

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.

ANSLUTNINGSPROTOKOLL

Kemiindustrin rf och Fackförbundet Pro rf har 13.2.2020 undertecknat ett protokoll om förnyande av Kemiska branschens tjänstemannaavtal för avtalsperioden 5.2.2020–31.12.2021.

Tekstiilihuoltoliitto ry och Yhteinen Toimialaliitto ry ansluter sig för textilvårdsbranschens tjänstemäns del genom detta protokoll till det ovan nämnda kollektivavtalet på det sätt som avses i 4 § i lagen om kollektivavtal.

Helsingfors den 21 februari 2020

TEKSTIILIHUOLTOLIITTO RY

Samuli Remes
styrelsens ordförande

YHTEINEN TOIMIALALIITTO RY

Pekka Tsupari
verkställande direktör

Vi ger vårt samtycke till ovan nämnda anslutning såsom avses i 4 § i lagen om kollektivavtal.

KEMIINDUSTRIN RF

Minna Etu-Seppälä, chef

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Anssi Vuorio,
chef för industrisektorn

Taru Reinikainen,
avtalsområdesansvarig

Bilaga: Underteckningsprotokoll för förnyande av Kemiska branschens tjänstemannaavtal för tiden 5.2.2020–31.12.2021

Underteckningsprotokoll

KEMIINDUSTRIN RF
FACKFÖRBUNDET PRO RF

UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KEMISKA BRANSCHENS TJÄNSTEMANNAAVTAL FÖR TIDEN 5.2.2020–31.12.2021

Datum 13.2.2020

Plats Kemiindustrin rf, Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande **Kemiindustrin rf**
Minna Etu-Seppälä
Jaana Neuvonen
Juha Teerimäki

Fackförbundet Pro rf
Anssi Vuorio
Taru Reinikainen

1 Undertecknande av kollektivavtalet

Kemiindustrin rf och Fackförbundet Pro rf har 5.2.2020 nått ett förhandlingsresultat om förnyande av kollektivavtalet för tjänstemän inom kemiska branschen för åren 2020–2021. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller branschen.

2 Avtalsperiod

Det nya kollektivavtalet ersätter från och med 5.2.2020 det kollektivavtal som parterna har godkänt för tiden 1.12.2017–30.11.2020. Detta kollektivavtal gäller 5.2.2020–31.12.2021 och förlängs efter 31.12.2021 med ett år i taget, såvida inte någon av parterna skriftligt säger upp det senast två månader innan det går ut.

3 Lönejusteringar 5.2.2020–31.12.2021

3.1 Lokala löneförhandlingar

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

2.2. Förberedelser inför lokala löneförhandlingar

Som förberedelse inför förhandlingarna beräknar arbetsgivaren den företags- eller arbetsplats-specifika potten enligt följande: För de tjänstemän som omfattas av kollektivavtalet beräknas löneförhöjningen för år 2020 på basis av summan av i januari 2020 utbetalda personliga tim- eller månadslöner inklusive naturaförmåner (inkomster utan särskilda tillägg, t.ex. tjänsteårstillägg, skiftarbetstillägg, miljötillägg och tillägg för högtidsdagar), och samma beräkningsgrund för januari 2021 används för beräkning av löneförhöjningen för år 2021.

Tillämpningsanvisning:

I januari beräknas summan av tim- eller månadslönerna för alla tjänstemän som omfattas av kollektivavtalet oberoende av arbetsförhållandets art (tillsvidare, visstid, deltid). Också lönerna för tjänstemän som är anställda vid tidpunkten för löneförhöjning, men frånvarande i januari med anledning av exempelvis sjukdom eller semester, ska beräknas. Om anledningen till frånvaron är familjeledighet, studieledighet eller annan längre ledighet av sådan art, och man har anställt en vikarie för tjänstemannen, beräknas enbart summan för vikariens lön.

Summan för lönerna omfattar inte bl.a. följande tillägg eller ersättningar: ersättning för förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig, mer- och övertidsersättning, resultatbaserade lönedelar, tjänsteårstillägg, skiftarbetstillägg och söndagstillägg, ersättning för högtidsdagar, miljö tillägg, semesterpenning eller semesterersättning.

Den företags- eller arbetsplats-specifika potten är avsedd att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitet utveckling på arbetsplatsen och genomförande av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. Vid fördelningen av personliga höjningar ska tjänstemännens yrkeskompetens och arbetsprestation vara riktgivande. Grundprincipen för den företags- och arbetsplats-specifika potten är att höjningarna ska upplevas som en verklig belöning.

2.3 Information som ska ges förtroendemannen inför förhandlingarna och förhandlingsförfarandet

Vid förhandling om löneförhöjningarnas storlek ska arbetsgivaren före förhandlingarna lämna information om den beräknade summan av tjänstemännens personliga tim- eller månadslöner, samt räknasättet för detta, till förtroendemannen.

