

LIÊN ĐOÀN CÁC CHỦ DOANH NGHIỆP VÙNG NÔNG THÔN  
LIÊN ĐOÀN CÔNG NGHIỆP

**BIÊN BẢN KÝ TÊN**

**VIỆC ĐỔI MỚI HỢP ĐỒNG VỀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC CỦA CÁC DOANH NGHIỆP  
VÙNG NÔNG THÔN**

Ngày: 10.2.2023

Địa điểm: Văn phòng của Liên đoàn công nghiệp, Hakaniemenranta 1, Helsinki

Hiện diện: Những người đàm phán của Liên đoàn các chủ doanh nghiệp vùng nông thôn	Những người đàm phán của Liên đoàn công nghiệp
Aarni Alanne	Jukka-Pekka Hiltunen
Pasi Hakkarainen	Pekka Jurmu
Timo Heikkilä	Jussi Nyman
Tiina Hildén	Anne-Mari Nordberg
Katja Hyvönen	Sirkka-Liisa Ojala
Mikko Jaakkola	Jenniveera Tabell
Mikael Jensen	Riikka Vasama
Anssi Laamanen	
Minna Marttila	
Tarja Matomäki	
Kristel Nybondas	
Lasse Paavola	
Jenni Rantanen	
Noora Räsänen	
Tomi Tahvonen	
Manuela Tallberg-Nygård	

Liên đoàn các chủ doanh nghiệp vùng nông thôn và Liên đoàn công nghiệp đã thỏa thuận như sau:

**1 ĐỔI MỚI CẤU TRÚC VÀ NỘI DUNG CỦA BẢN HỢP ĐỒNG VỀ ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC**

Nhóm làm việc do hai bên của bản hợp đồng điều kiện làm việc chọn ra đã trình lên và ủy ban đàm phán đã chấp thuận bản hợp đồng điều kiện làm việc của các doanh nghiệp vùng nông thôn nay đã được đổi mới cả về cấu trúc lẫn nội dung. Cách đánh số các điều mục của tờ biên bản này là dựa theo bản hợp đồng điều kiện làm việc đã được đổi mới.

## 2 THỜI HẠN HIỆU LỰC CỦA BẢN HỢP ĐỒNG ĐIỀU KIỆN LÀM VIỆC

Bản hợp đồng điều kiện làm việc có hiệu lực trước đây từ 1.2.2020–31.1.2023 sẽ được tiếp tục từ 1.2.2023–31.1.2025 với những thay đổi được nêu ra trong biên bản này. Hợp đồng sẽ được tiếp tục từng năm một, nếu như hạn chót là hai tháng cuối cùng trước khi thời hạn hiệu lực kết thúc không có một trong hai bên đệ đơn xin ra khỏi hợp đồng.

## 3 VỀ VIỆC TĂNG LƯƠNG TRONG NĂM 2023 và 2024

Việc tăng lương được thực hiện ở mức tiền cent cho cả việc tăng lương chung cũng như ở bảng lương của các nhóm có đòi hỏi cao. Thêm vào đó cũng đã thỏa thuận về một đợt lương riêng biệt cho năm 2024.

### 3.1 Tăng lương chung (điều 22 khoản 5)

Mức độ tăng lương chung vào ngày 1.3.2023 hoặc cụ thể là sau đó bao gồm từ đầu chu kỳ trả lương cho người hưởng lương giờ là 35 cent/giờ, và cho người hưởng lương tháng là 60,20 euro/tháng, cũng như vào ngày 1.3.2024 hoặc cụ thể là sau đó bao gồm từ đầu chu kỳ trả lương cho người hưởng lương giờ là 26 cent/giờ, và cho người hưởng lương tháng là 44,72 euro/tháng.

