Det här gäller både arbetsgivare och arbetstagare. Arbetstagarna har rätt att grunda och verka i fackföreningsorganisationer och får av den här anledningen varken sägas upp eller diskrimineras i sittarbete. Företagens anställda har rätt att välja representanter som ska företräda dem i frågor som behandlas inom företaget. Rätten att välja representanter och deras rättigheter och skyldigheter har fastställts i lagar och i detta samt i andra avtal. Enskilda arbetstagares säkerhet och hälsa, icke-diskriminering och jämlikt bemötande är utgångspunkterna för avtalsbestämmelserna.

Direktionsrätt

Arbetsgivaren har rätt att anställa och säga upp en arbetstagare och bestämma över ledningen av arbetet.

Parternas förhandlingar och begäran om utlåtanden

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

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

Företrädarna som utsetts av parterna har, om de särskilt kommer överens om det med arbetsgivaren om det, rätt att bekanta sig med förhållandena på arbetsplatserna där de medlemmar som de representerar arbetar.

Varsel om arbetskonflikt

Innan man medverkar i en politisk arbetskonflikt eller en sympatiarbetskonflikt ska riksförlikningsmannen liksom arbetsgivar- och arbetstagarförbunden i den utsträckning det är möjligt underrättas minst fyra dagar innan. I anmälan ska orsaken till den planerade arbetskonflikten, tidpunkten och omfattningen uppges.

Tillämpningsområde

Detta avtal tillämpas i medlemsföretagen i Lasikeraaminen teollisuus ry med beaktande av följande begränsningar: Med arbetsplats avses i det här avtalet en produktionsanläggning eller motsvarande verksamhetsenhet i ett medlemsföretag i Lasikeraaminen teollisuus LT ry.

Organisations- och andra förändringar

När verksamheten på arbetsplatsen minskar eller utvidgas väsentligt eller om rörelsen överläts, fusioneras, bolagiseras eller vid en därmed jämförbar väsentlig organisationsförändring ändras samarbetsorganisationen i enlighet med principerna i det här avtalet så att den motsvarar arbetsplatsens nya storlek och struktur.

Laghänvisningar

I den utsträckning som det inte har avtalats annorlunda i det här avtalet iakttas samarbetslagen (1333/2021) och lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006), som inte utgör en del av detta avtal.

KAPITEL 2 SAMARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

Utvecklingsverksamhet

Arbetstagarna och deras företrädare ska i enlighet med principerna i detta avtal kunna delta i utvecklandet av arbetsorganisationerna, teknologin, arbetsförhållandena och arbetsuppgifterna och genomförandet av ändringarna.

Inom utvecklingen och tillämpningen av ny teknologi som eventuellt ingår i den ska man arbeta för en förbättring av ett meningsfullt, varierande och utvecklande arbetsinnehåll och lönsamhet. Så ges arbetstagaren en möjlighet att utveckla sitt arbete och utvidga sina färdigheter att kunna utföra nya arbetsuppgifter.

Åtgärderna som ska genomföras får inte leda till en sådan ökning av helhetsbelastningen som medför olägenheter för arbetstagarens hälsa och säkerhet.

På arbetsplatsen följer man i samverkan i lämpliga intervaller med hur lönsamheten, produktionen och personalen utvecklas. Lokala avtal ingås om vilka uppföljningssystem och nyckeltal som behövs.

Genomförande av samarbete

Arbetsgivaren och arbetstagarnas samarbete kan ske i form av en bestående delegation, projektgrupper som tillsätts med tanke på fullföljandet av utvecklingsprojekt eller som förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. I projektgrupper som bildas för att genomföra utvecklingsobjekt är företaget och dess arbetstagare jämt representerade. Arbetstagarna utser sin egen företrädare i första hand bland arbetstagarna vid utvecklingsobjektet.

Ifall man inte avtalar annorlunda ska en delegation i enlighet med samarbetslagen tillsättas vid företaget eller en del av det när antalet anställda överstiger 200, ifall alla personalgrupperingar vill det.

I syfte att fullfölja utvecklingsverksamheten kan man lokalt komma överens om att grunda ett sådant samarbetsorgan som behandlar frågor i anslutning till utvecklingsverksamheten. Organet kan ersätta särskilda samarbets- och arbetarskyddskommittéer eller andra motsvarande kommittéer. Samma samarbetsorgan kan också ansvara för åtgärder och planer i enlighet med samarbetslagen, lagen om arbetarskyddstillsyn, företagshälsovårdslagen (1383/01) och lagen om kvinnors och mäns jämställdhet (609/86) i den utsträckning som man lokalt avtalar om.

Ifall arbetsgivaren i utvecklingsverksamheten anlitar tjänster av en utomstående konsult ansvarar arbetsgivaren för att konsultföretagets verksamhet överensstämmer med detta avtal.

Det är viktigt att planeringen av utvecklingsåtgärderna och det praktiska genomförandet kopplas nära ihop med personalpolitiken, särskilt med anställning, främjande av jämställdheten, interna förflyttningar, utbildning, information, arbetarskyddet, upprätthållandet av arbetsförmågan och arbetsplatshälsovården.

Hälsofrämjande verksamhet

Den hälsofrämjande verksamheten på arbetsplatsen bedrivs som linjeledningens, företagshälsovårdens och arbetarskyddsorganisationens samarbete. Principerna för den hälsofrämjande verksamheten med hjälp av vilka man upprätthåller arbetsförmågan hos de arbetande personerna och ser till att de klarar av sitt arbete ingår i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet och företagshälsovårdens verksamhetsplan. På överenskommelse kan de ovan nämnda principerna även ingå i en plan över utvecklingsverksamheten eller motsvarande plan som tas fram på arbetsplatsen. Det är arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktiges uppgift att delta i utarbetandet, genomförandet och uppföljningen av planen.

KAPITEL 3

SAMARBETSUPPGIFTER OCH SAMARBETSORGANISATIONER

3.1

Bestämmelser om förtroendemän

Val

Med förtroendeman avses i det här avtalet, ifall det inte framgår annat av avtalstexten, huvudförtroendeman som väljs av fackavdelningen och förtroendemän för en arbetsavdelning eller motsvarande enhet. Med fackavdelning avses en registrerad underförening till Industrifacket rf.

Förtroendemannen ska vara arbetstagare på sagda arbetsplats och vara förtrogen med arbetsplatsens förhållanden i egenskap av arbetstagare. Ifall det endast har valts en förtroendeman för arbetsplatsen är han eller hon arbetsplatsens huvudförtroendeman så som avses i det här avtalet. Lokalt kan man avtala om att förtroendemannen har hand om arbetarskyddsfullmäktiges uppgifter eller vice versa.

Förutom att man väljer en huvudförtroendeman kommer man på framställning av fackavdelningen lokalt överens om för vilken avdelning eller enheter som motsvarar avdelningar förtroendemän ska väljas. Då är det viktigt att beakta att de överenskomna verksamhetsområdena är ändamålsenliga och i den mån övergripande att de främjar en handläggning av ärenden i enlighet med förhandlingssystemet. I bedömningen ska man också beakta bl.a. antalet arbetstagare vid avdelningen och förtroendemannens möjligheter att träffa avdelningens arbetstagare, även då man arbetar i skift. Lokalt kan man avtala om att den tidigare nämnda förtroendemannen har hand om arbetarskyddsombudets uppgifter eller vice versa.

Fackavdelningen har rätt att förrätta förtroendemannaval på arbetsplatsen. Ifall valet förrättas på arbetsplatsen ska alla medlemmar i fackavdelningen reserveras möjlighet att delta i valet. Ordlandet och förrättandet av valet får emellertid inte störa arbetet. Man ska komma överens om tidpunkterna och platserna i anslutning till valet med arbetsgivaren senast 14 dygn innan valet förrättas. Arbetsgivaren reserverar de personer som fackavdelningen utser möjlighet att förrätta valet.

Uppgifter

Förtroendemannens huvudsakliga uppgift är att representera fackavdelningen i frågor som berör tillämpningen av kollektivavtalet.

Förtroendemannen representerar fackavdelningen i frågor som gäller arbetslagstiftningen och vanligtvis i frågor som berör förhållandet mellan arbetstagarna och arbetsgivaren och utvecklingen av företaget. Förtroendemannens uppgift är också att för sin del arbeta för upprätthållandet och utvecklandet av förhandlingarna och samarbetet mellan företaget och personalen.

Förhandlingsordning

Ifall det uppstår oklarheter eller tvister om tillämpningen av lagar som berör arbetstagarnas löner eller anställningar ska förtroendemannens ges alla uppgifter som kan inverka på utredningen av ärendet.

Frågor som gäller anställningen ska arbetstagaren utreda med sin chef. Ifall arbetstagaren inte har kunnat utreda en sådan fråga direkt med sin chef kan han eller hon överföra ärendet till att behandlas i förhandlingarna som förs mellan förtroendemannen för avdelningen eller motsvarande enhet och arbetsgivarens företrädare. Ifall frågan inte kan utredas på det här sättet kan ovan nämnda förtroendeman överföra ärendet till huvudförtroendemannen.

På gemensam begäran av de lokala parterna har avtalsparterna rätt att skicka sin representant till de lokala förhandlingarna om meningsskiljaktigheten.

Ifall meningsskiljaktigheterna som uppkommer på arbetsplatsen inte kan lösas lokalt iakttas förhandlingsordningen i kollektivavtalet.

Ifall meningsskiljaktigheten gäller avslutandet av en i detta avtal avsedd förtroendemans anställningsförhållande ska förhandlingar på lokal nivå och förbunds nivå inledas och föras utan dröjsmål efter att grunden för att anställningen upphör har gjorts stridig.