Vid förhandling om företagsspecifik löneförhöjning avtalar man om genomförandesättet, exempelvis grunderna eller kriterierna för löneförhöjningarna. Arbetsgivaren beslutar på grundval av detta avtal vilka arbetstagare som löneförhöjningarna ska riktas mot.

Efter genomförda löneförhöjningar ska arbetsgivaren tillsammans med förtroendemannen inom en rimlig tid göra en genomgång av det totala antalet tjänstemän, antalet tjänstemän som fått en löneförhöjning, den genomsnittliga storleken av förhöjningen samt den summa som använts för förhöjning av tjänstemännens löner, med specifikation för de företagsspecifika och allmänna förhöjningarna.

Den information som getts under förhandlingarna är konfidentiell och får enbart användas för delning av den lokala potten.

2.4 Lokal löneuppgörelse

Vid lokal löneuppgörelse avtalar man om

- sättet på vilket lönejusteringar genomförs,
- tidpunkten för lönejusteringar, och
- storleken av lönejusteringar.

Avtalet ingås med förtroendemannen. Ett avtal ingås senast 15.3.2020 för det första året och senast 15.2.2021 för det andra året, såvida man inte kommer överens om att förlänga förhandlingstiden. Avtalet ingås skriftligen.

2.5 Metoden för och storleken av lönejusteringarna vid avsaknad av lokal löneuppgörelse

Underteckningsprotokoll

År 2020

- förhöjningstidpunkten är 1.4.2020 eller början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter
- lönerna höjs med en allmän förhöjning om 1,3 %

År 2021

- förhöjningstidpunkten är 1.3.2021 eller början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter
- lönerna höjs med en allmän förhöjning om 1,2 %
- dessutom kommer en företags- och arbetsplatspecifik pott om 0,8 % att användas för att höja tjänstemännens löner, med lokala förhandlingar om hur potten ska tilldelas. Om inget avtal nås lokalt om tilldelningen av den företags- och arbetsplatspecifika potten kommer potten att betalas ut som en allmän förhöjning om 0,2 % till alla tjänstemän som omfattas av kollektivavtalet, beräknat på lönen före förhöjningar, och arbetsgivaren kommer att besluta om hur resterande 0,6 % ska tilldelas.

Förbunden rekommenderar att man på företagen under avtalstiden avtalar om en företagsspecifik pott om minst 0,8 % för styrning av tjänstemännens kompetens och prestation enligt lönesystemets nya punkt 2, "Personens kompetens". Förbunden kommer att samla in erfarenheter av användningen av den företagsspecifika potten och förbunden kommer att utveckla den företagsspecifika pottens andel under kommande förhandlingsperioder.

Storleken av den företags- och arbetsplatspecifika potten beräknas på samma sätt som vid förberedelserna för lokala löneförhandlingar. Storleken av den företags- och arbetsplatspecifika potten rapporteras till förtroendemannen enligt samma principer som vid lokala löneförhandlingar.

2.6 Beräkning av löneförhöjningar för timavlönade tjänstemän

Lönen för timavlönade tjänstemän omvandlas först till en månadslön, varefter löneförhöjningen tillämpas på den beräknade månadslönen. Den förhöjda lönen jämförs med tabellönerna i kollektivavtalet och man säkerställer att den nya lönen överstiger tabellönen med 4 % om anställningsförhållandet har varat i mer än 6 månader. Slutligen omvandlas månadslönen tillbaka till timlön.

2.7 Senareläggning av lönejusteringar

Om datumet för förhöjningen inte har avtalats i den lokala löneuppgörelsen men man önskar senarelägga det, måste avtalet göras skriftligen för löneförhöjningar för **år 2020** senast **31.3.2020** och för **år 2021** senast **28.2.2021**.

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

2.8 Lönetabeller

Lönerna enligt svårighetsklass höjs med **1,3 procent** fr.o.m. **1.4.2020**.

fr.o.m. 1.4.2020

Lön euro/må

enligt n.

t

svåri

ghet

Underteckningsprotokoll

skla

ss

1	1767
2	1904
3	2061
4	2292
5	2566
6	2908
7	3315
8	3775

Lönerna enligt svårighetsklass höjs med **2,0 procent** fr.o.m. **1.3.2021**.

fr.o.m. 1.3.2021

Lön euro/må
enlig n.

t

svåri

ghet

skla

ss

1	1802
2	1942
3	2102
4	2338
5	2617
6	2966
7	3381
8	3851

2.9. Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigens ersättningar

Ersättningarna till förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig höjs med **3,3 procent** från och med **1.4.2020**.

Förtroendemannens (inte avdelningsförtroendeman) ersättning är från **1.4.2020**:

Antalet tjänstemän som Ersättning €/mån.

förtroendemannen

representerar

5-9	85
10-24	128
25-50	173
51-100	238
101-200	289
201-400	334
401-600	373
600-	438

Arbetarskyddsfullmäktigens ersättning fr.o.m. **1.4.2020**:

Antalet högre tjänstemän som Ersättning

företräds av €/mån.

arbetarskyddsfullmäktigen

5-24	71
25-100	92

	Underteckningsprotokoll
101-250	119
251-400	146
över 400	171

2.10 Skiftestillägg, miljöillägg och tjänstetidstillägg

Skiftestillägg, andra miljöillägg och tjänstetidstillägg höjs inte.