### 3.2 Mức lương tối thiểu (điều 22 khoản 3)

Lương giờ cho các nhóm có đòi hỏi cao và mức phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề trong các mối quan hệ làm việc được ký kể từ 1.3.2023 là như sau:

<i>Nhóm có đòi hỏi</i>	<i>Phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề (4 %)</i>	<i>Lương tối thiểu có kèm phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề (4 %)</i>
€/h	€/h	€/h
1	0,37	9,72
2	0,39	10,17
3	0,41	10,68
4	0,43	11,21
5	0,45	11,75

Lương giờ cho các nhóm có đòi hỏi cao và mức phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề trong các mối quan hệ làm việc được ký kể từ 1.3.2024 là như sau:

<i>Nhóm có đòi hỏi</i>	<i>Phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề (4 %)</i>	<i>Lương tối thiểu có kèm phụ trội tối thiểu cho người có tay nghề (4 %)</i>
€/h	€/h	€/h
1	0,38	9,99
2	0,40	10,44

3	10,53	0,42	10,95
4	11,04	0,44	11,48
5	11,56	0,46	12,02

### 3.3 Đợt tiền phụ trội chỉ trả một lần

Những người vào thời điểm trả lương đang ở trong mối quan hệ làm việc vô thời hạn sẽ được trả vào ngày 1.3.2024 hoặc vào ngày trả lương sau đó, một đợt tiền phụ trội và chỉ trả một lần, trị giá 180 euro.

Với các công nhân trong mối quan hệ làm việc có thời hạn cũng như về sau vào năm 2024 có mối quan hệ làm việc vô thời hạn sẽ được trả thêm 15 euro và chỉ trả một lần cho mỗi tháng làm việc mà thời gian làm việc trong tháng đó ít nhất là 80 giờ.

Đợt tiền phụ trội chỉ một lần sẽ được trả cho tất cả những người đang làm việc trong năm 2024, kể cả trong thời gian nghỉ phép vì gia đình và bị cho thôi việc tạm thời.

Thông tin về đợt tiền phụ trội một lần sẽ được ghi vào bản hợp đồng các điều kiện làm việc.

### 3.4 Phụ trội trả thêm tính bằng cent và euro

Các khoản phụ trội trả thêm tính bằng cent và euro được ghi trong bản hợp đồng điều kiện làm việc kể từ ngày 1.3.2023 là như sau:

3.3.1 Tiền hỗ trợ lấy bằng cấp nghề nghiệp và bằng đặc biệt (điều 27 khoản 15) 123 euro cho mỗi bằng cấp

3.3.2 Phụ trội cho công việc dơ bẩn (điều 27 khoản 8) 56 cent/giờ

3.3.3 Phụ trội cho thời gian làm việc (điều 27 khoản 14)

5–9 năm	151 euro
10–15 năm	205 euro
16–19 năm	280 euro
20 năm hoặc hơn	373 euro

3.3.4 Phụ trội cho công việc có sử dụng động cơ và cưa cây dọn mặt bằng (điều 27 khoản 9) 2,67 euro/ngày

3.3.5 Bồi thường cho người đại diện công nhân (Hợp đồng về người đại diện công nhân, điều 7)

5–20 công nhân	42 euro/tháng
21–50 công nhân	55 euro/tháng
51 công nhân hoặc hơn	90 euro/tháng

### 3.3.6 Bồi thường cho người phụ trách bảo hộ lao động (Hợp đồng về các hoạt động chung của công tác bảo hộ lao động, điều 8)

10–20 công nhân	42 euro/tháng
21–50 công nhân	55 euro/tháng
51 công nhân hoặc hơn	90 euro/tháng

## 4 CÁC THAY ĐỔI VỀ LỜI VĂN

Chúng tôi đã thỏa thuận những thay đổi sau đây về lời văn trong khi vẫn giữ như cũ các khoản hợp đồng về điều kiện làm việc:

### Điều 7 khoản 3

*Nếu vì tính chất của công việc mà bản hợp đồng làm việc có thời hạn cần được ký dựa trên sự hoàn tất của công việc đã thỏa thuận, không có ngày kết thúc cụ thể, thì trong bản hợp đồng làm việc nên ghi ra dự đoán về độ dài có thời hạn. Nếu cần phải thay đổi độ dài thời gian do tính chất của công việc, người chủ phải thông báo vấn đề đó cho công nhân ngay lập tức sau khi biết được điều đó, hạn chót là trước một tuần.*