3.2

Bestämmelser om arbetarskydd

Arbetsgivaren utser en arbetarskyddschef för arbetarskyddssamarbetet. Arbetstagarnas rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig och vicefullmäktige bestäms på basis av lagen om tillsynen över arbetarskydd.

Uppgifter

I arbetarskyddschefens uppgifter ingår vid sidan om de övriga uppgifterna som omfattas av arbetarskyddssamarbetet att ordna, upprätthålla och utveckla arbetarskyddsverksamheten. Arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter bestäms utgående från lagen om tillsynen över arbetarskyddet. Dessutom utför arbetarskyddsfullmäktig andra uppgifter som utgående från den övriga lagstiftningen och avtal hör till honom eller henne. Ifall man lokalt inte har kommit överens om de övriga uppgifterna är det arbetarskyddsombudets uppgift att delta i behandlingen och verkställandet av ärenden som berör arbetarskyddssamarbetet inom verksamhetsområdet. Då arbetarskyddsfullmäktig är förhindrad ser vicefullmäktig till sådana frågor som inte kan vänta tills arbetarskyddsfullmäktig kan ta hand om ärendet.

Ombud

Om valet av arbetarskyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde avtalas lokalt i enlighet med samma urvalsgrunder som man har avtalat om under punkt 3.1 tredje stycket när det gäller valet av förtroendeman. Dessutom ska arbetarskyddsriskerna och övriga faktorer i anslutning till arbetsförhållandena beaktas. Arbetsplatsens arbetstagare väljer bland sig ett arbetarskyddsombud.

Kommitté

Man kommer lokalt överens om valet av andra samarbetsorgan som främjar arbetarskyddet och om ändamålsenliga samarbetsformer med beaktande av arbetsplatsens art, storlek och antalet arbetstagare samt arbetsuppgifternas art och andra förhållanden. Ifall man inte har avtalat om andra samarbetsformer inrättas en arbetarskyddskommitté för arbetarskyddsverksamheten.

Begränsning av tillämpningsområdet

Bestämmelserna om arbetarskydd i det här avtalet tillämpas när det på arbetsplatsen regelbundet arbetar minst 20 arbetstagare. Avvikande från vad som bestäms i meningen ovan ska arbetarskyddsfullmäktig på motsvarande sätt väljas när antalet arbetstagare på arbetsplatsen uppgår till minst 10.

3.3

Anmälningar

Fackavdelningen eller motsvarande organ ska skriftligt underrätta arbetsgivaren om vilka personer som har valts till förtroendeman, om att ersättaren vikarierar för huvudförtroendemannen, om att arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombudet sköter förtroendemannauppdraget eller om att förtroendemannen sköter arbetarskyddsuppgifter. Arbetarskyddsfullmäktig ska informera arbetsgivaren skriftligt om att vicefullmäktig vikarierar för arbetarskyddsfullmäktig. Arbetsgivaren uppger för förtroendepersonerna vilka som för förhandlingar med dem på företagets vägnar.

Om huvudförtroendemannen inte har kunnat utföra sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan om ersättare lämnats till arbetsgivaren, fungerar ersättaren som huvudförtroendeman. Om arbetarskyddsfullmäktigen inte har kunnat utföra sina uppgifter under minst en månad och frånvaron fortgår utan att någon anmälan om ersättare lämnats till arbetsgivaren, fungerar ersättaren som arbetarskyddsfullmäktig även i andra situationer än den som beskrivs i 3.2. i det allmänna avtalet.

Om huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigens ersättare sköter huvudförtroendemannens/arbetarskyddsfullmäktigens uppgifter under minst två veckor, betalas månadsersättningen för denna tid till honom eller henne.

KAPITEL 4

BESTÄMMELSER OM FÖRTROENDEMÄNNENS OCH ARBETARSKYDDSFULLMÄKTIGENS SAMT ARBETARSKYDDSOMBUDET'S STÄLLNING

4.1

Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Befrielse

För att huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig ska kunna sköta sina uppdrag ordnas vid behov tillfällig, regelbundet återkommande eller fullständig befrielse från arbetet. För andra förtroendemen än huvudförtroendemannen, arbetarskyddsombudet och annan personal som deltar i samarbete mellan företaget och personalen som baserar sig på det här avtalet ordnas vid behov tillfällig befrielse från arbetet.

I bedömningen m behovet av befrielse ska bl.a. antalet arbetstagare som hör till personalgruppen, produktionens och verksamhetens art samt antalet uppgifter beaktas.

Ifall huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig har befriats från arbetet för regelbundet återkommande perioder ska han eller hon utföra sitt uppdrag huvudsakligen under den här tiden. För hanteringen av omedelbara ärenden ska arbetsledningen emellertid ge befrielse från arbetet även under andra med tanke på arbetet lämpliga tider. Arbetsgivaren ersätter huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs inkomstbortfall under nämnda perioder.

Ifall man inte har avtalat annorlunda om arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet, beräknas arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning i enlighet med de arbetsplatsspecifika koefficienter som trädde i kraft 1.4.1986. Befrielsen omfattar emellertid alltid minst fyra timmar under fyra på varandra följande veckor.

Ifall förtroendemanna- och arbetarskyddsuppgifterna har koncentrerats till samma person beaktas detta som tilläggsfaktor när man avtalar om befrielse från arbetet.

Ersättande av inkomstbortfallet

Arbetsgivaren ersätter den förtjänst som en personalföreträdare som avses i det här avtalet förlorar under arbetstid antingen genom att delta i lokala förhandlingar med arbetsgivarrepresentanterna eller genom att i övrigt utföra uppgifter som avtalats om med arbetsgivaren.

Ifall förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet eller arbetarskyddskommittén eller ett annat samarbetsorgan som motsvarar arbetarskyddskommittén utför uppgifter som har avtalats om med arbetsgivaren utanför den ordinarie arbetstiden, betalas för den tid som gått förlorad så här övertidsersättning eller så avtalar man med personen om en annan ersättning.

Man avtalar branschvis om vilken medeltimförtjänst som tillämpas vid beräkningen av ersättningen för inkomstbortfallet, ifall förbunden inte på annat sätt har kommit överens om hur inkomstbortfallet ska ersättas.

4.2

Ställning

Anställningsförhållande

Förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombudet och övriga personalföreträdare står i anställningsförhållande till arbetsgivaren i samma ställning oberoende av om han eller hon utför sitt förtroendeuppdrag vid sidan om det egna arbetet eller delvis eller helt har befriats från arbetet. Arbetstagaren är skyldig att iaktta allmänna arbetsvillkor, arbetstider och arbetsledningens order samt andra ordningsbestämmelser.

Lokaler

Arbetsgivaren ordnar för huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig en ändamålsenlig plats där den utrustning som behövs för utförandet av uppgiften kan förvaras. När arbetsplatsens storlek förutsätter särskilda lokaler ordnar arbetsgivaren ändamålsenliga rum där de samtal som är nödvändiga för att uppdraget ska kunna utföras kan föras. För att utföra sitt uppdrag har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt att använda företagets sedvanliga kontors- och annan utrustning. Som sin gemensamma tolkning konstaterar förbunden att också den IT-utrustning, de program i anknytning till den och den internetanslutning (e-post) som företaget allmänt använder ingår i den sedvanliga kontorsutrustningen. I bedömningen kan bl.a. beaktas företagets storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter, de behov som beror på uppgifterna och hur mycket tid uppgifterna kräver. De praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

Löne- och förflyttningsskydd

Förtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs möjligheter att utveckla och avancera i sitt yrke får inte försvagas på grund av uppdraget. Medan arbetstagaren utför sitt uppdrag eller på grund av detta får arbetstagaren hon inte förflyttas till ett arbete med lägre lön än han eller hon hade innan valet till förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig. Arbetstagaren får inte heller förflyttas till ett arbete med lägre värde, ifall arbetsgivaren kan erbjuda annat arbete som motsvarar arbetstagarens yrkeskunskap. Om det egentliga arbete som den person som har valts till huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig utför försvårar utförandet av förtroendeuppdraget, ska för honom eller henne med beaktande av förhållandena på arbetsplatsen och yrkeskunskapen ordnas annat arbete. Ett sådant arrangemang får inte innebära att förtjänsten sjunker. Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs förtjänstutveckling ska motsvara förtjänstutvecklingen i företaget.

Ifall det blir nödvändigt att tillfälligt förflytta arbetarskyddsombudet till ett arbete utanför hans eller hennes verksamhetsområde, ska man sträva efter att förflyttningen inte inverkar negativt på utförandet av uppdraget som arbetarskyddsombud.

Upprätthållande av yrkeskunskapen

Efter att uppdraget som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig har upphört ska arbetstagaren och arbetsgivaren tillsammans utreda om upprätthållandet av arbetstagarens yrkeskunskap för det tidigare arbetet eller för ett motsvarande arbete förutsätter yrkesutbildning. Arbetsgivaren ordnar den utbildning som enligt utredningen behövs. När det fattas beslut om innehållet i utbildningen ska befrielser, mandatperiodens längd och ändringar av arbetsmetoderna som har genomförts under tiden beaktas.

Överlåtelse av rörelse

Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs ställning förblir trots att rörelsen överlåts oförändrad, ifall den överlåtna rörelsen eller en del av den bevarar sin självständighet. Ifall rörelsen som ska överlåtas eller en del av den förlorar sin självständighet har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig rätt till efterskydd så som har avtalats om under punkt 4.3 från och med tidpunkten då mandatperioden till följd av överlåtelsen av rörelsen går ut.