2.11 Förbundens stöd

Förbunden stöder de lokala parterna med att aktivt söka olika lösningsmodeller för förhöjning av lönerna enligt kollektivavtalet och sporrande lönesättning samt uppmuntrar till att finna den bästa möjliga lösningen för företaget och dess personal.

3. Textförändringar

3 § 4. Allmänna skyldigheter, den så kallade marginalregeln

Rubriken Tillämpningsanvisning tas bort, och den första meningen i 3 mom. samt en protokollsanteckning läggs till

Protokollsanteckning

Med jämförelse avses en gruppvis jämförelse av lönen för chefer och de arbetstagare som är underställda dem.

6 § Lön

Protokollsanteckning 2 ändras så att den lyder:

Protokollsanteckning 2

Förbunden har avtalat om ett gemensamt sommarpraktikprogram som heter "Tutustu työelämään ja tienaa" och som bifogas detta kollektivavtal.

9 § Allmänna arbetstidsbestämmelser

Terminologin uppdateras enligt arbetstidslagen som trädde i kraft 1.1.2020, så att utjämnings-schemat avser arbetstidsutjämning. Underrubriken Maximal arbetstid läggs till efter stycket Arbetstidsutjämning, och före underrubriken Deltidsarbete. Punkten "Genomförande av förlängningen av arbetstiden med 24 timmar i enlighet med konkurrenskraftsavtalet" tas bort. Underrubriken Flexarbete läggs till sist.

Utjämning av arbetstiden

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan arrangeras som genomsnittlig veckoarbetstid så att man gör upp ett arbetstidsutjämnings-schema för en tidsperiod under vilken arbetstiden utjämnas till 40 timmar per vecka.

I kontinuerligt ett- och tvåskiftsarbete är utjämningsperioden 52 veckor. I övrigt dag- och tvåskiftsarbete är utjämningsperioden 26 veckor. Man kan lokalt komma överens om en utjämningsperiod på 52 veckor.

Utjämnings-schemat är till sin natur kollektivt och omfattar den tid under vilken man på arbetsstället, avdelningen eller arbetsplatsen följer den i utjämnings-schemat föreskrivna arbetstiden. När anställningsförhållandet upphör sker inte någon särskild utjämning av en enligt utjämnings-schemat arbetande tjänstemans arbetstid.

Underteckningsprotokoll

När man använder genomsnittlig arbetstid kan en enskild tjänstemans arbetstid följas upp för att säkra att utförd arbetstid och utbetald lön överensstämmer med varandra.

Med lokalt avtal kan den ordinarie arbetstiden per dygn dock förlängas med högst fyra timmar. Det högsta antalet timmar för den ordinarie arbetstiden per vecka är i det här fallet 50 timmar. Ifall arbetet utförs under flera än fem dagar i veckan är den ordinarie arbetstiden per vecka högst 48 timmar.

Maximal arbetstid

Enligt 18 § i arbetstidslagen kan 12 månader användas som utjämningsperiod för den maximala arbetstiden.

Deltidsarbete

I handboken om varierande arbetstider i kemiindustrin behandlas deltidarbete och hur arbetstiden inverkar på arbetsvillkoret för inkomstrelaterat utkomstskydd för arbetslösa.

Periodarbete

Det är möjligt att lokalt avtala om utförande av periodarbete även i övriga arbeten än de som nämns i 7 § i arbetstidslagen. Det lokala avtalet ska lämnas till förbunden för kännedom.

Flexibel arbetstid

Vid avtal om flexibel arbetstid tar man hänsyn till att den arbetstid som utförs som flexarbete jämnas ut till den årsarbetstid som framgår av kollektivavtalet. Utjämningsperioden för flexibel arbetstid är 26 veckor. För flexarbete betalas inga till arbetstiden relaterade ersättningar i de delar där det är tjänstemannen själv som får besluta om när och var arbetet utförs.

11 § Ändring av arbetsskiftförteckningen och utjämnings-schemat

Terminologin uppdateras enligt arbetstidslagen som trädde i kraft 1.1.2020, så att utjämnings-schemat avser arbetstidsutjämnning.

Bestående ändringar i arbetsskiftförteckningen eller i utjämnings-schemat för arbetstiden ska meddelas de berörda tjänstemännen och förtroendemannen i så god tid som möjligt och senast två veckor innan ändringen träder i kraft. Ifall ändringen gäller flera tjänstemän eller en i övrigt betydande del av personalen, ska man förhandla om ändringen på förhand med förtroendemannen.