*Hướng dẫn áp dụng: Độ dài có thời hạn được ghi trong hợp đồng làm việc thí dụ như vào ngày kết thúc công việc theo dự đoán hay với độ chính xác bằng tuần hoặc tháng. Không thể ghi độ dài có thời hạn bằng lời văn chẳng hạn như ám chỉ đến vụ mùa, chu kỳ chăm sóc, tổng thể công việc, hay cho tới lúc tuyết bắt đầu rơi.*

### Điều 8 khoản 1

*Vì lý do đào tạo nhằm nâng cao tay nghề đặc biệt do người chủ tổ chức cho công nhân trong quá trình làm việc, người chủ và công nhân có thể thỏa thuận bằng một hợp đồng làm việc trên văn bản cho người công nhân về thời gian báo trước khi cho thôi việc nhiều nhất là gấp đôi so với thời gian đã được ghi ra trong bằng.*

*Hướng dẫn áp dụng: Việc đào tạo nhằm nâng cao tay nghề đặc biệt do chủ tổ chức không có nghĩa là sự hướng dẫn làm quen với công việc.*

### Điều 10

*Tại nơi làm việc phải luôn luôn công bố danh sách các ca làm, trong đó ghi rõ độ dài và thời điểm bắt đầu một ca làm thường trực của người công nhân. Danh*

sách các ca làm được thảo ra cho khoảng thời gian ít nhất là bốn tuần. Nếu vì tính chất bất thường của công việc đang thực hiện mà việc thảo ra danh sách ca làm cho bốn tuần là không thể, thì danh sách đó nên luôn luôn được thảo ra cho một khoảng thời gian dài nhất có thể.

Trong khi thảo ra danh sách các ca làm, người chủ lắng nghe ý kiến từ người đại diện công nhân, hoặc nếu không có điều kiện thì là một người đại diện khác do các công nhân chọn ra. Nếu không có người đại diện cho các nhân viên thì người chủ phải cho các công nhân cơ hội được đưa ra nguyện vọng của mình liên quan đến các ca làm.

Danh sách ca làm phải được thông báo kịp thời đến các công nhân. Nếu không có thỏa thuận nào khác ở nơi làm thì danh sách này phải được thông báo hạn chót là bốn ngày trước khi bắt đầu chu kỳ làm việc được ghi ra trong đó.

Trong quá trình thảo ra danh sách các ca làm, người chủ phải chú ý đến việc các ca làm không được gây ra sự khó khăn hay nặng nhọc quá đáng nào cho công nhân.

Với lý do chính đáng các giờ làm việc theo danh sách ca làm có thể thay đổi bằng cách thỏa thuận trên giấy tờ tại chỗ làm. Lý do chính đáng có thể là vì những nhu cầu sản xuất hoặc tình huống đột xuất do hoàn cảnh thời tiết gây ra mà trong khi thảo danh sách các ca làm không thể biết được. Trong bản hợp đồng trên giấy về việc thay đổi các giờ làm việc phải thỏa thuận về thời gian thông báo để khi đó ca làm có thể hủy bỏ, thay đổi hoặc dời lại.

Nếu người công nhân đã đến ca làm nhưng không thể tiến hành làm việc vì lý do thời tiết không thích hợp, thì người công nhân sẽ được bồi thường chi phí đi về giữa nhà và chỗ làm, bằng số tiền tương ứng với số kí lô mét (km) mà đã được sở thuế hàng năm quy định, tuy nhiên đó là một khoản lương phải chịu thuế.

Người chủ và công nhân lúc nào cũng có thể thỏa thuận với nhau về việc thay đổi danh sách ca làm theo yêu cầu của người công nhân.

Tuần lễ làm việc bắt đầu vào thứ Hai lúc 5:00 giờ sáng.

## Điều 12

### Khoản 1

Khi chu kỳ làm việc điều chỉnh kết thúc, người chủ phải trình ra cho công nhân tờ tường trình về việc điều chỉnh giờ làm việc xuống còn 40 tiếng.

Nếu thời gian làm việc đã thực hiện được là dưới 40 giờ vì lý do của người công nhân, và tiền lương đã được trả dựa theo một tuần làm việc 40 giờ, thì người chủ có quyền khấu trừ khoản lương đã trả dư thừa vào tiền lương cuối tháng của người công nhân.