4.3

Anställningsskydd

Ekonomiska och produktionsmässiga uppsägningsorsaker

Ifall företagets personal sägas upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker får huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig inte sägas upp eller permitteras ifall produktionsenhetens verksamhet inte avbryts helt. Ifall man i samråd med huvudförtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig emellertid konstaterar att man inte annars kan erbjuda honom eller henne lämpligt arbete som motsvarar hans eller hennes yrke kan man avvika från den här regeln.

Individuellt skydd

En annan förtroendeman än huvudförtroendemannen kan sägas upp eller permitteras i enlighet med 7:10 § 2 mom. i arbetsavtalslagen endast ifall arbetet upphör helt och arbetsgivaren inte kan ordna arbete som motsvarar hans eller hennes yrkeskunskap eller annars är lämplig för arbetstagaren eller utbilda honom eller henne till annat arbete så som avses i 7:4 § i arbetsavtalslagen.

En förtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig får inte sägas upp på grunder som beror på honom eller henne utan det samtycke som förutsätts i 7 kap. 10 § 1 mom. i arbetsavtalslagen av de arbetstagare som förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktig representerar.

En förtroendemens eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal får inte hävas eller behandlas som hävt i strid mot bestämmelserna i 8 kap. 1-3 § i arbetsavtalslagen. Hävandet av arbetsavtalet på den grund att han eller hon har brutit mot ordningsbestämmelserna är inte möjligt, ifall han eller hon inte samtidigt upprepade gånger eller väsentligen samt trots en varning har underlåtit att uppfylla sin arbetsskyldighet.

Kandidatskydd

Bestämmelserna ovan om anställningsskydd ska tillämpas även på huvudförtroendemannakandidater som fackavdelningens möte har ställt och som fackavdelningen skriftligt har meddelat arbetsgivaren om samt på kandidater för arbetarskyddsfullmäktig över vilkas kandidatur arbetarskyddskommittén eller ett annat motsvarande samarbetsorgan skriftligt har underrättats. Kandidatskyddet börjar emellertid tidigast tre månader innan mandattiden för den huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktig som ska väljas inleds och avslutas för kandidater som väljs på annat sätt än genom val först då valresultatet har fastställts.

Efterskydd

Bestämmelserna om anställningsskydd ska tillämpas även på arbetstagare som verkar som huvudförtroendeman eller arbetarskyddsfullmäktige sex månader efter att uppdraget har avslutats.

Ersättningar

Ifall en förtroendemanns eller arbetarskyddsfullmäktigs arbetsavtal har avslutats i strid mot detta avtal ska arbetsgivaren som ersättning betala honom eller henne lön för minst 10 och högst 30 månader. Ersättningen ska bestämmas på basis av grunderna i 12 kap. 2 § 2 mom. i arbetsavtalslagen. Som faktor som höjer ersättningen ska betraktas att rättigheterna i detta avtal har kränkts. Ifall det regelbundet arbetar 20 eller färre arbetstagare och tjänstemän i en produktionsenhet eller motsvarande verksamhetsenhet är den ovan nämnda ersättningen för arbetarskyddsfullmäktigs del minst 4 månaders lön och högst den ersättning som bestäms i enlighet med 12 kap. 2 § 1 mom.

Ersättningen för en permittering som i enlighet med det här avtalet är ogrundad bestäms i enlighet med 12 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

4.4

Ersättare

Bestämmelserna i detta kapitel tillämpas på vice förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktigs ersättare under den tid som de vikarierar i enlighet med detta avtal.

KAPITEL 5

ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT INFORMERA

Lönestatistik- och personaluppgifter

Ifall inte branschvis eller lokalt avtalas annorlunda har huvudförtroendemannen för att kunna utföra sitt uppdrag rätt till uppgifter som motsvarar EK:s statistik om verksamhetsområdets arbetstagares förtjänstnivå och struktur omedelbart efter att EK:s lönestatistik har färdigställts under förutsättning att löneuppgifterna som samlas för företagets del omfattar statistikgrupperingarna enligt uppgift för branschen. Förtjänstuppgifter som gäller arbetstagargrupper på färre än sex personer ges inte.

Ifall det inom branschen eller på arbetsplatsen inte förs lönestatistik med det innehåll som förutsätts ovan ska avtalas särskilt om vilka löneuppgifter som ska ges huvudförtroendemannen.

Huvudförtroendemannen har dessutom rätt att skriftligt få information om verksamhetsområdets arbetstagares namn och lönegrupper eller motsvarande och om tidpunkten då anställningen inleddes, ifall man inte branschvis eller lokalt avtalar annorlunda. Uppgifterna ges en gång per år om de arbetstagare som då står i anställningsförhållande till företaget.

Huvudförtroendemannen har rätt att bekanta sig med de system för prissättning av arbete som är i kraft inom företaget inom verksamhetsområdet och med bestämmelserna för bestämning och beräkning av miljötilläggen som tillämpas i olika löneformer. Huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig har rätt att få information om underleverantörer som arbetar inom verksamhetsområdet och om arbetskraft som arbetar för dessa på arbetsplatsen.

Uppgifter om utomstående arbetskraft

Arbetsgivaren informerar huvudförtroendemannen på förhand om utomstående arbetskraft som deltar i produktions- och underhållsarbetet. Ifall detta inte till följd av brådskan i arbetet eller en annan därmed jämförbar orsak är möjligt kan informationen i dessa undantagsfall även utan dröjsmål göras i efterskott. Ovan nämnda information ges om möjligt även till arbetarskyddsfullmäktig.

Läroavtals- och utbildningsavtalselever

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

Arbetstidsbokföring

Huvudförtroendemannen har rätt att få tillgång till den förteckning över nöd- och övertidsarbete som utarbetas i enlighet med arbetstidslagen (872/2019) på det sätt som arbetarskyddsfullmäktig med stöd av lagen har rätt till.

Förtroliga uppgifter

Huvudförtroendemannen får ta del av dessa uppgifter som förtroliga för att kunna utföra sitt uppdrag.

Bestämmelser

Arbetsgivaren ställer de lagar, förordningar och andra arbetarskyddsbestämmelser till arbetarskyddsfullmäktigs, arbetarskyddsombudets och övriga arbetarskyddsorgans förfogande som dessa behöver för att kunna utföra sina uppdrag.

Uppgifter om företaget

Arbetsgivaren ska lägga fram för personalen eller dess företrädare:

En utredning om företagets ekonomiska situation som baserar sig på företagets bokslut efter att bokslutet har fastställts.

Minst två gånger per räkenskapsår en sådan enhetlig utredning över företagets ekonomiska situation av vilken utvecklingsutsikterna över företagets produktion, sysselsättning, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

Årligen en personalplan i vilken ändringar som är att förvänta när det gäller de anställdas antal, kvalitet och ställning.

Utan dröjsmål väsentliga ändringar i ovanstående uppgifter.

I företag med en ordinarie personal på minst 30 personer ska företagets bokslutsuppgifter som avses i 11 § 2 mom. 3 punkten i samarbetslagen på begäran ges personalföreträdarna i skriftlig form.

När bokslutsuppgifterna, utredningar som berör företagets ekonomiska situation och personalplanerna presenteras är det ändamålsenligt att även informera personalen eller dess företrädare om olika verksamhetsenheters operativa resultat, produktion och utvecklingsutsikter med hjälp av belysande nyckeltal.

allmänna principer eller anvisningar som iakttas i skötseln av personalärenden inom företaget samt företagets verksamhets- och personalorganisation ska delges arbetsplatsens personal.

Parterna rekommenderar att man i samband med de här avsedda uppgifterna om företagets ekonomi i mån av möjlighet även redogör för de allmänna konjunkturutsikter och ekonomiska utsikter inom branschen.

Sekretess

När företagets arbetstagare eller personalföreträdare har tagit del av arbetsgivarens affärs- eller yrkeshemligheter i enlighet med detta avtal får uppgifterna endast behandlas mellan de arbetstagare och personalföreträdare som ärendet gäller, ifall arbetsgivaren inte avtalar annorlunda med dem som har rätt till delgivningen. När arbetsgivaren informerar om skyldigheten till sekretess ska han specificera vilka uppgifter som är sekretessbelagda och för hur länge. Innan arbetsgivaren uppger att det är fråga om en affärs- eller yrkeshemlighet ska grunderna för sekretessen förklaras för arbetstagaren eller personalföreträdaren.

KAPITEL 6

INFORMATIONEN MELLAN DE ANSTÄLLDA OCH ORDNANDE AV MÖTEN

En registrerad underförening till Industrifacket rf och en avdelning eller fackklubb har rätt att på arbetsplatsen eller i andra överenskomna lokaler ordna möten om frågor som berör arbetsmarknadsfrågor eller arbetsförhållandena på arbetsplatsen så som har avtalats mellan centralorganisationerna eller i enlighet med vad som är vedertagen praxis i branschen eller på arbetsplatsen.

Personalsammanslutningar som anges i ovanstående stycke har rätt att utanför arbetstiden, antingen före arbetstiden, under måltidspauserna eller efter avslutad arbetstid till sina medlemmar dela ut möteskallelser, information i anslutning till anställningsförhållandena på arbetsplatsen eller allmänna arbetsmarknadsfrågor i matsalar, omklädningsutrymmen eller andra motsvarande lokaler som överenskommits med arbetsgivaren utanför den egentliga arbetsplatsen, t.ex. fabrikssalen och liknande. På tillkännagivandena ska uppges vem som ger ut informationen.