Tillfälliga avvikelser i arbetsskiftförteckningen eller arbetstidsutjämnings-schemat meddelas till vederbörande tjänstemän i så god tid som möjligt och senast tre dagar innan ändringen träder i kraft så vitt det inte är fråga om nödarbete. Ifall ändringen gäller en avdelning eller motsvarande funktionella enhet underrättas även förtroendemannen om saken.

Det är möjligt att genom ett lokalt avtal avvika från de ovan nämnda anmälningstiderna.

12 § Arbetstiden i dagararbete och ett- och tvåskiftsarbete

Den maximala mängden av flexibel arbetstid i förhållande till uppföljningsperioden läggs till i slutet av tredje stycket. Punkt 7 om arbetsskift på tio timmar läggs till.

Ordinarie arbetstid

Underteckningsprotokoll

3. Vid planering av införandet av olika arbetstidsarrangemang är det ändamålsenligt att även utreda vilka möjligheter som finns att införa flexibel arbetstid. Det är möjligt att övergå till en flexibel och differentierad arbetstid, om man lokalt avtalar om detta. Lokalt kan man avtala om en flextid på maximalt fyra timmar per dygn och ett maximum för sammanräknade överskridningar på högst 80 timmar. Ett kalenderår kan användas som uppföljningsperiod för den maximala flexibla arbetstiden. I stället för ett kalenderår kan man lokalt avtala om att uppföljningsperioden är ett år.

6. I händelse av en plötslig och oförutsägbar 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.

10-timmarsdagar kan utföras av en enskild arbetstagare i högst sex arbetsveckor per kalenderår och högst två på varandra följande arbetsveckor.

Tjänstemän 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 utjämningschema och parterna avtalar om en ledighet inom fyra kalenderveckor efter det att arbetet har utförts. Om ingen överenskommelse om ledigheten kan nås har tjänstemannen rätt att utjämna sin arbetstid med i genomsnitt 40 timmar per vecka genom att meddela detta 3 veckor i förväg. Ledigheten ska i första hand bestå av hela arbetsdagar. Emellertid får inte den av tjänstemannen 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 kompensera för outjämnade arbetstimmar med en förhöjning om 50 % i samband med närmast följande löneutbetalning.

15 § Skiftarbete samt kvälls- och nattarbete

Paragrafhänvisningarna ändras enligt ordalydelsen i arbetstidslagen som trädde i kraft 1.1.2020. 26 § som avser nattarbete är 8 § i den nya lagen. Ett nytt stycke om lokal överenskommelse läggs till i slutet.

4. Nattarbete får beordras i de situationer som nämns i 8 § i arbetstidslagen. Genom ett lokalt avtal kan nattarbete även utföras i övriga fall än de fall som tas upp i 8 § i arbetstidslagen.

7. Skiftersättning kan också betalas som en särskild fast månadsersättning. Då ska månadsersättningens storlek fastställas med de i tjänstemannaavtalet nämnda centbeloppen som minsta grund.

Lokalt är det möjligt att med förtroendemannen avtala om andra tidpunkter för skiftestillägg och tillägg för kvälls- och nattarbete.

17 § Söckenhelgsveckor

Sista stycket i punkt 2, som hänvisar till ett avtal enligt konkurrenskraftsavtalet i 9 §, tas bort.

20 § Vilotider och ersättning för veckovila (en ny punkt 3 tillkommer under veckoledighet)

Ny punkt 3 om veckovila tillkommer. Samtidigt ändras numreringen efter denna punkt.

3. Veckovila anses också ske när veckovilan fördelas på två veckor, förutsatt att merparten av veckovilan sker under den vecka som vilan avser.

22 § Övertidsarbete

Punkt 9 ändras så att den lyder:

9. Kalenderåret fram till 31.12.2020 får användas som granskningsperiod för maximalt övertidsarbete.

23 § Jourberedskap och telefondirektiv

En avslutande mening om avtal om ersättningsbeloppet läggs till i det sista stycket i bestämmelsen.

Lokalt kan annat avtalas om ersättningen för jourberedskap och telefondirektiv samt om beräkningsgrunderna som tillämpas på dessa. Vid överenskommelse om ersättningsbeloppet kan man ta hänsyn till arbete som enligt kallelse sker kvällstid kl. 18–22 eller nattetid kl. 22–06.

26 § Utbildning och utvecklingstillfällen

En ny paragraf tillkommer och numreringen efter den uppdateras.

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

Denna tid avser regelbunden arbetstid som kan utföras utöver den regelbundna årsarbetstid som regleras i kollektivavtalet. För utbildningar eller utvecklingstillfällen betalas en lön som motsvarar lönen för regelbundet arbete, inklusive eventuella arbetstids- och miljö tillägg.

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

I övrigt iakttas angående utbildningsverksamheten bestämmelserna i samarbetsavtalet mellan förbunden.

Protokollsanteckning:

Om utbildningar eller tillfällen enligt ovan anordnas utanför arbetsplatsen tillämpas bestämmelserna i 25 § i fråga om ersättning av resekostnader.

