

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 21.1.2022 undertecknat ett protokoll om förnyande av Kemiska branschens tjänstemannaavtal för avtalsperioden 17.1.2022–31.12.2023.

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 8 februari 2022

TEKSTIILIHUOLTOLIITTO RY

YHTEINEN TOIMIALALIITTO RY

Samuli Remes  
styrelseordförande

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  
direktör

FACKFÖRBUNDET PRO RF

Anssi Vuorio  
direktör för industrisektorn

Taru Reinikainen  
ansvarig branschombudsman

Bilaga: Underteckningsprotokoll för förnyande av Kemiska branschens tjänstemannaavtal för tiden 17.1.2022–31.12.2023.

KEMIINDUSTRIN RF  
FACKFÖRBUNDET PRO RF

## UNDERTECKNINGSPROTOKOLL FÖR FÖRNYANDE AV KEMISKA BRANSCHENS TJÄNSTEMANNAAVTAL FÖR TIDEN 17.1.2022–31.12.2023

Datum 21.1.2022

Plats Kemiindustrin rf, Södra kajen 10, Helsingfors

Närvarande **Kemiindustrin rf**  
Minna Etu-Seppälä  
Miira Kaukolinna  
Jaana Neuvonen  
Jenni Nisametdin  
Sampo Pehkonen  
Juha Teerimäki

**Fackförbundet Pro rf**  
Anssi Vuorio  
Taru Reinikainen

### 1. Undertecknande av kollektivavtalet

Kemiindustrin rf och Fackförbundet Pro rf har 17.1.2022 nått ett förhandlingsresultat om förnyande av kollektivavtalet för tjänstemän inom kemiska branschen för åren 2022–2023. Förbunden har idag undertecknat kollektivavtalet som gäller branschen.

### 2. Avtalsperiod

Det nya kollektivavtalet ersätter från och med 17.1.2022 det kollektivavtal som parterna har godkänt för tiden 5.02.2020–31.12.2021. Kollektivavtalet är i kraft under tiden 17.1.2022–31.12.2023 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

### 3. Lönejusteringar

#### 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.

### 3.2. Lokal löneuppgörelse

Vid lokal löneuppgörelse avtalar man om

- storleken på och
- tidpunkten för lönejusteringarna och
- sättet på vilket lönejusteringar genomförs.

Avtalet ingås med förtroendemannen. Avtalet ingås **före 17.3.2022**, om man inte avtalar om att förlänga behandlingstiden. Avtalet ingås skriftligen.

### 3.3 Information som ska ges förtroendemannen inför förhandlingarna och förhandlingsförfarandet

Vid förhandling om löneförhöjningarnas storlek, tidpunkt och genomförandesätt ska arbetsgivaren före förhandlingarna lämna information om arbetsförhållandet i januari 2022 om den sammanlagda beräknade summan av tjänstemännens personliga tim- eller månadslöner, samt räknesättet för detta, till förtroendemannen.

När man kommer överens om genomförandesättet, kommer man överens om exempelvis grunderna eller kriterierna för löneförhöjningarna. Arbetsgivaren beslutar på grundval av detta avtal vilka arbetstagare som löneförhöjningarna ska riktas mot.

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

### 3.4. Metoden för och storleken av lönejusteringarna vid avsaknad av lokal löneuppgörelse

#### Allmän förhöjning år 2022

- förhöjningstidpunkten är **1.4.2022** eller början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter
- lönerna höjs med en allmän förhöjning om **1,4 %**

#### Företags- eller arbetsplatsspecifik pott år 2022

- dessutom kommer en företags- och arbetsplatsspecifik pott om **0,5 %** att användas för att höja tjänstemännens löner, med lokala förhandlingar om hur potten ska fördelas. Om inget avtal nås lokalt om fördelningen av den företags- och arbetsplatsspecifika 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 **0,3 %** ska tilldelas.

Den företags- eller arbetsplatsspecifika potten är avsedd att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitetsutveckling 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 arbetsplatsspecifika potten är att höjningarna ska upplevas som en verklig belöning.

#### Beräkning av den företags- eller arbetsplatsspecifika potten

Den företags- eller arbetsplatsspecifika potten beräknas som den sammanräknade summan av de personliga lönerna för de tjänstemän som har ett anställningsförhållande i januari 2022 som omfattas av kollektivavtalet. Lönen för en tjänsteman som är frånvarande en hel månad ska inte tas med om en vikarie har anställts.

Lönerna beräknas på grundval av personliga tim- eller månadslöner inklusive naturaförmåner (inkomster utan särskilda tillägg, t.ex. tjänsteårstillägg, skiftarbetstillägg, miljötillägg och tillägg för högtidsdagar).

### **Exempel på hur man beräknar en företags- eller arbetsplatspecifika pott**

I januari har företaget tre tjänstemän, A, B och C. A:s lön är 2 513 euro/månad, B:s lön är 2 854 euro/månad och C:s lön är 3 204 euro/månad. Den totala lönesumman (2 513 + 2 854 + 3 204) är 8 571 euro/månad.

Den lokala potten är alltså 8 571 euro/månad x 0,5 % = 42,86 euro/månad. Sammanlagt 42,86 euro/månad används för att höja tjänstemännens månadslöner på det sätt som man kommer överens om lokalt.

### **3.5. 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.

### **3.6. Avtal om tidpunkten för senareläggning av lönejusteringarna**

Om man inte har kommit överens om datumet för förhöjningen i det lokala löneavtalet, men vill senarelägga den, måste man komma överens om detta skriftligen senast den **17.3.2022**. 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.

### **3.7. Beaktande av löneförhöjningar vid genomförande av löneförhöjningar enligt kollektivavtal**

Om man i företagen verkställer löneförhöjningar vid sådana tidpunkter som avviker från de kollektivavtalsenliga förhöjningarna, kan man lokalt med förtroendemannen avtala om att posterna i fråga beaktas när man genomför förhöjningar på basis av kollektivavtalet. Då ska man underrätta tjänstemännen om att höjningen omfattar en förhöjning på basis av kollektivavtalet.

### **3.8. Information som ska ges till förtroendemannen efter förhandlingarna**

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.