### Khoản 3

*Nếu như thời gian làm việc thường trực không điều chỉnh được xuống còn 40 giờ trong tuần trong khi thực hiện kế hoạch giờ làm việc, thì những giờ vượt quá mức đó sẽ được xem là giờ làm thêm hàng tuần. Tiền bồi thường cho giờ làm thêm phải được trả vào ngày phát lương kế tiếp khi chu kỳ làm việc điều chỉnh kết thúc.*

*Nếu vì lý do của người chủ mà thời gian làm việc thực hiện được ở dưới mức đã thỏa thuận trong hợp đồng làm việc là 40 giờ trong tuần, thì những giờ bị thiếu sẽ được trả theo mức lương giờ cá nhân vào ngày phát lương kế tiếp khi chu kỳ làm việc điều chỉnh kết thúc.*

### Điều 17 khoản 2

*Vấn đề làm thêm giờ là do công nhân tự nguyện. Phải thỏa thuận trước và riêng biệt cho mỗi lần muốn làm thêm giờ.*

### Điều 18 khoản 2

*Hướng dẫn cách làm hợp đồng của doanh nghiệp địa phương liên quan đến vấn đề làm thêm giờ sẽ được đính kèm trong bản hợp đồng về điều kiện làm việc.*

Thêm vào đó là sự thay đổi về lời văn như sau cho hướng dẫn riêng biệt về vấn đề làm thêm giờ trong hợp đồng điều kiện làm việc (viết tắt HĐĐKLV):

*Trong mọi trường hợp chỉ được phép yêu cầu làm thêm giờ nếu như người công nhân chấp thuận điều đó. Người công nhân có thể chấp thuận làm thêm giờ theo HĐĐKLV hoặc là riêng biệt cho mỗi lần, hoặc theo thông tin biết trước vào mỗi tuần về những ngày và số lượng giờ hay giờ giấc cụ thể mà mình có thể sử dụng được. Sự chấp thuận hoặc bản thông báo trước về những giờ giấc sử dụng được phải ở trên giấy hoặc dạng điện tử để có thể chứng minh về sau và cho cả trường hợp khi vấn đề làm thêm giờ theo HĐĐKLV được dựa trên sự yêu cầu riêng của người công nhân.*

### Điều 20

*Nếu tại chỗ làm có sử dụng tình trạng trong tư thế sẵn sàng chờ việc, thì mức bồi thường tối thiểu cho thời gian đó sẽ giống như là tình trạng trực ban theo như hợp đồng điều kiện làm việc đã quy định.*

### Điều 22

#### Khoản 1

*Người công nhân có quyền được biết các chi tiết cấu thành nên mức lương cá nhân của mình và các cơ sở cho việc quy định những chi tiết đó, ở giai đoạn mới vào làm cũng như khi các chi tiết đó thay đổi.*

#### Khoản 4

*Khoản tiền phụ trội cho người có tay nghề sẽ được kiểm tra khi các công việc của người công nhân thay đổi hoặc khi các cơ sở dựa theo hệ thống phụ trội cho người có tay nghề đòi hỏi điều đó, tuy nhiên ít nhất là cứ hai năm lịch một lần.*

#### Khoản 5

*Việc tăng lương chung là khoản tiền lương được tăng do hai bên của bản hợp đồng điều kiện làm việc thỏa thuận trong cuộc họp thương thuyết về hợp đồng điều kiện làm việc và được trả cho khoảng thời gian mà hai bên của bản hợp đồng điều kiện làm việc đã thỏa thuận. Việc tăng lương chung liên quan đến tất cả các doanh nghiệp hoạt động trong ngành nghề phù hợp với bản hợp đồng điều kiện làm việc đã ràng buộc chung. Người chủ doanh nghiệp sẽ trả mức lương tăng chung cho tất cả các công nhân đang làm việc ở thời điểm tăng lương.*

*Mức lương cá nhân sẽ được công bố trên giấy tờ cho người công nhân vào mỗi lần tăng lương chung.*

Thông tin liên quan đến việc tăng lương chung sẽ được ghi vào bản hợp đồng các điều kiện làm việc.