Ifall det på arbetsplatsen ges ut en informationstidning avsedd för personalen har den ovan nämnda personalsammanslutningen rätt att utnyttja den i syfte att publicera ovannämnda möteskallelser eller tillkännagivanden eller att publicera dem på en anslagstavla som arbetsgivaren ställer arbetstagarna till förfogande. Anmälaren ansvarar för anslagstavlans innehåll och skötsel.

KAPITEL 7

UTBILDNING

7.1

Yrkesutbildning

När arbetsgivaren ger arbetstagarna yrkesutbildning eller skickar en arbetstagare på utbildning i anslutning till arbetstagarens yrke under arbetstid, ersätts de direkta kostnader som utbildningen medför och inkomstbortfallet under den ordinarie arbetstiden beräknat enligt medeltimförtjänsten. Den förlorade arbetsförtjänsten för ordinarie arbetstid ersätts för såväl kurstiden som infaller under arbetstid som restiden som äger rum under denna tid. Lönen som betalas till personer med vecko- eller månadslön minskas inte för kurstiden eller för de resetid som kursen förutsätter.

Ifall utbildningen i sin helhet ordnas utanför arbetstiden ska deltagandet i utbildningen överenskommas med arbetstagaren i fråga. I detta fall ersätts de kostnader som beror direkt på utbildningen. Om grunderna för ersättning för deltagande i utbildning avtalas vid behov lokalt.

Om det är fråga om en utbildning i enlighet med den här punkten fastställs före anmälningen till kursen.

Med direkta kostnader avses rese- och inkvarteringskostnader, kursavgifter, kostnader för undervisningsmaterial i enlighet med kursprogrammet och kostnader för helpension vid internatkurser.

7.2

Gemensam utbildning

Utbildning som främjar samarbetet på arbetsplatsen ordnas av centralorganisationerna eller deras medlemsförbund gemensamt, av centralorganisationernas samarbetsorgan eller samarbetsorganen i deras medlemsförbund eller av arbetsgivar- och arbetstagarparten gemensamt på arbetsplatsen eller på en annan plats.

Parterna fastställer att den gemensamma utbildningen vanligtvis äger rum på det ändamålsenligaste sättet på de enskilda arbetsplatserna, varvid de lokala förhållandena bäst beaktas.

Grundkurser i arbetarskyddssamarbete och specialkurser som med tanke på arbetarskyddssamarbetet är nödvändiga hör till den gemensamma utbildning som avses här. I grundkursen kan under de förutsättningar som anges i detta avtal medlemmar i arbetarskyddskommittéen, arbetarskyddsfullmäktig, vice arbetarskyddsfullmäktig, arbetarskyddsombud delta. Arbetarskyddsfullmäktig får delta i specialkurser.

Den som deltar i utbildningen betalas ersättning så som bestäms under punkt 7.1. Om deltagandet i utbildningen avtalas utgående från utbildningens karaktär lokalt i det berörda samarbetsorganet eller mellan arbetsgivaren och förtroendemannen.

Bestämmelserna om gemensam utbildning tillämpas även på utbildning som gäller deltagandesystem och lokalt avtalande. Överenskommelser om deltagande i utbildning kan också ingås mellan arbetsgivaren och den person som deltagandet gäller. Parterna rekommenderar att deras och medlemsförbundens utbildningsinrättningar samt medlemsförbunden i samverkan vidtar åtgärder för att ordna utbildnings om deltagandesystem och lokalt avtalande. Parternas utbildningsarbetsgrupp följer med att ovan nämnda utbildningsutbud förverkligas.

7.3

Facklig utbildning, bevarande av anställningsförhållandet och anmälningstider

Arbetstagare ges möjlighet att delta i kurser som ordnas av FFC och Industrifacket rf och som pågår en månad eller kortare tid utan att anställningsförhållandet upphör, ifall det är möjligt utan att det medför kännbara störningar i produktionen eller för företagets verksamhet. I bedömningen av ovanstående störning beaktas arbetsplatsens storlek. I negativa fall informera huvudförtroendemannen senast 10 dagar innan kursen inleds om orsaken till att beviljandet av ledighet skulle medföra kännbara störningar. Det rekommenderas att man i sådana fall strävar efter att bestämma en annan möjlig tidpunkt vid vilken arbetstagaren kan delta i kursen utan hinder.

Meddelandet om avsikten att delta i en kurs ska ges så tidigt som möjligt. Ifall kursen pågår längre än en vecka ska meddelandet ges minst tre veckor innan kursen börjar och då det gäller kurser som varar längre ska meddelandet ges minst sex veckor innan.

Innan en person deltar i en ovan avsedd utbildning ska de åtgärder som deltagandet medför avtalas med arbetsgivaren och det ska uttryckligen på förhand fastställas om det är fråga om en sådan utbildning som arbetsgivaren i enlighet med det här avtalet ska betala ersättningar till arbetstagaren för. Samtidigt ska dessa ersättnings omfattning fastställas.

7.4

Ersättningar

För en kurs som ordnas vid FFC:s eller Industrifacket rf:s utbildningsinrättningar eller av särskild orsak på annan ort och som har godkänts av förbundens utbildningsarbetsgrupp är arbetsgivaren skyldig att betala till förtroendemannen, vicehuvudförtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig, vicearbetarskyddsfullmäktig, en medlem av arbetarskyddskommittéen och arbetarskyddsombudet för förtjänstbortfall under utbildning som deras uppdrag förutsätter ersättning för högst en månad tid nämnda förtroendemän och för personer för i arbetarskyddsförtroendeuppdrag för högst två veckor. På samma sätt betalas ersättning för utbildning i anslutning till förtroendemannaverksamhet som ordnas vid ovan nämnda utbildningsinrättningar till ordförande för en fackavdelning för högst en månad, om han arbetar i ett företag med minst 100 arbetstagare inom sagda bransch och den som fackavdelning som han eller hon leder har minst 50 medlemmar.

Dessutom betalas för i föregående stycke avsedda arbetstagare för varje sådan kursdag för vilken ersättning för inkomstbortfall betalas måltidsersättning för ska ersätta de måltidskostnader som kursen medför för arrangörerna. Måltidsersättningens belopp är 28,25 euro år 2023. Måltidsersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att justera den tidigare måltidsersättningens belopp enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår.

Exempel: Måltidsersättningens belopp för 2024 fastställs i september 2023 utifrån levnadskostnadsindexets förändring under perioden juli 2022 till juli 2023.

Arbetsgivaren är skyldig att betala ersättning som avses ovan under den här punkten till samma person endast en gång för samma eller med tanke på innehållet motsvarande utbildning.

7.5

Sociala förmåner

Deltagande i en facklig utbildning som avses i avtalet innebär upp till en gräns på en månad inte att semester-, pensions- eller andra därmed jämförbara förmåner minskar.

KAPITEL 8

ANLITANDE AV UTOMSTÅENDE ARBETSKRAFT

8.1

Allmänt

Utomstående arbetskraft anlitas bland företagen på två sätt. Anlitandet baserar sig på ett handels-, anskaffnings-, entreprenörs, hyres-, uppdrags, arbets- eller liknande avtal mellan två självständiga företagare, varvid arbetet som ska utföras utförs av en utomstående företagare utan att den andra avtalsparten har någonting att göra med arbetsprestationen. I praktiken kallas verksamhet som baserar på ett sådant avtal vanligtvis för underleverans eller underentreprenad.

Å andra sidan baserar sig anlitande av främmande arbetskraft på s.k. uthyrning av arbetskraft, varvid de utlånade arbetstagarna (hyrd arbetskraft) som rörelserna som anlitar arbetskraft arbetar för en annan arbetsgivare under hans eller hennes ledning och övervakning.

Situationer som beskrivs ovan i första stycket kallas senare för underleverans och situationer som beskrivs ovan i det andra stycket kallas senare för hyrd arbetskraft.

I avtal om underleverans eller hyrd arbetskraft ingår ett villkor om att underleverantören eller företaget som hyr arbetskraft förbinder sig att iaktta det allmänna kollektivavtal som gäller för branschen samt arbets- och sociallagstiftningen.

8.2

Underleverans

Ifall det på grund av underleverans blir oundvikligt att undantagsvis minska företagets arbetskraft ska företaget sträva efter att placera dessa arbetstagare i andra uppgifter inom företaget och, om det inte är möjligt, uppmana underleverantören, om han behöver arbetskraft, att anställa de friställda arbetstagare som lämpar sig för underleverans till med tidigare löneförmåner.

Arbetsavtalet får inte ges formen av ett entreprenadavtal mellan självständiga företagare då det i själva verket är fråga om ett arbetsavtal.

8.3

Hyrd arbetskraft

Företagen ska begränsa användningen av hyrd arbetskraft endast till att utjämna arbetstoppar eller för andra tidsmässigt eller kvalitetsmässigt begränsade uppgifter, som på grund av arbetets brådskande karaktär, en begränsad varaktighet, yrkeskunskapskrav, specialverktyg eller andra motsvarande orsaker inte kan låta utföras av egna arbetstagare.

Ut/inhyrning av arbetskraft är osunt arbetstagare som företag som anskaffar arbetskraft ställer till förfogande arbetar med företagets normala arbetsuppgifter vid sidan om de ordinarie arbetstagarna och under samma arbetsledning under en längre tid.

Företag som anlitar hyrd arbetskraft ska på begäran utreda för huvudförtroendemannen frågor som berör sådana arbetstagares arbete.