### **3.9. År 2023**

Höjningarna för 2023 och avtalsperioden kommer man överens om senast i slutet av september 2022. Om ingen lösning nås på lönejusteringarna för 2023 innan slutet av september 2022 löper avtalet ut den 31 december 2022, om inget annat avtalas.

### 3.10. Lönetabeller

Tilläggen höjs med **1,9 procent 1.4.2022** eller från början av lönebetalningsperioden som inleds närmast därefter:

#### LSK euro/mån.

1	1 836
2	1 979
3	2 142
4	2 382
5	2 667
6	3 022
7	3 445
8	3 924

### 3.11. Tjänsteårstillägg

Tjänsteårstilläggen höjs med **1,9 procent 1.4.2022** eller från början av lönebetalningsperioden som inleds närmast därefter:

#### år euro/mån.

5–9	45
10–14	60
15–19	88
20–24	110
25–	135

### 3.12. 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.

## 4. Textändringar fr.o.m. 17.1.2022

### 4.1. 3 § Anställningsförhållande och därav föranledda allmänna åligganden

I punkt 2 andra stycket utgår den sista meningen: "Tjänstemännen får vid utgången av kalenderåret eller när anställningen upphör ett verifikat över inkasserade summan som behövs för beskattningen."

### 4.2. 5 § Lokala avtal

Två nya stycken läggs till efter det första stycket, före protokollsanteckningarna.

#### Utmaningar i anslutning till dialogen

Ett gott samarbete mellan förtroendemän och arbetsgivarrepresentanter på arbetsplatsen skapar förutsättningar för lokala avtal, ökad produktivitet, konkurrenskraft och sysselsättning samt ett gott arbetsklimat.

Som en del av främjandet av lokala avtal arbetar förbunden tillsammans för att stödja avtalsparterna på arbetsplatsen i utmaningarna i anslutning till dialogen. När problem uppstår kan en part eller parterna tillsammans kontakta förbunden och be om hjälp. Därefter ser man över hur samarbetet kan utvecklas utifrån varje arbetsplats behov. Eventuella problem åtgärdas dock utan dröjsmål.

### **Resultat av lokala avtal**

För att lyckas med lokala avtal krävs en gemensam förståelse för behovet av förändring, förtroende och mod att avtala.

Om det redan har gjorts misslyckade försök att komma överens om viktiga frågor för att förbättra produktiviteten, konkurrenskraften, sysselsättningen eller välbefinnandet på arbetsplatsen, kan förhandlingsparterna gemensamt eller individuellt be företrädare för båda förbunden att stödja dem i lokala förhandlingar för att nå en överenskommelse. Syftet är att så tidigt som möjligt få hjälp med utmaningarna att nå en överenskommelse. Eventuella problem ingriper man i utan dröjsmål.

Förbunden kan också hjälpa förhandlingsparterna genom att öppna andra möjligheter som kollektivavtal och arbetsrätt erbjuder för att tillgodose behovet av förändring. Förbunden inkräktar inte på de lokala parternas avtalsfrihet.

En lösning kan uppnås till exempel genom att:

- undanröja hinder mot och fördomar mot lokala avtal.
- kartlägga behoven och möjligheterna till lokala avtal.
- se till att avtalsparterna har aktuell information om avtalets bakgrund och mål.

### **4.3. 6 § Lön**

I tredje stycket stryks "liksom vid fastställandet av skifttilläggets storlek". Stycket lyder som följer:

Med månadslön avses då detta avtal tillämpas tjänstemannens individuella helhetslön, dvs. penninglön inklusive naturaförmåner utan tillägg som betalas separat. Vid beräkning av semesterlön, lön för deltid, förhöjningar för övertids- och söndagsarbete, ersättningar för stor högtidsdag, och i andra motsvarande löneadministrativa situationer, behandlas tjänstemans tjänstetidstillägg, som betalas som ett separat tillägg på basis av tjänstemannens sammanhängande anställningstid, på samma sätt som den egentliga månadslönen.

### **4.4. 9 § Allmänna arbetstidsbestämmelser, Utjämning av arbetstiden**

Ändra längden på utjämningsperioden i dag- och tvåskiftsarbete. I slutet av första stycket ska följande läggas till: "Utjämningsperioden är högst 52 veckor." och andra och tredje stycket stryks. Punkten lyder som följer:

Den ordinarie arbetstiden per vecka kan arrangeras som genomsnittlig veckoarbetstid så att man gör upp ett arbetstidsutjämningschema för en tidsperiod under vilken arbetstiden utjämnas till 40 timmar per vecka. Utjämningsperioden är högst 52 veckor.

#### **4.5. 9 § Allmänna arbetstidsbestämmelser, Arbetstidsbanken**

Texten i arbetstidsbanken ändras om avtalsperioden. Den nya skrivelsen gäller t.o.m. 31.12.2023, oberoende av om optionsåret används, varefter skrivelsen i arbetstidsbanken återgår till samma format som för avtalsperioden 5.2.2020–31.12.2021, om inte annat avtalas i kollektivavtalsförhandlingarna.

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

Den maximala ordinarie arbetstiden per dygn och per vecka, som inte begränsas av bestämmelsen om maximal arbetstid enligt 9 § i kollektivavtalet (Utjämning av arbetstiden), avtalas när arbetstidsbanken införs. I enlighet med avtalet kan det i arbetstidsbanken sparas arbetstid, betalda ledigheter enligt kollektivavtalet, sparade ledigheter, penningförmåner som omvandlats till arbetstid eller andra förmåner vars värde kan uppskattas i pengar.

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

Förbunden är överens om

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

#### **4.6. 12 § Arbetstiden i dagarbete och ett- och tvåskiftsarbete**

I punkt 3 läggs en rekommendation om tillämpning av differentierad arbetstid till, liksom möjligheten att beställa företagsspecifik utbildning om differentierad arbetstid. Punkt 3 lyder som följer:

3. Vid planering av införandet av olika arbetstidsarrangemang är det ändamålsenligt att även utreda vilka möjligheter som finns att införa flexibel och differentierad 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.

##### **Protokollsanteckning:**

Förbunden rekommenderar att man tillämpar differentierad arbetstid och ordnar företagsspecifik utbildning om differentierad arbetstid.