#### Điều 24

*Người công nhân nào đang làm việc phụ trách khâu sản xuất hoặc quản lý công việc, hay trong công việc của người chuyên môn độc lập, và là người có thể tự quyết định việc sắp xếp thời gian làm việc của mình, thì có thể thỏa thuận với người chủ về mức lương tổng thể. Mức lương tổng thể khi đó bao gồm phần cơ bản (lương giờ hoặc lương tháng) và thêm vào đó là khoản bồi thường cố định phải trả hàng tháng trang trải các công việc làm thêm giờ và làm Chủ Nhật nếu có, các buổi trực ban, các tình huống chuẩn bị sẵn sàng chờ việc, và những khoản bồi thường khác liên quan đến thời gian làm việc.*

*Mức độ dài ngắn và thời điểm của các buổi trực ban và các tình huống chuẩn bị sẵn sàng chờ việc được thỏa thuận trước trên giấy tờ. Khoản bồi thường cố định hàng tháng cũng trang trải các khoản bồi thường về trực ban và sẵn sàng chờ việc mà hợp đồng về các điều kiện làm việc đã quy định (xem Điều 20. Vấn đề trực ban).*

#### Điều 27 khoản 17

*Những người thân cá nhân được xem là chồng hoặc vợ, con cái và con nuôi, cha mẹ của họ, các anh chị em và cha mẹ vợ hoặc chồng. Người yêu đang sống chung không kết hôn cũng như người bạn đời đã đăng ký quan hệ cũng được xem là tương đương với người bạn đời có đăng ký hôn thú.*

## Điều 27 khoản 18 mới

*Không thể đòi hỏi người công nhân sử dụng điện thoại của riêng họ trong thời gian làm việc. Nếu như người chủ đòi hỏi rằng phải liên lạc được với công nhân trong ngày làm việc, người chủ phải cấp điện thoại và đường dây điện thoại cho công nhân để sử dụng, hoặc chấp thuận cho công nhân khoản phụ cấp điện thoại như là một khoản lợi ích ngoài tiền lương, hoặc là giữa chủ và công nhân phải thỏa thuận với nhau về khoản bồi thường chi phí do việc sử dụng điện thoại riêng gây ra.*

## Điều 30

### Khoản 1

*Trong thời gian làm việc, thời gian tính lương và trả lương là tối đa 8 ngày kể từ ngày cuối cùng của mỗi chu kỳ lương. Nếu việc trả lương rơi vào ngày lễ thì lương sẽ được trả vào ngày thường trước đó.*

### Khoản 1

*Đợt lương cuối cùng phải được trả sớm nhất khi có thể. Khi hợp đồng làm việc vô thời hạn kết thúc, đợt lương cuối cùng có thể trả vào ngày trả lương bình thường kế tiếp của người công nhân. Trong các hợp đồng làm việc có thời hạn, đợt lương cuối cùng phải được trả hạn chót là trong vòng 5 ngày làm việc.*

## Điều 33 khoản 1

*Người công nhân nào bắt đầu nghỉ phép thường niên của mình vào thời điểm đã thông báo và trở lại làm việc ngay lập tức sau khi kỳ nghỉ thường niên kết thúc, thì sẽ được trả tiền lương trở về sau khi nghỉ phép, với trị giá bằng 50 % tiền lương cho kỳ nghỉ thường niên. Tiền lương trả cho người trở về sau khi nghỉ phép sẽ được trả hạn chót vào ngày phát lương kế tiếp sau mỗi đợt nghỉ phép kết thúc. Nếu sau kỳ nghỉ phép thường niên người công nhân không trở lại làm việc như đã thỏa thuận, người chủ được phép thu hồi lại khoản lương dành cho người trở về sau khi nghỉ phép đã được trả trước đó.*

## Điều 42

### Khoản 1

*Người chủ sẽ bồi thường cho công nhân khoản thu nhập bị mất và các chi phí đi lại cần thiết khi người công nhân phải đi:*

*(...)*

- khám sức khỏe, xét nghiệm hoặc tiêm ngừa theo như luật về bệnh truyền nhiễm (1227/2016) đã quy định