27 § Ersättning för utbildningstillfällen

Rubriken ändras till Ersättning för utbildningar, och protokollsanteckning 1 tillkommer efter tredje stycket.

Protokollsanteckning 1:

Utbildningar utgör i huvudsak inte arbetstid och ingen lön för restid utgår för dem. I undantagsfall kan utbildningen vara arbetstid i enlighet med tillämpningsanvisningen (kollektivavtalets bilaga 1, Inklusion av yrkesutbildning i arbetstiden) varvid lön för restid utbetalas på samma sätt som vid arbetsresa.

28 § Semester

Läggs till under punkt 3. Ett nytt stycke om utbetalning av semesterpenning tillkommer som tredje moment.

Arbetsgivaren kan också betala semesterpenning på följande sätt: Vid två löneutbetalningstillfällen, varav det ena inträffar under sommarsemesterperioden och det andra under vintersemesterperioden. Arbetsgivaren måste varje år, efter att ha rådfrågat förtroendemannen, senast i slutet av mars meddela datumen för utbetalning under sommarsemesterperioden, som inleds 2.5., och under den efterföljande vintersemesterperioden. Om arbetsgivaren inte meddelar något utbetalningsdatum är dessa 15.6. för sommarsemester och 15.2. för vintersemester, eller i samband med nästkommande löneutbetalning. Semesterpenningen för sommarsemester ska vara utbetald senast i slutet av juli. Detta påverkar inte villkoren för att få semesterpenning.

29 § Lön under sjukdom, moderskapsledighet eller faderskapsledighet samt efter olycksfall

Ett nytt stycke fogas till punkt 6 som fjärde moment.

Parterna rekommenderar att arbetsgivaren och tjänstemannen diskuterar frivillig och fritt utformad kontakt under familjeledigheten innan tjänstemannen påbörjar sin ledighet. I samband med denna diskussion kan man exempelvis fundera kring kommunikationen om aktuella händelser på arbetsplatsen, samt hur man kan underlätta för tjänstemannen att återgå i arbete efter familjeledigheten.

31 § Kort tillfällig ledighet

Rubriken för protokollsanteckning 1 flyttas längre upp, och ett nytt stycke tillkommer i slutet av protokollsanteckningen.

Protokollsanteckning 1: Kort tillfällig ledighet på grund av barns sjukdom

Om föräldrarna till ett barn under 10 år som plötsligt insjuknar arbetar hos samma arbetsgivare och en av föräldrarna har arbetat i nattskift medan den andra föräldern arbetar i dagskift, bereds den förälder som arbetar i dagskift möjlighet att utan förlust av lön ta hand om det plötsligt insjuknade barnet, om den förälder som arbetar i nattskift ska arbeta natten därpå.

Lönesystem, 2. Personens kompetens (nytt 5 mom.)

Nytt 5 moment tillkommer.

Tillfredsställelsen med lönen och lönesystemet kan främjas genom att öka kunskaperna

Underteckningsprotokoll

om grundläggande lönesättning och prestation. Utvecklingssamtal är ett naturligt tillfälle för diskussion kring företagets tillämpning av lönesystemet, och hur tjänstemännen bör utveckla sin kompetens eller prestation för en bättre löneutveckling. Särskilt återkoppling och kunskap om hur den egna prestationen påverkar lönen medför ökad tillfredsställelse med lönen, men även engagemanget för arbetsgivarens organisation och en atmosfär som främjar utveckling.

SAMARBETSAVTAL

1. ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

En ny mening läggs till under 6 mom.

Tjänstemannaföreningen på arbetsplatsen ska skriftligen underrätta arbetsgivaren om valda förtroendemän, om suppleant som vikarierar för förtroendemannen, arbetarskyddsfullmäktig eller arbetarskyddsombud som verkar i förtroendemannauppgifter och om förtroendemän som verkar i arbetarskyddsuppgifter. Om förtroendemannen inte kan utföra sina uppgifter under minst en månad (avser ej semester) och frånvaron fortgår utan att någon föregående anmälan lämnats till arbetsgivaren fungerar suppleanten som förtroedeman. När en ersättare vikarierar för en arbetarskyddsfullmäktig meddelar arbetarskyddsfullmäktigen detta skriftligen till arbetsgivaren. Arbetsgivaren underrättar förtroendemannen skriftligen om vilka personer det är som på företagets vägnar för förhandlingarna med förtroendemannen.

3.1. Befrielse från arbete och ersättning för inkomstbortfall

Ett nytt stycke läggs till.

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

3.4. Ersättare

Orden "anmälan krävs" tas bort från 1 mom.

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

6. INFORMATIONSVERKSAMHET

Fjärde momentet ändras så att det lyder:

Personalgrupperna har rätt att på arbetsplatsens anslagstavla eller, enligt lokal överenskommelse, med hjälp av andra ordinarie informationskanaler utöver arbetsmarknadsfrågor även informera om allmänna frågor.

Avtal om uppsägningsskydd

III SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

En ny paragraf läggs till och paragrafnumreringen uppdateras därefter.