#### **4.7. 12 § Arbetstiden i dagarbete och ett- och tvåskiftsarbete**

Andra stycket i 6 punkten ändras och lyder på följande sätt:

En enskild tjänsteman får utföra högst tio timmar långa dagar under högst 30 dagar per kalenderår och under högst två på varandra följande arbetsveckor.



#### **4.8. 15 § Skiftarbete samt kvälls- och nattarbete**

Definitionen av skiftarbete i punkt 1 ändras så att man kan avtala lokalt om en annan period för skiftbyte, så att den kan vara längre än fyra veckor. Punkten lyder som följer:

1. I skiftarbete bör skiften regelbundet avlösa varandra och växla med högst fyra veckors intervaller. Någon annan växlingsperiod kan avtalas lokalt. En tjänsteman kan dock, om så avtalas, fortlöpande arbeta i samma skift. Som skiftarbete betraktas också arbete där arbetsskiften växlar så att på varandra följande skift överlappar varandra med högst en timme eller att det är högst en timme mellan dem och där skiften växlar på ett på förhand bestämt sätt.

#### **4.9. 19 § Ersättning för stor högtidsdag**

I slutet av paragrafen läggs följande nya protokollsanteckning till om möjligheten att lokalt komma överens om att byta ut ersättningen för afton mot motsvarande antal lediga dagar:

##### **Protokollsanteckning 2**

Vid dagarbete kan den ordinarie arbetstiden minskas genom lokala avtal på ovannämnda kvällar, upp till storleken på ersättningen för afton.

#### **4.10. 26 § Utbildnings- och utvecklingstillfällen**

Under stycke 3 ska följande möjlighet till lokala avtal läggas till:

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, såvida inget annat avtalas lokalt. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan också utgöra en hel dag. Utbildningar eller utvecklingstillfällen kan inte ske på söckenhelger.

#### **4.11. 28 § Semester**

Under punkt 3 stycke 7 läggs följande mening till: "Som utbytesledighet räknas tid som är likställd med tid i arbete när det gäller intjänande av semester." Stycket lyder som följer:

Man kan lokalt avtala om att semesterpremien betalas antingen i en eller flera delar, dock så att den är betald i sin helhet senast vid utgången av semesterkvalifikationsåret som följer på semesterkvalifikationsåret som berättigar till den aktuella semestern. Alternativt kan avtalas om att semesterpremien ersätts med motsvarande ledighet som ska tas ut före utgången av det ovan avsedda semesterkvalifikationsåret. Som utbytesledighet räknas tid som är likställd med tid i arbete när det gäller intjänande av semester." Ifall tjänstemannens anställningsförhållande upphör före den lokalt avtalade tidpunkten för betalning av semesterpremie, betalas semesterpremien när anställningen upphör, såvida tjänstemannen i övrigt är berättigad till semesterpremie.

#### **4.12. 29 § Lön under sjukdom, moderskapsledighet eller faderskapsledighet samt efter olycksfall**

I punkt 5 ändras lönebestämmelserna för moderskaps- och faderskapsledighet så att skillnaden mellan lönen och dagpenningen betalas som lön och en ny protokollsanteckning läggs till. 1 och 2 stycket lyder enligt följande:

En tjänsteman ges som moderskapsledighet, faderskapsledighet och föräldraledighet den tid under vilken tjänstemannen enligt sjukförsäkringslagen anses vara berättigad till moderskaps-, faderskaps- och föräldrapenning. Skillnaden mellan lönen och dagpenningen under tre månader betalas som lön under moderskapsledighet.

För faderskapsledighetsperioden på sex (6) dagar betalas till tjänsteman skillnaden mellan lön för ordinarie arbetstid och dagpenning. Vid betalningen av lön för faderskapsledighet iakttas samma bestämmelser som vid betalningen av lön för moderskapsledighet.

#### **Protokollsanteckning:**

En förutsättning för att utjämningslönen ska betalas ut är att tjänstemannen redogör för moderskaps- och faderskapspenningens belopp samt för motsvarande dagpenning för familjeledighet efter att familjeledighetsreformen har trätt i kraft.

Arbetsgivaren kan välja att betala ut full lön i stället för differensen mellan lönen och dagpenningen.

#### **4.13. Uppsägningsskydd, 15 § Permitteringsmeddelande**

Uppsägningstiden för tjänstemän som varit i ett anställningsförhållande i minst ett år ändras från en månad till 14 dagar. Första stycket ändras till följande:

Arbetsgivaren bör lämna meddelande om permittering till tjänstemannen personligen 14 dagar innan permitteringen inleds, såvida man inte kommit överens lokalt med förtroendemannen om andra permitteringsvarseltider:

#### **4.14. Uppsägningsskydd, 19 § Beräkning av förhandlingstid enligt lagen om samarbete**

Paragrafhänvisningarna ändras så att de motsvarar artiklarna i den nya lagen om samarbete (1333/2021). Stycket lyder som följer:

Om det på arbetsplatsen uppstår behov av att säga upp eller permittera arbetstagare eller att överföra arbetstagare till deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker eller på grund av omorganisering av arbetsgivarens verksamhet, ska arbetsgivare som omfattas av lagen om samarbete inom företag (1333/2021) 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 19 § i samarbetslagen stadgas om förhandlingsframställning, och i 23 § om uppfyllandet av förhandlingsförpliktelse, förutsatt att förhandlingar förts i enlighet med samarbetslagen sedan en skriftlig förhandlingsframställning upprättats och under sådan förhandlingstid som definieras i 23 § i samarbetslagen, om inte annan förhandlingstidpunkt avtalats med stöd i lagen.

#### **4.15. Bilaga 2, Tillägg för introduktion (8 § punkt 2)**

Bilagan förtydligas och en ny funktion för att flytta från en tjänst till en annan tjänst internt läggs till. Hänvisningen till protokollet av den 16 mars 2010 mellan Kemiindustrin rf och Tjänstemannaunionen TU, Praktikanter och sommararbetare, fjärde stycket, tas bort. Sista meningen stryks: Med denna tolkning, som är gemensam för förbunden, ändras inte tidigare lokalt avtalade bättre ersättningar eller arrangemang för introduktion. Bilagan har följande lydelse i sin helhet:

Arbetshandledning är metodisk utbildningsverksamhet, där en ny tjänsteman utbildas i enlighet med en på förhand uppgjord och godkänd plan för att lära känna arbetsplatsen och sina arbetsuppgifter, samt de risker som förekommer i arbetet och arbetsmiljön och hur dessa kan förebyggas.