Om anlitan av hyrd arbetskraft kan lokalt avtalas annat.

KAPITEL 9

AVTALETS GILTIGHET

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

BILAGA 8 SEMESTERLÖNEAVTAL

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

1 §**Tillämpningsområde**

Detta avtal tillämpas på i 11 § i semesterlagen avsedda arbetstagare.

2 §**Semesterlön och semesterersättning**

1. Den genomsnittliga timförtjänsten utgör grunden för beräkning av arbetstagarnas semesterlön och semesterersättning. Denna beräknas så att den lön som under semesterkvalifikationsåret betalats eller förfallit till betalning till arbetstagaren för arbetad tid, med undantag av den förhöjning som utöver grundlönen betalas för nödarbete eller övertidsarbete enligt lag eller avtal, divideras med antalet motsvarande arbetstimmar.
2. Arbetstagarens semesterlön och semesterersättning beräknas genom att hans eller hennes i punkt 1) avsedda genomsnittliga timförtjänst multipliceras med den koefficient som fastställs på basis av antalet semesterdagar som avses i 5 och 6.1 § i semesterlagen och som framgår av tabellen bredvid:

Antalet semesterdagar	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

Om antalet semesterdagar överskrider 30, höjs koefficienten med talet 7,2 per semesterdag.

Ifall den ordinarie arbetstiden per dygn under semesterkvalifikationsåret har underskridit 8 timmar, beräknas semesterlön och semesterersättning dock genom att på motsvarande sätt multiplicera den genomsnittliga timförtjänsten med det tal som resulterar när de ovan angivna koefficienterna multipliceras med kvoten av antalet ordinarie arbetstimmar per vecka och talet 40.

3 §

Tid likställd med arbetad tid

Vid fastställande av semesterns längd räknas som likställd med arbetad tid den tid för vilken arbetstagaren har beviljats befrielse från arbetet för att delta i det egna fackförbundets förbundsmöte eller i förbundsfullmäktiges eller förbundskommittés eller ett motsvarande förvaltningsorgans möte. Likaså anses likställd med arbetad tid även den tid för vilken befrielse har beviljats för deltagande i Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf:s representantmöte eller fullmäktigemöte. Arbetstagaren ska, när han eller hon ber om befrielse, förete en vederbörlig utredning om den tid han eller hon behöver för deltagandet i ett möte.

4 §

Avtalets bindande verkan

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

BILAGA 9 AVTAL OM UPPSÄGNINGSSKYDD**I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER****1 §****Allmänt tillämpningsområde**

Detta avtal gäller uppsägning av arbetsavtal som gäller tills vidare av orsaker som beror på arbetstagaren eller hänför sig till hans eller hennes person, arbetstagarens uppsägning samt de tillvägagångssätt som iakttas när arbetstagare sägs upp eller permitteras av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Avtalet gäller inte

1. anställningsförhållanden avsedda i sjömanslagen (423/78),
2. anställningsförhållanden avsedda i lagen om yrkesutbildning (630/98).

Tillämpningsanvisning**Allmänt tillämpningsområde**

Avtalet gäller i huvudsak uppsägning av ett arbetsavtal som gäller tills vidare av en orsak som beror på arbetstagaren.

Avtalet gäller utöver de fall som uttryckligen nämns i § 1 inte heller:

1. Hävning av arbetsavtal med stöd av 8:1 § och 8:3 § i arbetsavtalslagen.
2. Arbetsavtal för viss tid som ingåtts utgående från 1:3.2 § i arbetsavtalslagen.
3. Hävning av arbetsavtal under prøvotid på basis av 1:4.4 § i arbetsavtalslagen.
4. Uppsägning av arbetsavtal av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen.
5. De fall som nämns i 7:5 och 7:7–8 § i arbetsavtalslagen (överlåtelse av rörelse, saneringsförfarande, arbetsgivarens konkurs och död).

Tvister som gäller ovan avsedda fall som är utanför avtalet behandlas enligt arbetsavtalslagen i allmänna domstolar.

På basis av detta avtal kan man utreda om en uppsägning som genomförts med stöd av 7 kap. 3–4 § i arbetsavtalslagen verkligen berott på skäl som föranletts av arbetstagaren eller som berör arbetstagarens person, och huruvida arbetsgivaren hade haft tillräcklig grund för att säga upp arbetstagaren på de grunder som nämns i 2 § i avtalet i en sådan situation där arbetsavtalet hävts med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen.

På hävning av arbetsavtal under prøvotid tillämpas procedurbestämmelserna i 9:1–2 § och 9:4–5 § i arbetsavtalslagen.

Procedurbestämmelserna i kapitlen I, III och IV i avtalet iakttas emellertid även då man säger upp eller permitterar arbetstagare av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker.

2 §

Uppsägning och uppsägningstider

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 en arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen (1333/2021) iakttä bestämmeiserna i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmeiserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som omfattas av samarbetslagen 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 samarbetsförpliktelseerna vara uppfyllda trots det som stadgas i 19 § i samarbetslagen om förhandlingsframställning och i 23 § om fullgörande av förhandlingsskyldighet, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning gjorts och under sådan förhandlingstid som definieras i 23 § i samarbetslagen, om inte någon annan förhandlingstid avtalats med stöd av lagen.

Protokollsanteckning:

Paragrafhänvisningar till samarbetslagen görs endast för kännedom.

3 §

Grunder för uppsägning

Arbetsgivaren får inte säga upp en arbetstgares arbetsavtal utan ett sakligt och vägande skäl i enlighet med 7:1–2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Bestämmeisen överensstämmer med 7:1–2 § i arbetsavtalslagen där sådana uppsägningsgrunder som hänför sig till arbetstgarens person fastställs.

I 7:2.2 § i arbetsavtalslagen finns separat listade sådana skäl som åtminstone inte kan anses utgöra sakliga och vägande skäl för uppsägning.

Som sakligt och vägande skäl anses sådana skäl som beror på arbetstgaren själv som försummande av arbeten, brott mot de order som arbetsgivaren inom ramen för sin direktionsrätt utfärdat, 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 bedömning av huruvida uppsägningsgrunden är saklig och vägande är enligt arbetsavtalslagen vid sidan av det övriga försummeisen av eller brottet mot skyldigheterna på grund av arbetsavtalet eller lagen av betydelse.

Vid bedömning av huruvida en uppsägningsgrund som hänför sig till arbetstagarens person är saklig och vägande ska man beakta arbetsgivarens och arbetstagarens förhållanden i sin helhet. Detta innebär att man ska bedöma huruvida uppsägningsgrunden är tillräcklig genom att helhetsbedöma samtliga omständigheter som uppenbarar sig kring fallet.

Som uppsägningsgrund anses även skäl till följd av vilka det enligt arbetsavtalslagen är möjligt att häva ett arbetsavtal.

Närmare beskrivning om innehållet av uppsägningsgrunderna i arbetsavtalet finns i motiveringarna till regeringens proposition (RP 157/2000).

4 § Uppsägningstider

Ifall man inte kommit överens om annat i fråga om uppsägningstiden, ska arbetsgivaren iaktta följande uppsägningstider:

Då anställningsförhållandet fortgått utan Uppsägningstid
avbrott

Högst ett år	14 dagar
Över ett år men högst 4 år	1 månad
Över 4 år men högst 8 år	2 månader
Över 8 år men högst 12 år	4 månader
Över 12 år	6 månader

Ifall man inte kommit överens om annat i fråga om uppsägningstiden, ska arbetstagaren iaktta följande uppsägningstider:

Då anställningsförhållandet fortgått utan Uppsägningstid
avbrott

Högst 5 år	14 dagar
Över 5 år	1 månad

Protokollsanteckning:

Ifall man har för avsikt att avtala om kortare uppsägningstider än vad som nämns ovan, rekommenderar förbunden att avtalsparterna på förhand utreder om ett sådant avtal påverkar utbetalningen av arbetslöshetsdagpenning.

Tillämpningsanvisning

Fastställande av anställningstid

Vid beräkning av den anställningstid enligt vilken uppsägningstiden fastställs, beaktas endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren i samma anställningsförhållande. Till exempel överlåtelse av rörelse, familjeledigheter, värnplikt eller studieledighet utgör inte avbrott i anställningsförhållandet.

Förutom anställningsförhållandets kontinuitet ska utredas vilken tid som kan räknas till godo vid beräklandet av anställningstidens längd. För de värnpliktigas del beaktas som dylik tid endast den tid under vilken arbetstagaren utan avbrott har varit anställd hos arbetsgivaren före den i värnpliktslagen (452/1950) avsedda värnpliktstjänstgöringen och den därpå följande tiden förutsatt att arbetstagaren med stöd av den nämnda lagen har återvänt till arbetet. Den egentliga värnpliktstiden räknas alltså inte ingå i anställningstiden.

Beräkning av tidsfrist

Det finns inga särskilda bestämmelser om beräkningen av tidsfrister i den arbetsrättsliga lagstiftningen och inte heller bestämmelser i kollektivavtal. Beräkningsregler för tidsfrister som finns i lagen om beräkning av laga tid (150/30) iakttas vid beräkningen av sådana tidsfrister som enligt praxis hänför sig till anställningsförhållandet, såsom uppsägningstid o.d. Vid beräkningen av tidsfrister som hänför sig till avtalet om uppsägningsskydd iakttas således, om inte annat avtalats, följande regler:

1. Om en tid är bestämd i ett visst antal dagar efter en angiven dag ska den dag på vilken åtgärden har vidtagits inte medräknas i tidsfristen.