19 § Beräkning av förhandlingstid enligt lagen om samarbete

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

Underteckningsprotokoll

på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (334/07) iakttä bestämmelserna i lagen, dock med de undantag som avtalas i denna punkt. Samarbetslagen utgör inte del av kollektivavtalet. Bestämmelserna i denna punkt kompletterar lagen och ersätter motsvarande punkter i den.

När en arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete överväger att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, anses samarbetsförpliktelserna vara uppfyllda trots vad som i 45 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 51 § om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och undere sådan förhandlingstid som definieras i 51 § i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstidpunkt avtalats med stöd i lagen.

Bilaga 6: Punkter i kollektivavtalet om vilka lokala avvikande avtal kan ingås

Förlängningen av den årliga arbetstiden med 24 timmar tas bort från listan.

4. Anteckningar till underskriftsprotokollet

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 förhandla om andra frågor som uppstår på den andra partens förslag.

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

Teman för kontinuerlig förhandling:

- Under avtalsperioden behandlas ändringar som föranleds av digitaliserings- och teknologiutvecklingen bland annat gällande arbetets utförande, ordnande av utbildning och arbetstidsarrangemang. Målet är att bedöma framtida behov av kunskap och tjänstemannaarbetets utvecklingsmöjligheter.
- Utredning om sammanslagning av tjänstemannaavtalen för kemiindustrin, glaskeramikindustrin och gummiindustrin.
- Vidareutveckling av förutsättningarna för lokala förhandlingar.
- Andra gemensamt framtagna frågor för avtalsperioden.

4.2. Välbefinnande i arbetet och programmet Hyvää huomista

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

Programmet Hyvää huomista, som avtalsparterna tillsammans inlett 2010, har etablerats för att främja välbefinnande i arbetet inom branschen. Arbetet med utveckling av välbefinnandet i arbetet fortsätter enligt programmet.

En arbetsgrupp som utsetts av arbetsgivar- och arbetstagarförbunden söker efter nya infallsvinklar, idéer och konkreta redskap för främjande av välbefinnande i arbetet och produktivitet som kan användas av företagen, och utnyttjar tidigare erfarenheter från programmet Hyvää huomista.

Som en del av främjandet av välbefinnandet rekommenderar avtalsparterna att alla arbetsgemenskaper skaffar sig kortet Välbefinnande i arbetet.

Stöd till äldre arbetstagare i fråga om arbetsförmåga

Under avtalsperioden kommer Hyvää huomista-arbetsgruppen att särskilt fokusera på att

Underteckningsprotokoll

identifiera faktorer som påverkar arbetsförmågan hos arbetstagare i olika åldrar, samt vilka åtgärder som ska vidtas för att upprätthålla arbetsförmågan.

Arbetsgruppen tar fram en rekommendation för företagen med hjälp av bästa praxis på arbetsplatserna, forskningsrön och samarbetsmaterial – exempelvis centralförbundens Livscykelmodell för arbetslivet.

Minskning av sjukfrånvaro

Arbetsgruppen följer också 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. Jämställdhet och likabehandling

På företag med minst 30 arbetstagare utarbetar arbetsgivaren tillsammans med personalföreträdarna en jämställdhetsplan och genomför en lönekartläggning i anknytning till planen. Planen uppdateras årligen, om inte annat avtalas lokalt.

Att upprätta en plan för att främja jämställdhet och genomföra den främjar organisationens dragningskraft som arbetsgivare, personalens välbefinnande, utvecklingen av uppgifterna och arbetsförhållandena samt bidrar till att förbättra arbetsprestationerna.

Jämställdhetsplanen för arbetsplatsen omfattar:

- en utredning över jämställdheten på arbetsplatsen och som en del av den en kartläggning över kvinnors och mäns uppgifter, löner och löneskillnader;
- en bedömning av jämställdheten på arbetsplatsen och de åtgärder som bedöms nödvändiga för att främja jämställdheten samt
- en bedömning av genomförandet och resultaten av tidigare åtgärder som har ingått i jämställdhetsplanen.

Utöver att främja jämställdhet mellan könen anser parterna att det är viktigt att främja likabehandling i arbetslivet och att särskilt beakta en jämlik behandling på arbetsplatserna.

Enligt lagen ska en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling (likabehandlingsplan). Antingen kan man göra en separat likabehandlingsplan eller så kan likabehandlingsplanen ingå som en del av en annan plan, till exempel personalplanen, jämställdhetsplanen, utbildningsplanen eller verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Vid behov ordnar parterna rådgivning och utbildning.

4.4. Måltidsersättning

Måltidsersättningens belopp (för utbildning i enlighet med samarbetsavtalet):

Måltidsersättningen uppgår till 25,56 euro 2020. Måltidsersättningens belopp för kommande kalenderår fastställs alltid före slutet av september föregående kalenderår genom att den tidigare måltidsersättningens belopp justeras enligt den förändring i levnadskostnadsindexet som ägt rum mellan juli föregående justeringsår och juli innevarande justeringsår. Måltidsersättningens belopp fastställs årligen av utbildningsarbetsgruppen.