En tjänsteman som särskilt utsetts av arbetsgivaren och som vid sidan av sitt eget arbete handleder och utbildar en ny tjänsteman om arbetsmiljön och arbetsuppgifterna, betalas för den tid som går åt till handledningen och utbildningen ett särskilt tillägg som utgör 10 procent av tjänstemannens personliga lön, om utbildningen och arbetshandledningen inte på annat sätt tagits i beaktande i tjänstemannens lön. Introduktion vid sidan av sina egna uppgifter innebär att en tjänsteman introducerar en annan tjänsteman vid sidan av sina egna uppgifter. Om en tjänsteman delvis befrias från sina arbetsuppgifter för att delta i introduktionen betalas inget separat tillägg ut.

#### **Protokollsanteckning**

*Introduktionen och arbetshandledningen av arbetstagare och sommararbetstagare ingår i tjänstemännens normala arbetsuppgifter och det betalas inte särskilda tillägg för introduktionen och handledningen av dessa personer.*

En naturlig del av en välfungerande arbetsgemenskap är den dagliga interaktionen med kollegor. Interaktion innebär också att ge råd till sina kolleger. Arbetshandledningen är en systematisk verksamhet som initieras av arbetsgivaren.

*Vid introduktion instrueras tjänstemannen till att bli förtrogen med arbetsplatsen och sina arbetsuppgifter samt för att bli medveten om i arbetet och arbetsmiljön förekommande faror och hur de kan avvärjas. Introduktionen utförs på arbetsgivarens initiativ.*

#### **Introduktionsplan**

För introduktionen ska man på förhand uppgöra en introduktionsplan, där man fastställer vem utför introduktionen, vem blir introducerad, vad ska introduceras och hur länge introduktionen räcker. Förbunden ger vid behov anvisningar för att göra upp introduktionsplanerna. En introduktionsplan kan i avvikande fall också vara muntlig.

#### **Ny tjänsteman (förutom sommararbetare och praktikanter)**

Då en tjänsteman introducerar en ny tjänsteman enligt en på förhand uppgjord plan ska introduktionstillägg betalas. En ny tjänsteman anses vara:

- en ny tjänsteman som anställs på företaget,
- en person som förflyttas internt från en tjänst som arbetstagare till en tjänst som tjänsteman,
- en person som förflyttas från en typ av tjänst som tjänsteman till en annan inom företaget, t.ex. en revisor som förflyttas till en tjänst som laboratorieassistent. Om exempelvis en revisor förflyttas inom företaget för att ta över en annan revisors arbetsuppgifter, betalas inget introduktionstillägg.

En ny medarbetare inifrån företaget kräver vanligtvis inte en så omfattande eller lång introduktion.

Längden eller formen för den nya tjänstemannens arbetsförhållande har ingen betydelse, vilket betyder att introduktionstillägget också betalas för introduktion av visstidsanställda tjänstemän.

### **Introduktion av högre tjänstemän**

Introduktionstillägget betalas också då tjänstemannen enligt uppgjord plan introducerar en ny högre tjänsteman.

Det är fråga om introduktion av högre tjänstemän då tjänstemannen lär den högre tjänstemannen känna uppgifterna i dennes arbete.

### **Praktikanter och sommararbetare**

Introduktionstillägg ska betalas för introduktion av praktikanter. Tillägget behöver inte betalas för introduktion av sommararbetare.

Med stöd av arbetsdomstolens dom (TT 2010-32) ska introduktionstillägg också betalas för praktikanter som inte är i anställningsförhållande.

Gränsen mellan praktikant och sommararbetare är inte alltid tydlig. Ofta talar man i företag om sommarpraktikanter, utan att noggrannare särskilja om det är fråga om praktik som hör till studier eller sommararbete.

Med praktikanter avses personer som studerar vid yrkesläroanstalter, tekniskt eller annat institut, yrkeshögskola, högskola eller teknisk högskola och som arbetar i pauserna mellan terminerna eller som under utbildningstiden skaffar sig den arbetserfarenhet som förutsätts för examen.

Med sommarjobbare (anställda under tiden 2.5 –30.9) avses däremot elever eller personer under 25 år som studerar på andra läroinrättningar än läroinrättningar inom branschen.-

Om praktikanten under flera perioder utför samma arbetsuppgifter i företaget, finns det inte nödvändigtvis behov av introduktion varje gång.

### **Beaktande av introduktionstillägget i övrigt i tjänstemans lön**

Ifall introduktionen är en del av annan uppgift för en tjänsteman, antecknas detta så entydigt som möjligt i befattningsbeskrivningen och för tjänstemannen utreds hur introduktionen syns i dennes lön. Vid bedömning av befattningens svårighetsklassificering jämförs lönesystemets svårighetsfaktorer liksom andra uppgifter i befattningen, och dokumenteras som beaktat som del av annan uppgift.

## **Lokala avtal**

Introduktionstillägget kan också ersättas av en fast månatlig ersättning som avtalas lokalt.

### **4.16. Bilaga 6, Punkter i kollektivavtalet om vilka avvikande avtal kan ingås**

Följande nya möjligheter till lokala avtal läggs till i förteckningen:

15 § Skiftarbete, kvälls- och nattarbete: Man kan avtala lokalt om en annan växlingsperiod.

19 § Ersättning för stor högtidsdag: Vid dagarbete kan den ordinarie arbetstiden minskas genom lokala avtal på ovannämnda kvällar, upp till storleken på ersättningen för afton.

26 § Utbildnings- och utvecklingstillfällen: Utbildningen kan om man avtalar om det lokalt vara längre än två timmar per skift.