Exempel 1

Om arbetsgivaren permitterar arbetstagaren 1.3 med iakttagande av en permitteringsvarseltid på 14 dagar, är den första permitteringsdagen 16.3.

2. Tiden som är bestämd i veckor, månader eller år efter den bestämda dagen upphör den dag under den avsedda veckan eller månaden som till sin benämning eller ordningsnummer motsvarar den sagda dagen. Om en motsvarande dag inte finns i den månad, under vilken den utsatta tiden skulle löpa ut, avses den sista dagen i samma månad vara den utsatta 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. Ifall uppsägningen av den nämnda arbetstagaren sker 31.7, är anställningsförhållandets sista dag 30.9, eftersom det i september inte finns en dag som till sitt ordningsnummer skulle motsvara den dag på vilken tidsfristen skulle upphöra.

Även om den utsatta dagen eller den sista dagen av en tidsfrist vid uppsägningen infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, jul- eller midsommarafton eller på en söckenlördag, är den nämnda dagen trots detta anställningsförhållandets sista dag.

Uppsägningstidens utgång och arbetsavtal på viss tid

I sådana fall där arbetstagarens arbetsavtal har sagts upp på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker och där arbete fortfarande finns efter att uppsägningstiden gått ut, kan med arbetstagaren ingås ett arbetsavtal för viss tid beträffande utförandet av det resterande arbetet.

5 §

Underlåtelse att iaktta uppsägningstiden

En arbetsgivare som har sagt upp ett arbetsavtal utan att iaktta uppsägningstiden ska betala en ersättning till arbetstagaren som motsvarar full lön för den tid som motsvarar uppsägningstiden.

En arbetstagare som inte har iakttagit uppsägningstiden är skyldig att som engångsersättning betala arbetsgivaren ett belopp som motsvarar lönen för uppsägningstiden. Arbetsgivaren får innehålla denna summa från slutlönen som ska betalas till arbetstagaren med iakttagande av vad som stadgas i 2:17 § i arbetsavtalslagen om begränsningarna av arbetsgivarens kvittningsrätt.

Om man endast delvis försummat att iaktta uppsägningstiden begränsas ersättningsskyldigheten till att motsvara lönen för den tid av uppsägningstiden som inte har iakttagits.

Tillämpningsanvisning

I fråga om sådana överträdelser som avses i avtalspunkten handlar det om försummelse av den andra avtalsparten. Lön betalas i dylika fall i enlighet med bestämmelserna om lön för sjukdomstid i det branschspecifika kollektivavtalet.

I detta sammanhang har man inte ingripit i sådana fall där arbetstagaren under pågående anställningsförhållande är tvungen att vara utan arbete. Då iakttas de branschspecifika kollektivavtalsbestämmelserna eller praxis.

6 §

Anmälan om uppsägning

Anmälan om uppsägning av arbetsavtal ska tillställas arbetsgivaren eller arbetsgivarens representant eller arbetstagaren personligen. Om det inte är möjligt, kan meddelandet sändas per brev eller elektroniskt. Ett sådant meddelande anses ha delgetts mottagaren senast på den sjunde dagen efter att meddelandet har skickats.

När en arbetstagare är på lag- eller avtalsenlig semester eller en minst två veckor lång ledighet som ges för utjämning av arbetstiden, anses emellertid en uppsägning som sänts per brev eller elektroniskt ha delgetts tidigast den dag som följer på den avslutade semestern eller ledigheten.

7 §

Anmälan om grunden för uppsägning

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran utan dröjsmål skriftligt uppgge datumet då arbetsavtalet upphör att gälla och de uppsägningsorsaker arbetsgivaren känner till utgående från vilka arbetsavtalet avslutas.

II UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ORSAK SOM BEROR PÅ ARBETSTAGAREN

8 §

Tillämpningsområde

Utöver det som sagts ovan, följer man vid uppsägning av skäl som beror på arbetstagaren bestämmelserna i detta kapitel.

9 §

Genomförande av uppsägning

Uppsägningen ska genomföras inom en rimlig tid från det att arbetsgivaren blivit medveten om orsaken till uppsägning.

10 §

Hörande av arbetstagare

Innan uppsägningen genomförs ska arbetsgivaren bereda arbetstagaren möjlighet att bli hörd om grunden för uppsägningen. Arbetstagaren har rätt att vid hörandet anlita biträde.

Tillämpningsanvisning

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

11 §

Domstolsbehandling

Om man inte nått enighet i en tvist som gäller uppsägningen av ett arbetsavtal kan arbetsgivar- eller arbetstagarförbundet föra ärendet till arbetsdomstol för behandling. Stämningsansökan i enlighet med 15 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) ska tillställas arbetsdomstolen inom två år från det att ett anställningsförhållande har upphört.

12 §

Skiljeförfarande

Tvistemål som gäller uppsägning av arbetsavtal kan i enlighet med ordningen i 11 § i lagen om arbetsdomstolen (646/74) överlämnas till skiljemän för avgörande.

13 §

Ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal

En arbetsgivare som sagt upp sin arbetstagare i strid mot de uppsägningsgrunder som fastställs i § 2 i detta avtal är skyldig att betala till arbetstagaren ersättning för ogrundad uppsägning av arbetsavtal.

14 §

Ersättningens omfattning

I ersättning ska minst tre och högst 24 månaders lön betalas.

Vid fastställandet av ersättningens omfattning ska beaktas hur länge perioden utan arbete beräknas fortgå och inkomstbortfallet, anställningsförhållandets längd, arbetstagarens ålder och hans eller hennes möjligheter att få arbete som motsvarar yrket eller utbildningen, arbetsgivarens förfarande då arbetsavtalet hävdades, den anledning arbetstagaren själv har gett till hävningen, arbetstagarens och arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt övriga omständigheter som kan jämföras med dessa.

Från ersättningen ska avdras den andel arbetslöshetsdagpenning som har betalats till arbetstagaren på det sätt som föreskrivs i 12:3 § i arbetsavtalslagen.

Arbetsgivaren kan inte dömas till en i denna paragraf avsedd ersättning utöver eller i stället för skadeersättningen i enlighet med 12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avdraget av arbetslöshetsdagpenningandelen gäller ersättningen till den del den utgör ersättning till arbetstagaren för löneförmåner som gått förlorade på grund av arbetslöshet innan domen avkunnades eller meddelades. Avdragets belopp är i regel 75 procent av den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen, 80 procent av grunddagpenningen och arbetsmarknadsstödet i dess helhet. Ett mindre avdrag än vad som nämns ovan kan göras på ersättningen eller så kan man helt låta bli att göra avdrag, om detta är skäligt med hänsyn till ersättningsbeloppet, arbetstagarens ekonomiska och sociala förhållanden och den kränkning han eller hon har blivit utsatt för.

Om ett avtal ingås om arbetsgivarens skyldighet att ersätta för en ogrundad uppsägning av arbetsavtal, ska även från den avtalade ersättningen göras avdrag så som avtalats i föregående stycke.

III PERMITTERING

15 §

Permittering

Man kan avtala om permitteringsvarseltiden lokalt med förtroendemannen. Om man inte tillsammans med förtroendemannen har kommit överens om något annat, ska man vid permittering av arbetstagare iakttä en varseltid på minst 14 dagar och permitteringen kan ske för en viss tid eller tills vidare.

Vid fortgående anställning får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om tiden för anmälan om permittering och om hur permitteringen ska genomföras, när det är fråga om permittering för viss tid i enlighet med 5:2.2 § i arbetsavtalslagen.

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera om att arbetet inleds minst en vecka innan, om inte annat avtalats.

Permitteringen hindrar inte arbetstagaren att ta emot annat arbete för permitteringstiden. Bestämmelser om bevarande av bostadsförmånen under permitteringstid ingår i 13:5 § i arbetsavtalslagen.

Tillämpningsanvisning

Avtalet gäller inte permitteringsgrunder utan dessa fastställs enligt lag. Genom avtalet har man inte begränsat permitteringstiden.

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 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.

16 §

Förhandsutredning

Arbetsgivaren ska utgående från den information som finns tillgänglig ge arbetstagaren förhandsutredning om grunderna till permitteringen samt om dess beräknade omfattning, hur den ska genomföras, när den påbörjas och hur länge den kommer att vara. Om permitteringen berör flera arbetstagare kan utredningen ges förtroendemannen eller arbetstagarna gemensamt. Utredningen ska läggas fram utan dröjsmål när arbetsgivaren har fått kännedom om behovet av permittering. Efter att ha gett utredningen, före anmälan om permittering, ska arbetsgivaren reservera arbetstagarna eller förtroendemannen möjlighet att bli hörda om utredningen som getts.

Förhandsutredning behöver inte företes ifall arbetsgivaren enligt någon annan lag än arbetsavtalslagen, ett annat avtal eller en annan bindande bestämmelse ska förete en motsvarande utredning eller förhandla om permitteringen med arbetstagarna eller förtroendemannen.

17 §

Anmälan om permittering

Arbetsgivaren ska personligen underrätta arbetstagaren om permitteringen. Om anmälan inte kan överlämnas personligen får det lämnas per brev eller elektroniskt med iakttagande av tiden för anmälan som fastställs enligt § 16 stycken 1–2 ovan.

I anmälan ska man uppge grunden för permitteringen, tidpunkten vid vilken permitteringen börjar och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ett skriftligt intyg över permitteringen. Av intyget ska framgå åtminstone orsaken till permitteringen, tidpunkten vid vilken den börjar och permitteringens längd eller uppskattade längd.