Underteckningsprotokoll

Exempel: Måltidsersättningens belopp för 2019 fastställs i september 2018 utifrån levnadskostnadsindexets förändring under perioden juli 2017–juli 2018.

4.5. Lokala avtal

Förbunden främjar det lokala avtalsförfarandet genom att ordna gemensam utbildning under avtalsperioden.

Till kollektivavtalet bifogas en förteckning över de punkter i kollektivavtalet som man lokalt kan ingå avvikande avtal om.

Tillsammans med förtroendemannen behandlar man i början av mandatperioden målen och utbildningsbehoven för att utveckla företagets verksamhetsförutsättningar, det lokala avtalsförfarandet samt arbetsplatsen och arbetshälsan.

Om ett företag eller en självständig del av ett företag hamnar i ekonomiska svårigheter, kan man lokalt ta till de metoder som redogörs för i kollektivavtalets bilaga 9.

4.6. Resultat- och vinstpremier

Resultat- och vinstpremier är företagsspecifika lönetillägg. Det finns en risk att de inte betalas om de uppställda resultat- och vinstmålen inte nås.

Tillägget som betalas som resultatpremie kan basera sig t.ex. på utvecklingen av nyckeltal som uttrycker arbetsplatsens produktionsrelaterade verksamhet, den ekonomiska utvecklingen och uppnåendet av uppställda utvecklingsmål eller kombinationer av alla dessa nyckeltal.

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

Tillämpningen av resultat- och vinstpremier som företagsledningen fattar beslut om, grunderna för fastställandet och ändringarna av grunderna klarläggs för tjänstemännen innan de tillämpas.

4.7. Främjande av sysselsättning

När arbetsgivaren säger upp en tjänsteman med stöd av 7 kap. 3 § i arbetsavtalslagen har tjänstemannen förutom vad som stadgas om sysselsättningsledighetsarrangemang i lagen om offentlig arbetskraftsservice (1295/2002) dessutom rätt att få sysselsättningsledighet i högst fem arbetsdagar för att delta i arbetspolitisk vuxenutbildning, praktik och inläring i arbetet i enlighet med sysselsättningsprogrammet.

I samband med uppsägningar strävar arbetsgivaren och förtroendemannen efter att tillsammans med olika instanser utreda olika slag av stödtjänster för dem som hotas av uppsägning. Syftet med stödtjänsterna är att de ska bidra till att förbättra sysselsättningen av tjänstemännen.

4.8. Personal- och utbildningsplaner

Förbunden konstaterar att enligt samarbetslagen (334/2007) ska företag som omfattas av lagens tillämpningsområde vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbeta en personal- och utbildningsplan för upprätthållande och främjande av arbetstagarnas yrkeskunnande.

Att göra upp och förverkliga en utbildningsplan som bygger på framtida förändringsbehov främjar flexibilitet, innovativa arbetssätt, förlängning av arbetskarriärerna och sysselsättning av tjänstemännen.

Underteckningsprotokoll

Arbetsgivaren får ett extra skatteavdrag för en förverkligad utbildningsplan som utarbetats enligt kraven i lagstiftningen. Vid behov handleder förbunden medlemsföretag och förtroendepersoner om hur man upprättar en utbildningsplan som beaktar framtida behov av förändring och medför rätt till skatteavdraget.

Förbunden anser det viktigt att man i samband med tjänstemännens utvecklingssamtal eller i andra motsvarande situationer går igenom tjänstemännens individuella behov av utbildning i enlighet med företagets strategiska mål. Utbildningsbehov kan till exempel tillgodoses genom arbetsrelaterat lärande, deltagande i projekt eller arbetsgrupper, frivilliga självstudier eller till och med genom en helt ny examen. Studierna ska stödja tjänstemannens nuvarande arbetsuppgifter eller karriärutveckling.

Då pensionsåldern närmar sig är det skäl att planera de kvarvarande arbetsåren. I utvecklingssamtal eller något annat sammanhang är det även skäl att behandla pensioneringen och dess tidpunkt, överföring av kunskap till yngre arbetstagare samt eventuellt intresse att delta i arbetslivet efter pensioneringen.

4.9. Bedömning av risker och olägenheter i arbetet

Bestämmelser om bedömning av risker och olägenheter i arbetet finns i arbetarskyddslagen (738/2002). Enligt lagen ska arbetsgivaren med beaktande av arbetets och verksamhetens art tillräckligt systematiskt reda ut och identifiera de olägenheter och risker som beror på arbetet, arbetstiderna, arbetslokalen, arbetsmiljön i övrigt och arbetsförhållandena samt, om olägenheterna och riskerna inte kan undanröjas, bedöma deras betydelse för arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Förbunden konstaterar att det i arbetarskyddslagen år 2013 har införts en uttrycklig hänvisning till arbetstider som en faktor som orsakar olägenheter och risker som arbetsgivaren ska utreda och bedöma.