### **4.17. Bilaga 9, Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter**

Ett nytt stycke läggs till för att göra det möjligt att använda en avvikande semesterperiod om ett företag har exceptionella ekonomiska svårigheter. Bilagan har följande lydelse i sin helhet:

#### **Åtgärder för att företaget ska överleva ekonomiska svårigheter**

För att trygga företagets fortsatta verksamhet och arbetsplatserna:

- 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 storhelg och de ersättningar som ska betalas för den
  - senareläggning av semesterpenning och byte mot ledighet
  - spridd arbetstid
  - uppdelning av den del av semestern som överstiger tolv dagar
- genom arbetsgivarens beslut
  - längre och kortare arbetsveckor
  - övergång från skiftarbete till dagarbete och tvärtom

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

## Överlevnadsklausul

Om arbetsgivarens ekonomiska situation kräver det behandlas tillsammans med förtroendemannen kundbehov, orderstock, företagets ekonomiska situation och arbetsgivarens avhjälpande åtgärder för att förbättra den ekonomiska situationen.

När man tillsammans med förtroendemannen konstaterar att företaget är på väg mot exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till att arbetskraften minskas, kan man lokalt avtala med förtroendemannen om att utöver ovan nämnda åtgärder anpassa arbetsvillkoren för högst ett år. Saker som kan avtalas kan vara penningförmåner enligt kollektivavtalet till exempel semesterpenning och storhelgsersättning.

Det lokala avtalet ska ingås skriftligen. Anpassningsåtgärderna ska riktas jämnt till företagets hela personal och ledning. Samtidigt avtalas om ett eventuellt uppsägningskydd medan anpassningsåtgärderna pågår. När avtalet ingås ska man bedöma dess konsekvenser i förhållande till gällande bestämmelser om arbetslöshetskydd och lönegaranti.

Samtidigt avtalar man om hur tjänstemännens ekonomiska förluster kompenseras efter att företagets ekonomiska situation har återhämtat sig. Under avtalsperioden följer man regelbundet upp hur företagets ekonomiska situation utvecklas, och om företagets ekonomiska situation under pågående avtalsperiod förbättras så pass att det inte längre finns anledning att tillämpa överlevnadsklausulen kan avtalet hävas.

Om man gemensamt kommer överens om att ett företag står inför exceptionella ekonomiska svårigheter som skulle leda till en minskning av arbetsstyrkan, kan arbetsgivaren besluta att införa en förlängd semesterperiod från den 1 april till den 31 oktober.

Dessutom bör man beakta att samarbetslagen möjliggör avtal om en kortare förhandlingsprocess och kollektivavtalet avtal om kortare permitteringsvarsel.

Avtalsparterna förhandlar vid behov om genomförandet av företagets överlevnadsåtgärder.

KEMIINDUSTRIN KI RF  
FACKFÖRBUNDET PRO RF

### **4.18. Bilaga 10, Förbundens gemensamma förfaringsdirektiv om förfaringssätt i anslutning till innehållning av medlemsavgifter**

Tredje och sjätte punkten ändras och sjunde stycket tas bort. Bilagan har följande lydelse i sin helhet:

Systemet med innehållning av medlemsavgifter gäller endast Fackförbundet Pro rf:s medlemsavgifter. I begreppet medlemsavgift får dock utöver den egentliga regelbundna medlemsavgiften ingå avgifter till arbetslöshetskassan förutsatt att dessa innehålls i en del. Inga andra separata tillägg, t.ex. anslutningsavgifter eller avgifter till arbetskonfliktfonder, får inkluderas. Fackförbundet Pro och tjänstemannen ansvarar för att den rat som innehålls är avdragsgill i beskattningen.

En medlemsavgift i procent tas ut på samma lönebelopp som underkastas förskotts innehållning.

Om övriga bestämmelser tillämpas på innehållningsgrunden ska Fackförbundet Pro se till att de anpassas enligt nämnda princip. Om medlemsavgifter som tas ut i procent och/eller euro i Fackförbundet Pros regler har definierats för någon annan innehållningsperiod än den som anpassats till företagets löneberäkning ska Fackförbundet Pro likväl se till att innehållningsgrunden anpassas så att den motsvarar innehållningsperioden.

Fackförbundet Pro ansvarar för de avtalsblanketter och blanketter för anhållan om upphörande som används i innehållningssystemet. Elektroniska blanketter kan användas i innehållningssystemet. Fackförbundet Pro bekostar tryckningen av blanketterna och ansvarar för distribueringen av dem.

Huvudpunkterna i innehållningssystemet är följande:

1. För att specificera förfarandet ingår tjänstemannen och arbetsgivaren ett skriftligt eller elektroniskt avtal om innehållning av medlemsavgiften.
2. Uppgiften om innehållningsprocenten eller beloppet i euro kan meddelas per kalenderår eller i samband med förhöjningen som avtalats i kollektivavtalet. Anmälan görs skriftligt eller elektroniskt.
3. Uppgiften om innehållningsavtal som ingåtts förmedlas till tjänstemannen, arbetsgivaren och Fackförbundet Pro.

Medlemmen ska informera Fackförbundet Pro om att anställningen upphör eller om en period utan lön under anställningen.

Medlemmen ska informera Fackförbundet Pro och arbetsgivaren om att dragningen av medlemsavgiften upphört om medlemskapet upphör mitt under anställningsförhållandet.

4. Tjänstemannen informeras om de innehållna medlemsavgifterna per innehållningsperiod i lönespecifikationen eller på motsvarande sätt.
5. Arbetsgivaren överför det totala beloppet medlemsavgifter som innehållits per innehållningsperiod på det bankkonto som Fackförbundet Pro har uppgett.

Tidsplanen för utredningen är följande:

- De medlemsavgifter som innehållits 1.1–30.6 ska redovisas senast 15.8 det innevarande året
- De medlemsavgifter som innehållits 1.7–15.12 ska redovisas senast 31.1 följande år

I utredningen anges:

- förbundets nummer (Fackförbundet Pro 022)
- arbetsgivarens namn, avräkningsnummer (FO-nummer utan bindestreck eller övrig avräkningsidentifikation)
- medlemmens personbeteckning och namn
- för vilken tid medlemsavgiften har betalats och dess belopp.

Alternativen för inlämning av utredningsmaterialet är följande:

- 1) TYVI (informationsflöden mellan företag och myndigheter)-filer.

Program som fungerar via internet och som erbjuds av operatorerna Aditro Human Resources, Itella-Pro och WM-data Oy. Pro har ett avtal med ovan nämnda operatörer om överföring av uppgifter om fackföreningsavgifter i elektroniskt format enligt TYVI-modellen.

2) E-postfiler.