Anmälningsskyldigheten som avses i § 14 stycken 1–2 ovan finns emellertid inte om arbetsgivaren inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet eller om hindret för arbetet beror på fall som avses i 2:12.2 § i arbetsavtalslagen.

Avvikelser från tidsfristerna för anmälan om permittering

I fall som avses i 2:12 § 2 mom. i arbetsavtalslagen fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt lagen. Då är arbetsgivaren inte skyldig att ge en separat anmälan om permittering när lönebetalningen upphör.

I avtalet ingår dessutom antydning om att anmälan om permittering är onödig i sådana fall där han eller hon "inte har skyldighet att under hela permitteringstiden betala till arbetstagaren lön till följd av annan frånvaro från arbetet". I regeringens proposition som gäller arbetsavtalslagen nämns som exempel på sådan frånvaro familjeledighet, studieledighet och värnplikt. Å andra sidan finns det inget hinder för anmälan om permittering även i dessa fall. Om arbetstagaren under pågående permittering meddelar att han eller hon återvänder till arbetet tidigare än beräknat redan innan permitteringen upphör ska arbetsgivaren dock ge honom eller henne anmälan om permittering.

Arbetsgivarens ersättningsskyldighet i vissa exceptionella fall

Enligt avtalet kan permitteringen ske antingen tills vidare eller för en viss tid medan anställningsförhållandet i övrigt består.

Ifall permitteringen gäller tills vidare har ingen maximilängd bestämts för den. Arbetstagaren har rätt att under permitteringstiden säga upp arbetsavtalet oberoende av dess längd utan att iaktta uppsägningstiden. Om arbetstagaren vet när permitteringen ska upphöra, har arbetstagaren inte denna rättighet under sju dagar före permitteringsens upphörande.

Om arbetsgivaren säger upp en permitterad arbetstagares arbetsavtal att upphöra under permitteringen, är arbetstagaren berättigad till sin lön för uppsägningstiden. Arbetsgivaren har rätt att avdra från lönen för uppsägningstiden lön för 14 dagar om på arbetstagarens permittering tillämpas tiden för anmälan om permittering på över 14 dagar enligt lag eller avtal. Ersättning betalas per lönebetalningsperiod, om inte annat avtalas.

Om arbetstagaren säger upp sitt arbetsavtal efter att permitteringen utan avbrott fortgått minst 200 dagar har han eller hon rätt att som ersättning få sin lön för uppsägningstiden, så som avtalats i föregående stycke. Ersättningen betalas på arbetsgivarens första normala avlöningsdag efter att arbetsavtalet upphört, om inte annat avtalas.

I sådana fall där en arbetstagare som sagts upp på grund av att det inte finns tillräckligt med arbete på grund av ett sådant skäl permitteras under uppsägningstiden fastställs arbetsgivarens skyldighet att betala lön enligt samma principer.

Förutsättningarna för avgångsbidrag anses i dessa fall börja den dag under vilken anställningsförhållandet upphör.

Exceptionella permitteringssituationer

1 Återkallande av permittering

Ifall det uppstår arbete hos arbetsgivaren under tiden för anmälan om permittering kan återkallandet av permitteringen meddelas innan permitteringen inleds. Då förlorar anmälan om permittering sin betydelse och permitteringar som verkställs senare ska basera sig på nya anmälningar om permittering.

2 Uppskjutande av permittering

Arbete som uppkommer under tiden för anmälan om permittering kan emellertid till sin natur vara tillfälligt. Då är det inte möjligt att helt återkalla permitteringen utan tidpunkten för permitteringsens början kan uppskjutas till en senare tidpunkt. Permitteringen kan på denna grund uppskjutas endast en gång utan att en ny anmälan om permittering ges och högst till den omfattning som arbetet som uppstår under tiden för anmälan om permittering varar.

Exempel:

Efter att arbetsgivaren 2.4.2001 gett anmälan om permittering som ska inledas 17.4 uppkommer det hos arbetsgivaren 10.4.2001 nytt arbete för 7 dagar.

Arbetsgivaren kan således utan att ge en ny anmälan om permittering uppskjuta permitteringsens början med 7 dagar, dvs. att permitteringen inleds 24.4.2001.

3 Avbrytande av permittering

Arbetsgivaren kan få tillfälligt arbete efter att permitteringen redan har inletts. Avbrytande av permitteringen, ifall avsikten är att permitteringen ska fortsätta omedelbart efter arbetet utan att en ny anmälan ges, ska grunda sig på ett avtal som ingåtts mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Ett sådant avtal bör ingås innan arbetet inleds. I detta sammanhang är det skäl att utreda hur länge det tillfälliga arbetet uppskattningsvis kommer att vara.

Det ovan framförda berör endast förhållandet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren och genom det har inte tagits ställning till bestämmelserna i lagar som gäller utkomstskydd för arbetslösa.

Permittering och förkortad arbetstid

Bestämmelserna om permitteringsförfarande gäller både egentlig permittering (totalt avbrott i arbetet) och s.k. kollektiv övergång till förkortad arbetstid. Således iakttas bestämmelserna om förhandsutredning och tid för anmälan om permittering i avtalet även vid övergången till en förkortad arbetsvecka, om inte annat avtalats.

I flera kollektivavtal finns bestämmelser om ändring av arbetstidsschema. I dessa fall är det i allmänhet fråga om arbetstidsarrangemang inom ramen för den arbetstid som iakttas inom branschen eller på företaget, och dessa fall kan inte likställas med övergången till förkortad arbetstid.

Ifall man i kollektivavtalet har stadgat om anmälningsförfarandet som ska iakttas vid övergången till förkortad arbetstid ersätter en sådan avtalsbestämmelse bestämmelserna i detta avtal om uppsägningsskydd som ingåtts mellan förbunden.

Anmälan om att arbete inleds

Om permitteringen gäller tills vidare ska arbetsgivaren informera den permitterade arbetstagaren om att arbetet inleds minst sju dagar på förhand, om inte annat avtalats. Arbetstagaren har då rätt att säga upp arbetsavtalet som han eller hon för permitteringstiden ingått med en annan arbetsgivare oberoende av dess längd med iakttagande av en uppsägningstid på fem dagar. En anmälan enligt bestämmelsen behöver inte göras när arbetstagaren har permitterats för viss tid.

Övrigt arbete under permitteringstid

Enligt avtalet hindrar permitteringen inte arbetstagaren att ta emot ett annat arbete för permitteringstiden.

Ifall arbetstagaren har tagit emot annat arbete under permitteringstiden efter att en anmälan om permittering getts, men innan han eller hon meddelats återkallande eller uppskjutande av permitteringen, är arbetstagaren inte skyldig att ersätta den skada detta möjligen förorsakar arbetsgivaren. I ett dylikt fall är arbetstagaren skyldig att återgå till arbetet så snart som möjligt.

Bostad under permitteringstid

Enligt avtalet iakttas bestämmelserna i 13:5 § i arbetsavtalslagen om bevarande av bostadsförmånen under permitteringstid. Enligt denna bestämmelse har arbetstagaren rätt att använda den bostad han eller hon fått som löneförmån under den tid som avbrottet i arbetet varar på grund av ett godtagbart skäl, såsom permittering. Arbetsgivaren är dock berättigad att från arbetstagaren uppbära vederlag för användning av lägenhet tidigast från början av den andra kalendermånaden innan skyldigheten att betala lön upphör. Vederlaget per kvadrat får högst motsvara det belopp som med stöd av lagen om bostadsbidrag (408/1975) fastställts som skäliga maximala boendekostnader per kvadrat på orten. Om uppbörden av vederlag ska meddelas arbetstagaren senast en månad innan betalningsskyldigheten inleds.

IV SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

18 §

Turordning vid nedskärning av arbetskraft

I samband med uppsägningen och permitteringen av orsak som inte beror på arbetstagaren ska man i mån av möjlighet iakttä den regel enligt vilken sist sägs upp eller permitteras för företagets verksamhet viktiga yrkesarbetstagare och personer som hos samma arbetsgivare har förlorat en del av sin arbetsförmåga, samt att man utöver denna regel även beaktar anställningsförhållandets längd och omfattningen av arbetstagarens försörjningsplikt.

I tvistemål som berör turordningen vid nedskärning av arbetskraft iakttas de tider för talans väckande som avtalats i § 10.

Tillämpningsanvisning

Bestämmelserna om uppsägningsskydd för specialgrupper i § 7:9 i arbetsavtalslagen är primära i förhållande till bestämmelsen i § 17 i detta avtal.

19 §

Anmälan om uppsägning eller permittering till förtroendemannen och arbetskraftsmyndigheten

Vederbörande förtroendeman ska underrättas om arbetskraft skärs ner eller permitteras på grund av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker. Om åtgärden berör minst tio arbetstagare ska det även meddelas arbetskraftsmyndigheten, förutom om arbetsgivaren med stöd av en annan lag har en motsvarande skyldighet.

20 §

Återanställning

Arbetsgivaren ska erbjuda arbete åt en tidigare arbetstagare som han eller hon av ekonomiska eller produktionsrelaterade orsaker eller på grund av saneringsförfarandet har sagt upp och som fortfarande är arbetssökande vid arbetskraftsbyrån, om arbetsgivaren inom 4 månader från det att anställningsförhållandet upphörde behöver arbetstagare för samma eller liknande uppgifter som den uppsagda arbetstagaren har utfört. Om anställningsförhållandet när det upphörde hade fortgått utan avbrott minst 12 år, är tiden för återanställning sex månader.

Man kan avvika från det som nämnts ovan genom att ingå ett skriftligt avtal med förtroendemannen.