## Khoản 2

*Người chủ sẽ bồi thường cho công nhân khoản thu nhập bị mất nếu như không đặt được giờ khám ngoài giờ làm việc hoặc do nhu cầu khẩn cấp:*

*(...)*

*cho việc đi khám bác sĩ để được chỉ định dụng cụ hỗ trợ, chẳng hạn như mắt kính, hay thiết bị cần cho việc chữa bệnh, và cho khoảng thời gian dùng để hướng dẫn cách sử dụng thiết bị hoặc dụng cụ đó*

## Điều 45

### Nghỉ phép hộ sản

*Đối với công nhân mang thai đang làm việc không gián đoạn ít nhất là 6 tháng trước thời gian dự đoán cho việc sinh nở, thì sẽ được trả lương nghỉ hộ sản cho những ngày làm việc trong vòng một tháng kể từ ngày bắt đầu của kỳ nghỉ hộ sản sắp tới, theo chương 4 điều 1 của luật về hợp đồng lao động.*

## Điều 46

### Nghỉ phép dành cho cha mẹ xin con nuôi

*Đối với người công nhân xin con nuôi dưới 7 tuổi thì sẽ được trả lương nghỉ phép của cha mẹ có con nuôi cho những ngày làm việc trong vòng một tháng kể từ ngày bắt đầu của kỳ nghỉ dành cho cha mẹ có con nuôi sắp tới, theo chương 4 điều 1 của luật về hợp đồng lao động.*

## Điều 47

*Khi đưa trẻ dưới 10 tuổi bỗng đau ốm đột ngột, người công nhân sẽ được trả lương cho thời gian đau ốm đó vì phải chăm sóc hoặc tìm kiếm giải pháp chăm sóc cho đứa trẻ mình đang nuôi dưỡng hoặc cho đứa trẻ khác của mình đang sống cố định trong căn hộ, với khoảng thời gian vắng mặt tạm thời và cần thiết kéo dài nhiều nhất là 4 ngày lịch.*

## Điều 52 mới cho chương VIII AN TOÀN LAO ĐỘNG

*Nếu người chủ muốn công nhân làm công việc mà trong đó đòi hỏi giấy phép hành nghề hoặc bằng cấp học vấn, thí dụ như bằng tốt nghiệp ngành bảo vệ thực vật, bằng vệ sinh, giấy phép an toàn lao động, khóa học cấp cứu EA1, giấy phép làm công việc với lửa, bằng chữa cháy cơ bản AS1, bằng lái xe nâng hàng hoặc an toàn giao thông, thì người chủ có nghĩa vụ kiểm tra xem công nhân có bằng cấp phù hợp hay không, hoặc tổ chức chương trình học cần thiết trước khi bắt tay làm công việc đó. Khi người chủ chỉ định công nhân đang làm việc cho mình phải thực hiện công việc đòi hỏi giấy phép hay bằng cấp, thì chủ phải chịu trách nhiệm*

về chi phí học, chi phí đi lại và cư ngụ, cũng như khoản thiệt hại về thu nhập trong thời gian đi học.

#### Điều 56

Nếu như tình trạng tài chính của Liên đoàn các chủ doanh nghiệp vùng nông thôn (MTA) bỗng đột ngột gặp khó khăn và đáng kể, có nguy cơ dẫn đến chẳng hạn như việc cắt giảm nhân sự, khi đó có thể thỏa thuận theo địa phương (xem điều 5 Việc thỏa thuận ở cấp bậc địa phương) những thay đổi ngắn hạn, tối đa là 6 tháng, về các điều kiện làm việc, với mục đích nhằm duy trì việc làm và tính năng tiếp tục hoạt động cho cơ sở doanh nghiệp vượt qua giai đoạn khủng hoảng. Trước khi thay đổi các điều kiện làm việc cần phải có những biện pháp nhằm phục hồi các nền tảng hoạt động của công ty bằng cách củng cố việc đầu tư và những cách thức khác nhẹ hơn.