Filerna bör vara ASCII- eller ANSI-textfiler som gjorts upp av löneadministrationen. Innehållet i filerna ska följa standardbeskrivningen för posterna.

3) YAP-systemet.

Om arbetsgivaren inför medlemsavgifterna till övriga förbund i YAP:s (YAP Solutions Oy) system kan Pros utredningsuppgifter med förbundsnummer 022 bifogas i samma fil och YAP vidarebefordrar uppgifterna till Pro.

4) Pappersförteckning.

Leveransadressen är Fackförbundet Pro, arbetsgivaruppörd, PB 183, 00181 Helsingfors.

5) Medlemsspecifika referenser.

I de medlemsspecifika referenserna ingår uppgifter om arbetsgivaren som uppbär medlemsavgiften, medlemmen och löneperioden, varvid en separat utredning inte behöver göras. Medlemsspecifika referenser är lämpliga för innehållning av medlemsavgifter för 1–5 personer. Medlemsavgiften för respektive medlem betalas månatligen med separata referenser.

6. Fackförbundet Pro överlämnar uppgifterna om medlemmarnas medlemsavgifter till skattemyndigheten i början av följande år enligt den tidtabell som bestäms av skattemyndigheten så att uppgifterna hinner med i respektive persons skatteförslag. Uppgifterna om medlemsavgifter för föregående år som lämnas in till skattemyndigheten baseras på de medlemsspecifika utredningsuppgifter som lämnats in senast 15.1.

#### **4.19. Bilaga 11 Sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant 2022–2023**

Titeln på bilaga 11 ändras till 2022–2023 och punkterna 2–3 ändras på följande sätt:

2. Ett anställningsförhållande enligt sommarpraktikprogrammet som fortgår två veckor eller tio arbetsdagar kan förläggas till perioden mellan 1.6 och 31.8 under åren 2022–2023. Den unga kan ha flera praktikantperioder enligt denna rekommendation hos samma arbetsgivare under vartdera året.

3. Lönen för sommarpraktikprogrammet Lär känna arbetslivet och tjäna en slant betalas år 2022 och 2023 i form av en engångsersättning om 365 euro. I lönen ingår den semesterersättning som intjänats under praktikanttiden. För lönen betalas lagstadgade socialskyddsavgifter beroende på personens ålder.



#### 4.20. Bilaga 12, Vägledning för distans- och hybridarbete

Rubriken för bilaga 12 ändras från vägledning för distansarbete till vägledning för distansarbete och hybridarbete. Bilagan har följande lydelse i sin helhet:

Avtalsparterna uppmuntrar arbetsplatserna att utnyttja moderna arbetsmöjligheter som främjar produktiviteten och arbetshälsan. I detta avseende fäster avtalsparterna uppmärksamhet vid frågor som det är bra att ta hänsyn till vid distans- och hybridarbete.

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. Med hybridarbete avses å andra sidan ett arbetsmönster där arbetet ibland utförs både på distans och fysiskt på arbetsplatsen.

Det finns ingen enhetlig verksamhetsmodell som passar alla arbetsplatser. Det är dock viktigt att tillsammans diskutera de bästa metoderna för varje företag. De positiva aspekterna av hybridarbete uppmuntrar till en kombination av distansarbete och arbete på plats.

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 anvisning av distans- och hybridarbete ska man även se till att arbetstagarna behandlas lika, om inte annat föranleds av arbetsuppgiften.

Distans- och hybridarbete kan bygga på företagets anvisning, särskilda arbetsavtal eller ett fallspecifikt avtal mellan chefen och arbetstagaren.

Vid distansarbete eller hybridarbete är det bra att vara uppmärksam på följande:

- När distansarbete är möjligt
- När alla måste befinna sig på verksamhetsstället
- Ska mötena hållas virtuellt eller fysiskt, eller en kombination av båda
- Hur man värnar om gemenskapsandan
- Mängden distansarbete, arrangemangets längd och slut
- Uppgifter som utförs som distansarbete
- Rapportering om arbete som utförs på distans
- Tiden, under vilken arbetstagaren ska vara tillgänglig
- Kontakt med arbetsplatsen
- Ansvar för upphandling och underhåll av arbetsredskap och utrustning
- Säkerhetsfrågor och teknisk support
- Uppföljning av arbetstiden

#### **4.21. Tekniska ändringar**

Kontrollera och korrigera hänvisningar till paragrafer vid behov, t.ex. i bilaga 2 är den korrekta paragrafen för ersättning för vikariat första punkten i 8 §.

### **5. Anteckningar till underskriftsprotokollet**

#### **5.1. 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 de träder i kraft vid den separat överenskomna tidpunkten.

#### **En gemensam strategi för att utveckla samarbetet och kollektivavtalet**

En gemensam strategi för en ambitiös utveckling av samarbetet och kollektivavtalet fram till den 31 maj 2022 utarbetas, varefter genomförandet sker genom fortlöpande förhandlingar och arbetsgrupper.

Med utgångspunkt i följande gemensamt överenskomna riktlinjer kommer innehållet i riktlinjerna att konkretiseras:

- Arbetsmarknadsåtgärderna är proaktiva, innovativa och progressiva.
- Man kan reagera på kundernas behov och förändringar på ett smidigt och snabbt sätt, både på förbunds nivå och i företagen.
- Man ska förstå betydelsen av en välmående och motiverad personal för att företagen ska klara sig.
- Tillsammans kan vi göra kemiindustrin mer attraktiv, särskilt för unga.
- Under avtalsperioderna respekteras kravet på arbetsfred.
- Syftet med alla dessa åtgärder är att se till att företagen inom kemiindustrin i Finland är konkurrenskraftiga på den globala marknaden.

#### **Arbetsgruppen för familjeledighetsreformen**

Om familjeledighetsreformen blir verklighet har arbetsgruppen justerat kollektivavtalets lönebestämmelser om moderskaps- och faderskapsledighet (som det ser ut nu i augusti 2022) till följd av beteckningarna så att de överensstämmer med familjeledighetsreformen. Det görs kostnadsneutralt på ett sätt som gör att det totala antalet lediga dagar med lön förblir på samma nivå som före reformen.