Tillämpningsanvisning

Arbetsgivaren uppfyller sin skyldighet genom att höra sig för i den lokala Arbetskraftsbyrån ifall uppsagda arbetstagare är arbetssökande. Med lokal Arbetskraftsbyrå avses Arbetskraftsbyrån på den ort inom vilken arbete erbjuds. Efter att arbetsgivaren vänt sig till Arbetskraftsbyrån, beställer byrån Arbetskraft på basis av förfrågningen och utreder om sådana arbetstagare som avses i § 19 i avtalet är arbetssökande. I detta sammanhang är det skäl att utreda om sådana arbetstagare fortfarande är arbetslösa arbetssökande som efter att permitteringen fortgått över 200 dagar med stöd av 5:7 § 3 mom. i Arbetsavtalslagen själv har sagt upp sitt anställningsförhållande. Arbetsgivaren meddelas om arbetssökande och de tidigare arbetstagarna ges arbetsplatsanvisningar på ett sedvanligt sätt.

21 § Påföljdssystem

Utöver det som avtalas i § 13 stycke 4 i avtalet kan arbetsgivaren utöver de i avtalet avsedda ersättningarna inte heller dömas att enligt 7 § i lagen om kollektivavtal betala plikt i den utsträckning som det handlar om överträdelse mot skyldigheter som baserar sig på kollektivavtalet men i sig är samma skyldigheter som ersättningen enligt avtalet bestäms för.

Underlåtelsen att iaktta förfarandebestämmelserna orsakar inte pliktpåföljder så som avses i lagen om kollektivavtal. Underlåtelsen att iaktta bestämmelserna beaktas vid fastställandet av ersättningen som åläggs för ogrundad uppsägning av Arbetsavtalet.

För övrigt iakttas med tanke på påföljdssystemet tidigare tillämpad praxis.

22 § Avtalets bindande verkan

Detta avtal gäller som en del av kollektivavtalet.

BILAGA 10 SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT ÅREN 2023–2025

SOMMARPRAKTIKPROGRAMMET LÄR KÄNNA ARBETSLIVET OCH TJÄNA EN SLANT 2023–2025

KEMIINDUSTRIN KI RF
 PLASTINDUSTRIN RF
 GUMMIINDUSTRIN RF
 LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY
 SKO- OCH LÄDERINDUSTRIN RF
 GULDSMEDERNAS ARBETSGIVARFÖRBUND RF
 BÅTINDUSTRINS ARBETSGIVARFÖRBUND RF
 INDUSTRIFACKET RF

PROTOKOLL

Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant åren 2023–2025

Kollektivavtalet för plastindustrin och kemisk produktindustri, kollektivavtalet för den kemiska basindustrin, kollektivavtalet för olje-, naturgas- och petrokemiska industrin, kollektivavtalet för arbetstagare inom gummiindustrin, kollektivavtalet för den glaskeramiska industrin, kollektivavtalet för arbetstagare hos Fiskars Finland Oy Ab, kollektivavtalet för sko- och läderindustrin, kollektivavtalet för ädelmetallbranschen, kollektivavtalet för borst- och penselbranscherna samt kollektivavtalet för båtbyggnadsindustrin

Kemiindustrin Ki rf, Plastproduktindustrin rf, Gummiindustrin rf, Lasikeraaminen teollisuus ry, Sko- och läderindustrin rf, Guldsmedernas arbetsgivarförbund rf, Båtindustrins arbetsgivare rf och Industrifacket rf vill för egen del ge grundskolelever, gymnasieelever, tiondeklassare samt unga som deltar i VALMA-utbildning 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, elever i årskurs tio och unga som deltar i VALMA-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 1.6 – 31.8 åren 2023–2025. Ungdomar kan göra flera praktikperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare per år.
3. För deltagande i sommarpraktikprogrammet "Lär känna arbetslivet och tjäna en slant" betalas en engångslön som **år 2023 uppgår till 365 euro och år 2024 och 2025 till 375 euro**. I lönen ingår den semesterersättning som tjänats in under praktiken. 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.

Helsingfors den 29 december 2022

Kemiindustrin KI rf

Plastindustrin rf

Gummiindustrin rf

Lasikeraaminen teollisuus ry

Sko- och läderindustrin rf

Guldsmedernas arbetsgivarförbund rf

Båtindustrins arbetsgivarförbund rf

Industrifacket rf

BILAGA 11 MÖJLIGHET ATT INGÅ LOKALA AVTAL I KOLLEKTIVAVTALET

Kollektivavtalspunkt	Fråga som kan avtalas lokalt
Underteckningsprotokoll 2023–2025	Arbetstidsexperiment till slutet av 2025
Löneförhöjningar 2023 och 2024	- Möjlighet att helt eller delvis avstå från löneförhöjningar, engångsbeloppet och försening ersättningen om företagets verksamhetsförutsättningar kräver det - Ändring av tidpunkten för löneförhöjningar - Lokalt kan avtalas om att beakta löneförhöjningar vid tidpunkter som avviker från företagets kollektivavtal då de förhöjningar som baserar sig på kollektivavtalet genomförs. - Byte av allmän förhöjning mot engångsbelopp år 2023
3.1 Ordinarie arbetstid	- Tio timmars dagar - ingen tidsfrist för meddelande - tidpunkt för ledigheten - Meddelande om ändringar i arbetsskiftsförteckningen - Förlängning av den ordinarie arbetstiden per dygn - Periodarbete - Granskningsperiod för maximal arbetstid
3.4 Organisering av den dagliga arbetstiden	Ordinarie arbetstidens början och slut samt nödiga raster
3.6 När arbetsdygnet och arbetsveckan inleds	När arbetsdygnet och arbetsveckan inleds
3.7 Inledande och avslutande arbete	- Inledande och avslutande arbete - lokala avtal - betalning av ersättning som en fast månadsersättning
3.8 Arbetstiden i dagarbete samt ett- och tvåskiftarbete	- Beviljande av ledighet för utjämning av arbetstiden - tidpunkt - tidsfrister för meddelande - beviljande
3.9 Intermittent treskiftarbete	Betalningstidpunkt för intjänade tillägg
3.10 Kontinuerligt treskiftarbete	Betalningstidpunkt för intjänade tillägg
3.11 Vilotider	- Vilotiden i dagarbete - längd - Förkortning av dygnsvilan
3.13 Arbetstidsbank	Arbetstidsbank

3.14 Övertidsarbete	• Den lön som betalas för mertids- eller övertidsarbete kan utbytas delvis eller helt mot motsvarande fritid under arbetstagares ordinarie arbetstid. - Tidpunkt för ledigheten • I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att granskningsperioden för maximal arbetstid är ett år. • Beräkningsgrunden för övertidsersättning
3.16 Beredskap	• Beredskap - ersättning
4.6 Särskilda tillägg	• Tidsperioder för ändring av skift • Tillägg för skift-, kvälls- och nattarbete • Tillägg för extremt tungt och extremt smutsigt arbete
4.8 Förflyttning till annat arbete	• Lönesättningen i samband med överflyttning
4.9 Lönebetalning	• Lönebetalning en gång i månaden • Tidpunkt för utbetalning av slutlikvid
4.11 Medeltimförtjänst	• Medeltimförtjänstens beräkningssätt och användningsperioder
5.1 Ersättning för resekostnader	• Betalning av måltidsersättning
5.3 Söckenhelgersersättning	• Tidpunkt för söckenhelg och den ersättning som betalas
6.1 Semester, semesterpenning	• Betalning av semesterpenning i en eller flera rater • Byte av semesterpenning mot ledig tid
6.2 Lön för sjuktid	• Utbetalningen av lönen för sjuktid kan arrangeras med tillhjälp av en för detta ändamål särskilt grundad kassa
7.1 Förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige	• Huvudförtroendemannens löneutveckling och behov av befrielse justeras minst en gång per år på ett sätt avtalas lokalt • Huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet och månatliga ersättningsbelopp
Bilaga 1 Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter	• I bilagan beskrivna åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter
Bilaga 7 Allmänt avtal	• System för uppföljning av utvecklingsverksamheten • Sammanslagning av uppgiften som förtroendeman med uppgiften som arbetarskyddsfullmäktig • Val av avdelningens förtroendeman • Val av arbetarskyddsombud, deras antal, uppgifter och verksamhetsområde

	• Val av arbetarskyddsfrämjande samarbetsorgan samt ändamålsenliga samarbetsformer • Utlämnande av lönestatistik och personuppgifter • Anlitande av hyrd arbetskraft
Bilaga 9 Avtal om uppsägningsskydd	• Samarbetsförhandlingarnas längd • Uppsägningstider • Tider för permitteringsvarsel • Genomförande av permittering • Information om att arbetet inleds efter en permittering • Utbetalning av lön för uppsägningstiden när en permitterad arbetstagares anställningsförhållande upphör • Återanställning
Bilaga 12 Deltagande i kurser som Industrifacket ordnar	• Deltagande i fackföreningskurser samtidigt när det gäller huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig eller deras suppleanter vid små och medelstora företag

BILAGA 12 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 om att få delta i en kurs och arbetsgivaren har fattat ett negativt beslut eller om arbetsgivaren är tvungen att flytta deltagandet i 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 eller deras suppleanter vid samma företag samtidigt i fackföreningskurser, om inget annat avtalas lokalt.

Utvecklingssamtal

Senast 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 november 2021

Jaana Neuvonen
Kemiindustrin rf

Anni Siltanen
Kemiindustrin rf

Hannu Siltala
Industrifacket rf

Sari Perkiö
Industrifacket rf