För att eliminera risker och olägenheter utnyttjas vid behov företagshälsovårdens sakkunskap.

4.10. Gemensamma riktlinjer om osakligt bemötande och trakasserier

Förbunden utser en arbetsgrupp som senast 31.12.2020 ska ta fram riktlinjer om osakligt bemötande och trakasserier. Riktlinjerna ska bland annat ta hänsyn till

- att identifiera problem
- förebyggande åtgärder i fråga om ansvarsfördelning
- lösningsmodeller
- lagstiftning i ämnet

4.11. Utredning av hur representationen av personalen fungerar på arbetsplatsen

Förbunden utser en arbetsgrupp som får i uppgift att senast 31.5.2021 utreda hur väl personalen representeras på arbetsplatsen.

4.12. Arbetsgrupp för arbetstider

Förbundens arbetstidsarbetsgrupp lägger senast 30.10.2020 fram en utredning om vad det finns för behov av arbetstidsarrangemang inom kemiindustrin när det gäller produktivitet och välbefinnande i arbetet, och samlar in information om bästa praxis. Arbetsgruppen anordnar hösten 2020 ett webbseminarium utifrån utredningen om befintliga arbetstidsmodeller, till exempel flexitid, och tar vid behov fram nya modeller.

Underteckningsprotokoll

Förbunden utreder erfarenheter kring tillämpningen av den nya bestämmelsen om 10 timmars arbetstid. För detta ändamål skickar förbunden en enkät till arbetsplatserna. Förbunden gör en utredning av utvecklingsbehovet senast 30.10.2021 utifrån inkomna synpunkter.

4.13. Kollektivavtalets 3 § 4. Särskilda bestämmelser 3 § 4 punkt Allmänna skyldigheter, Marginalregeln

Förändringen i marginalregeln avser inte att påverka lokala avtal när kollektivavtalet träder i kraft.

4.14. Uppsägningsskydd III Särskilda bestämmelser, 19 § Beräkning av förhandlingstid enligt samarbetslagen

19 § tillkommer. Den innehåller bestämmelser om den förhandlingsframställning som regleras i samarbetslagen. Tidsfristen om 5 dagar ingår i förhandlingsperioderna om 14 dagar respektive 6 veckor. Paragrafhänvisningar till samarbetslagen görs endast för kännedom.

4.15. Ny bilaga: Distansarbete

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det lönar sig att ta i beaktande vid distansarbete.

Med distansarbete avses i detta sammanhang arbete som enligt arbetsavtalet utförs utanför den egentliga arbetsplatsen. Distansarbete utgör dock inte sådant arbete som i regel utförs utanför den överenskomna arbetsplatsen.

På distansarbete tillämpas i regel arbetslivets normala spelregler. Arbetsmängden och målen för den som utför distansarbete är desamma som för arbete som utförs på arbetsplatsen. Arbetstagaren omfattas vid distansarbete av samma skydd enligt arbetsavtalslagen, kollektivavtalet och socialförsäkringen som vid arbete som utförs på arbetsplatsen. Olycksfallsförsäkringen är i kraft även vid distansarbete, men närmare information om hur den tillämpas på arbete utanför arbetsplatsen bestäms enligt 5 kap i lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar. När det gäller arbetarskyddet bör det påpekas att arbetsgivaren vanligtvis inte kan påverka arbetsmiljön utanför arbetsplatsen, men arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt enligt arbetarskyddslagen gäller allt arbete.

Vid distansarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föranleds av arbetsuppgiften.

Distansarbete kan bygga på företagets anvisning om distansarbete, särskilda distansarbetsavtal eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagaren. Om utförandet av distansarbetet är regelbundet och återkommande vecka efter vecka, rekommenderar parterna att man avtalar om följande centrala frågor gällande distansarbete:

- omfattningen av distansarbete, arrangemangets längd och slut
- uppgifter som utförs som distansarbete
- rapportering om arbete som utförs på distans
- den tid under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- kontakt med arbetsplatsen
- ansvar för upphandling och underhåll av arbetsredskap och -utrustning.

5. Parallellavtal

Parterna förbinder sig att arbeta för att det inom detta avtals tillämpningsområde inte ingås parallella avtal.

6. Bestämmelser om hänvisning

Bestämmelser som endast hänvisar till paragraferna i arbetstidslagen utgör inte delar av kollektivavtalet.

7. Avtalets giltighet och avtalsperiodens upphörande

Kollektivavtalet gäller t.o.m. 31.12.2021 och förlängs därefter med ett år i taget, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligt 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.

8. Justering av protokoll

Detta protokoll anses justerat och godkänt med avtalsförbundens underteckningar. Protokollet har gjorts upp i två likalydande exemplar, ett för varje avtalspart.

KEMIINDUSTRIN KI RF

Minna Etu-Seppälä

Juha Teerimäki

Jaana Neuvonen

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Anssi Vuorio