Tại những nơi làm việc có chọn ra người đại diện cho công nhân, các khó khăn về tình trạng việc làm, tài chính hay số lượng đơn đặt hàng mà doanh nghiệp đang mắc phải, sẽ được xác nhận cùng với người đại diện công nhân và cùng nhau tìm các biện pháp nhẹ hơn cho việc sắp xếp lại lực lượng lao động nhằm phục hồi các nền tảng hoạt động cho doanh nghiệp. Nếu như sau khi thực hiện việc củng cố đầu tư và những cách thức khác nhẹ hơn dẫn đến quyết định là phải thay đổi các điều kiện làm việc, thì trước khi thỏa thuận một hợp đồng mang tính địa phương người đại diện công nhân phải nhận được bản ước tính, trong đó cho thấy những dự đoán về ảnh hưởng của việc thay đổi các điều kiện làm việc đến sự cân bằng tình trạng tài chính của doanh nghiệp.

Tại những nơi làm việc không có người đại diện công nhân, một bản tường trình về các khó khăn trong tình trạng việc làm, tài chính hay số lượng đơn đặt hàng mà doanh nghiệp đang mắc phải, các biện pháp củng cố đầu tư và những cách thức nhẹ hơn khác đã được thực hiện, cũng như các biện pháp sắp xếp lại lực lượng lao động đã lên kế hoạch, và những dự đoán về ảnh hưởng của chúng đến sự cân bằng tình trạng tài chính của doanh nghiệp, phải được nộp lên trước cho Liên đoàn công nghiệp và Liên đoàn các chủ doanh nghiệp vùng nông thôn MTA.

#### Điều 7 Hợp đồng về hoạt động hợp tác của người phụ trách bảo hộ lao động

Những cơ hội phát triển và tiến thân trong nghề của người phụ trách công tác bảo hộ lao động không được suy yếu đi do việc chăm lo các công tác của người phụ trách bảo hộ lao động. Sự phát triển về thu nhập của người phụ trách bảo hộ lao động phải đi đôi với sự phát triển về thu nhập của các công nhân mà người đó đại diện. Nếu công việc nguyên thủy của người phụ trách bảo hộ lao động gây khó khăn cho việc chăm lo các nghĩa vụ đại diện được giao, thì tùy theo khả năng mà phải tổ chức cho người đại diện đó một công việc khác có cùng giá trị và xứng đáng với kỹ năng nghề nghiệp của người đó. Việc thay đổi các công việc không được gây ra sự giảm sút về thu nhập.

## **5 CÁC VẤN ĐỀ KHÁC CẦN ĐƯỢC THỎA THUẬN**

### **5.1 Việc đơn giản và cụ thể hóa các phụ lục đính kèm của bản hợp đồng các điều kiện làm việc**

Cả hai bên của bản hợp đồng thỏa thuận về hoạt động của nhóm làm việc nhằm đơn giản hóa và cụ thể hóa về mặt ngôn ngữ và bố cục của các phụ lục kèm theo bản hợp đồng các điều kiện làm việc trong thời gian hiệu lực của bản hợp đồng. Kiến nghị tường trình của nhóm làm việc sẽ được hoàn tất hạn chót vào ngày 30.11.2024 để được xem xét tại các buổi thương thuyết tiếp theo về hợp đồng điều kiện làm việc.

### **5.2 Việc dịch thuật bản hợp đồng điều kiện làm việc**

Bản hợp đồng điều kiện làm việc bằng tiếng Thụy Điển, tiếng Anh, tiếng Nga và tiếng Ukraina sẽ được cập nhật, cũng như bản hợp đồng điều kiện làm việc sẽ được dịch sang tiếng Việt bằng cách chia đôi chi phí dịch thuật giữa hai bên của bản hợp đồng.

## **6 VIỆC CHẤP THUẬN BIÊN BẢN**

Vào ngày 10.2.2023 những người ký tên chấp thuận bản hợp đồng các điều kiện làm việc theo như kết quả thương thuyết đã đạt được.

Tại Helsinki ngày 14 tháng Hai năm 2023

**LIÊN ĐOÀN CÁC CHỦ DOANH NGHIỆP VÙNG NÔNG THÔN MTA**

Timo Heikkilä

Kristel Nybondas

**LIÊN ĐOÀN CÔNG NGHIỆP**

Riku Aalto

Turja Lehtonen