Om arbetsgruppens arbete inte har slutförts när lagen träder i kraft, tillämpas bestämmelsen om lön under moderskapsledighet så att en arbetstagare som har rätt till graviditetsledighet och graviditetspenning har rätt till lön för den sammanlagda tiden för graviditetsledighet och föräldraledighet för samma tidsperiod som om hon hade fått lön för moderskapsledighet. Bestämmelsen om lön för faderskapsledighet tillämpas på så sätt att en pappa som har rätt till föräldraledighet och föräldrapenning har rätt till lön för föräldraledighet för samma tidsperiod som han hade fått lön för faderskapsledighet.

### **Arbetstidsexperiment**

Under perioden 18.1.2022–31.12.2023 startar förbunden ett tidsbegränsat projekt för att följa upp arbetsplatsbaserade arbetstidsexperiment med nya typer av arbetstidsarrangemang som ligger i parternas gemensamma intresse. Genom lokala avtal kan dessa experiment avvika från bestämmelserna i kapitlet om arbetstid i kollektivavtalet under en period som högst uppgår till kollektivavtalsperioden. Parterna måste dock i samtliga fall följa den obligatoriska lagstiftningen i arbetstidslagen (definitionen av arbetstid, definitionerna av och samtycke till mertids- och övertidsarbete, den maximala genomsnittliga arbetstiden på 48 timmar per vecka under ett kalenderår).

Om det lokala avtalet avviker från bestämmelserna i kollektivavtalet ska avtalet lämnas till förbundens arbetstidsarbetsgrupp för kännedom. Förbunden inkräktar inte på de lokala parternas avtalsfrihet.

Arbetsgivarens representant och förtroendemannen, eller om ingen förtroendeman har valts, personalen tillsammans, kan när som helst under avtalsperioden anmäla sin arbetsplats till experimentet. Anmälan görs via e-post till adressen [paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi](mailto:paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi)

Den mellan förbunden tillsatta arbetsgruppen ger de förhandlingsparter som går med en startutbildning om obligatoriska arbetstidsbestämmelser.

Senast den 31 oktober 2023 ska arbetsgruppen utarbeta en rapport om resultaten av experimentet och på grundval av den föreslå eventuella ändringar i kollektivavtalet eller handboken om varierade arbetstider inom kemiindustrin.

### **Arbetsgrupp för arbetstider**

Syftet med förbundens gemensamma arbetstidsgrupp är att övervaka, utbilda och främja införandet av flexibel arbetstidspraxis samt utveckla arbetstidspraxisen i enlighet med det som överenskommit i underteckningsprotokollet om arbetstidsexperimentet, arbetstidsbanken och lokala avtal som helhet. Dessutom kommer det att genomföras en ny enkät om användningen av 10 timmars arbetstid och annan arbetstidspraxis.

## **5.2. Utveckling av lokala avtal**

### **Intern information på arbetsplatsen**

Om det pågår lokala förhandlingar om en löneuppgörelse enligt ett kollektivavtal ska arbetsgivaren ge arbetstagarna möjlighet att diskutera innehållet i förhandlingarna under arbetstid. Om inget annat avtalas lokalt, bestämmer arbetsgivaren hur länge mötet högst får pågå och när det ska hållas.

Lokala avtal och att utveckla dem underlättas ofta av att förtroendemannen tillsammans med arbetsgivaren funderar över hur man tillsammans ska förmedla de pågående förhandlingarna och avtalets slutliga innehåll till personalen.

## **Sparringtillfällen**

Avtalsparterna inför sparringtillfällen om lokala avtal för företagens förhandlingsparter. Målet är att nå alla Kemiindustrin rf:s medlemsföretag och att skapa en grund för avtal på arbetsplatsnivå i branschen.

## **Gemensamma utbildningar**

Avtalsparterna anordnar utbildning för företagens förhandlingsparter i deras ställning och roll, i möjligheterna till att lokalt förhandla om kollektivavtalen och lyfta fram god praxis bland företagen inom sektorn. Syftet med det är att uppmuntra parterna att pröva lokala avtal.

## **Verktyg för planering av arbetstiden**

Under våren 2022 kommer parterna att bygga upp ett användarvänligt verktyg för att underlätta lokala avtal, särskilt om arbetstidsfrågor.

## **Arbetstidsguide**

Handboken om varierade arbetstider inom kemiindustrin uppdateras. I handboken uppmärksammas små, medelstora och stora företags särskilda behov.

## **Mätning av nivån på samarbetet**

Parterna kommer att fortsätta att dela information om mätningen av nivån på samarbetet på arbetsplatserna och erbjuda möjligheten att analysera resultaten av mätningen av som en del av sparringmötena. Syftet med mätningen är att identifiera styrkor och utvecklingsområden i samarbetet. Mätningen kan genomföras bland arbetsgivare och personalrepresentanter eller en större grupp. Temana för mätningen av nivån på samarbetet är miljö, förtroende, kompetens och arbetshälsa.

## **Berättelsetävling**

Avtalsparterna kommer att fortsätta att genomföra en berättelsetävling för att samla in goda exempel på lokala avtal. Tävlingen är öppen för bidrag med goda exempel på förhandlingskultur på arbetsplatsen i samband med lokala avtal. Förhandlarna på arbetsplatsen skriver berättelsen antingen tillsammans, individuellt, i par eller i grupp. Berättelserna kan publiceras på exempelvis förbundens webbplatser. De kommer också att användas för att utveckla lokala avtal inom sektorn. De bästa berättelserna belönas vid en galakväll hösten 2022 i samarbete med Industrifacket.

## **Uppföljning av genomförandet av lokala avtal inom kemiindustrins avtalsbranscher**

Varje kvartal mäter avtalsparterna hur effektivt de lokala avtalen är med en kort enkät. Enkäten är inriktad på lokala avtalsförhandlingar med målet att förbättra konkurrenskraften, produktiviteten och arbetshälsan, i synnerhet när det gäller frågor om arbetstid, och vilka framsteg man har gjort på de områdena. Förbunden har fortlöpande förhandlingar om eventuella missförhållanden och om vilka åtgärder de kräver av förbunden.

## **5.3. Utveckling av utbildningen om lönesystemet**

Förbunden tillsätter en arbetsgrupp som har till uppgift att förnya utbildningen om lönesystemet och tillhörande material fram till den 30 juni 2022, så att företagens arbetsgrupper för lönesystemet erbjuds mångsidig utbildning skraddarsydd efter företagets behov. Vid behov kan utbildningen också erbjudas till en bredare målgrupp.

#### **5.4. Utveckla kompetensen på arbetsplatserna**

Genom att förutse vilken kompetens som behövs säkerställer man att utvecklingen av mänskliga resurser bygger på framtida behov och främjar genomförandet av företagets strategi. Fortlöpande förändring kräver att man förutser och analyserar förändringar i kompetensbehov, kompetens som blir överflödiga och helt nya kompetensbehov.

Förbunden anser att det är viktigt att utveckla arbetsplatsens och därmed tjänstemannens kompetens med utgångspunkt i framtida utvecklingsbehov. Kompetent personal är förändringsledare, inte sådana som bara anpassar sig – de är innovativa och inte passiva. Företagets kompetensbehov påverkas bland annat av frågor som åtgärder för att bli koldioxidneutrala, förnyelse av tjänster och produktionsmetoder, teknisk utveckling och ett längre arbetsliv. Kompetensutveckling främjar mångsidig kompetens, färdigheter som kan användas i olika roller och därmed en längre karriär och personalens sysselsättning.

Det rekommenderas att tjänstemannens individuella kompetensutvecklingsbehov, som satts upp utifrån företagets strategiska mål, diskuteras på ett utvecklingssamtal eller motsvarande. Kompetensen kan utvecklas både genom intern och extern utbildning och introduktion. Behoven av kompetensutveckling kan till exempel tillgodoses genom arbetsrelaterat lärande, deltagande i projekt eller arbetsgrupper, frivilliga självstudier eller till och med genom en helt ny examen.

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.

Under avtalsperioden kartlägger förbunden god praxis när det gäller kompetensutveckling på arbetsplatsen och utbildning som ordnas utanför arbetsplatsen samt utbildningens upplevda effekt.

#### **5.5. Förbättring av arbetshälsan**

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

Som en del av främjandet av välbefinnandet rekommenderar avtalsparterna att man skaffar sig Välbefinnande i arbetet-kortet. Ytterligare information om hur man fyller i Välbefinnande i arbetet-kortet får man från förbunden.

##### *Främja arbetsförmågan*

Avtalsparterna samlar in god praxis för att bevara arbetsförmågan hos tjänstemän i olika åldrar genom att anordna ett gemensamt diskussionsforum för arbetsgivare och förtroendemannen inom sektorn.

### *Minskning av sjukfrånvaro*

Man följer också upp utvecklingen av sjukfrånvaron 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. Det kan exempelvis handla om ersättande arbetsuppgifter, tidigt stöd, sjukfrånvaro med chefens samtycke och samarbete med företagshälsovården.

### *Programmet Hyvää huomista*

Programmet Hyvää huomista kommer inte att fortsätta, men parterna kommer att utveckla arbetshälsan som en del av de pågående förhandlingarna. Hyvää huomista-programmets logotyp och visuella identitet kommer att behållas och kan användas som ett varumärke i förbundens gemensamma material.

## **5.6. Planer för arbetsplatsen**

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.

### **Jämställdhet och likabehandling**

Förbunden anser att det är viktigt att främja jämställdhet mellan könen och likabehandling på arbetsplatserna.

Enligt 6 § a i jämställdhetslagen ska arbetsgivaren på företag med minst 30 arbetstagare tillsammans med personalföreträdarna utarbeta en jämställdhetsplan och göra en lönekartläggning i anslutning till planen. Planen uppdateras årligen, om inte annat avtalas lokalt. Man kan av-tala lokalt om att göra en lönekartläggning i anslutning till jämställdhetsplanen vart tredje år om man gör en jämställdhetsplan årligen.

Enligt 7 § i jämställdhetslagen ska en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling (likabehandlingsplan).

Att upprätta planer för att främja jämställdhet och likabehandling och genomföra dem gör organisationen mer attraktiv som arbetsgivare samt ökar personalens välbefinnande, utvecklar arbetsuppgifterna och främjar arbetsförhållandena samt bidrar till att förbättra arbetsprestationerna.

Vid behov ordnar parterna rådgivning och utbildning.

### **Plan för utveckling av arbetsgemenskapen**

Enligt samarbetslagen (334/2007) ska företag som omfattas av lagens tillämpningsområde vid samarbetsförhandlingarna årligen utarbeta en personal- och utbildningsplan.

Personal- och utbildningsplanen kommer att bli en plan för utveckling av arbetsgemenskapen när den nya samarbetslagen träder i kraft. I 9 § i den nya samarbetslagen föreskrivs det om en plan för utveckling av arbetsgemenskapen.

## 5.7. Måltidsersättning

Måltidsersättningens belopp (för utbildning i enlighet med samarbetsavtalet):

Måltidsersättningen uppgår till 26,21 euro 2022. 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.

Exempel: Måltidsersättningens belopp för 2023 fastställs i september 2022 utifrån levnadskostnadsindexets förändring under perioden juli 2021–juli 2022.

## 5.8. Resultat- och vinstpremier

Resultat- och vinstpremierna 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.

## 5.9. 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.

## 5.10. 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.

## **6. Parallellavtal**

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

## **7. Bestämmelser om hänvisning**

Bestämmelser som endast hänvisar till paragraferna i arbetstidslagen utgör inte delar av kollektivavtalet. Paragrafhänvisningar till samarbetslagen görs endast för kännedom.

## **8. Avtalsperiodens upphörande**

Kollektivavtalet är i kraft under tiden 17.1.2022–31.12.2023 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någon av parterna senast två månader innan avtalet går ut skriftligen säger upp det.

Höjningarna för 2023 och avtalsperioden kommer man överens om senast i slutet av september 2022. Om förhandlingarna inte leder till någon lösning före slutet av september 2022 kan avtalet sägas upp den 31 december 2022, om inget annat överenskommit.

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.

## **9. Justering av protokoll**

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

Helsingfors den 21 januari 2022

### **KEMIINDUSTRIN RF**

Minna Etu-Seppälä

Miira Kaukolinna

Jaana Neuvonen

Jenni Nisametdin

Sampo Pehkonen

Juha Teerimäki

### **FACKFÖRBUNDET PRO RF**

Anssi Vuorio

Taru Reinikainen