

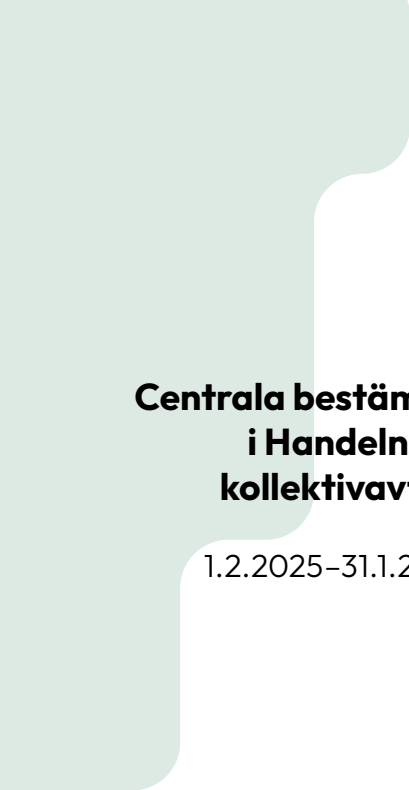


CENTRALA BESTÄMMELSER I

HANDELNS

KOLLEKTIVAVTAL

1.2.2025–31.1.2028



Centrala bestämmelser i Handels kollektivavtal

1.2.2025–31.1.2028

Innehåll

Vad är PAM?	5
Det lönar sig att gå med i PAM!	6
Vad är ett kollektivavtal?	7
Vad är ett arbetsavtal?.....	8
Frågor kring anställningsvillkor eller problem i anställningen?	8
Viktiga element i kollektivavtalet.....	9
Arbetsavtal för viss tid.....	9
Prövotid	9
Arbetstid	10
Granskning av arbetstiden	10
Utjämningssystem	10
Arbetsskiftets minimilängd	11
Nattarbete	11
Ledigheter	11
Årsledighetssystem	12
Söckenhelgssystem.....	16
Kombinationer av lediga dagar under ett kalenderår	16
Matrast.....	17
Kafferast	17
Om arbetstagaren insjuknar	18
Ett sjukt barn under 10 år	19

Fertilitetsbehandlingar	20
Arbetskläder	20
Lön	20
Hänsyn till utbildning och arbetslivserfarenhet	21
Tillägg	21
Söndagsarbete	22
Lön till skolelev	22
Praktikantens lön	22
Lön för familjeledighet	23
Intjänning av semester	24
Lön för semestertid	25
Semesterpremie	25
Uppsägningstider	26
Lönegrupperingar 1.6.2024 – 30.9.2026	28
Lönegrupperingar från 1.10.2026	29
Lönetabeller 1.5.2025 – 31.7.2026	30
Lönetabeller 1.8.2026 – 30.4.2027	32
Lönetabeller 1.5.2027 – 31.1.2028	34
Arbetstidstillägg	36

Anställningsvillkor inom handeln

En arbetstagares anställningsvillkor såsom lön och arbetstid, baserar sig på lagar, kollektivavtal och arbetsavtal.

PAM har förhandlat fram bättre villkor för anställda inom handeln än vad arbetslagstiftningen kräver.

I denna broschyr förklarar vi det viktigaste som parterna avtalat om i handelns kollektivavtal. De exakta bestämmelserna finns att läsa i kollektivavtalet på **pam.fi/handelns-kollektivavtal**.

Vad är PAM?

PAM är fackförbundet för anställda inom de privata servicebranscherna.

PAM förhandlar om anställningsvillkor med arbetsgivarna och hjälper medlemmarna i olika arbetsrelaterade frågor. PAM har förhandlat fram över 30 kollektivavtal för olika branscher. PAM:s medlemmar kan på arbetsplatsen välja en förtroendeman som hjälper dem med frågor som gäller anställningen.



Det lönar sig att gå med i PAM!

PAM hjälper sina medlemmar i problemsituationer och ger råd i arbetslivsfrågor.

Du kan bli medlem i PAM om du till exempel arbetar i butik, handelns logistik, hotell, restaurang eller inom fastighetsservice- eller bevakningsbranschen.

PAM:s medlemmar är bland annat städare, butiksexpeditör, kockar, fastighetsskötare, väktare och matbud.

Då du går med i PAM, blir du också medlem i Servicebranschernas arbetslöshetskassa.

PAM betalar arbetslöshetskassans medlemsavgift för dig. Om du blir arbetslös, permitterad eller arbetar deltid, kan du få inkomstrelaterad dagpenning från arbetslöshetskassan om du uppfyller arbetsvillkoret.

Läs mer och bli medlem på **pam.fi/blimedlem**

Vad är ett kollektivavtal?

Kollektivavtalet är ett avtal som förhandlats fram mellan PAM och arbetsgivarna.

Kollektivavtalet bestämmer till exempel hur mycket lön som minst ska betalas till arbetstagaren och hur många lediga dagar en anställd har rätt till.

PAM övervakar efterlevnaden av dessa kollektivavtal.

Kollektivavtalets bestämmelser ska följas på alla arbetsplatser inom handeln. Den anställdes arbetsavtal får inte innehålla sämre villkor än det som anges i kollektivavtalet.

Vad är ett arbetsavtal?

Ett arbetsavtal är ett avtal mellan dig och din arbetsgivare. I det kommer man överens om till exempel när anställningen ska börja, antalet arbetstimmar, lön och var arbetet ska utföras.

Det lönar sig alltid att göra upp ett skriftligt arbetsavtal. Ett arbetsavtal får inte ingås på sämre villkor än vad som anges i kollektivavtalet. Däremot kan man alltid komma överens om bättre anställningsvillkor.

Det finns ett arbetsavtalsformulär för handelsbranschen. Du hittar det på adressen **pam.fi/arbetsavtal**

Frågor kring anställningsvillkor eller problem i anställningen?

När du är medlem i PAM, kan du kontakta förtroendemannen på din arbetsplats för att få mer detaljerad information och hjälp. Du kan också ringa PAM:s anställningsrådgivning, tel. **030 100 640** eller skicka ett meddelande i e-tjänsten: **asiointi.pam.fi**.

Viktiga element i kollektivavtalet

Arbetsavtal för viss tid

- kan ingås endast av motiverade skäl eller på arbetstagarens initiativ.
- om det inte finns motiverade skäl ska avtalet anses gälla tillsvidare (=fast anställning).
- ingendera parten kan säga upp avtalet.

Prövotid

- Kan avtalas genom arbetsavtal.
- Högst 6 månader.
- Frånvaro på grund av sjukdom eller familjeledighet kan förlänga prövotiden under särskilda villkor.
- I ett anställningsförhållande för viss tid får prövotiden med förlängning vara högst hälften av den tid arbetsavtalet gäller, dock inte längre än 6 månader.
- Anställningen kan upphävas utan uppsägningstid

Arbetstid

Arbetstiden är högst 37,5 timmar per vecka och 9 timmar per dygn. På enskilda arbetsplatser kan man komma överens om annat gällande arbetstiderna. Se det egentliga kollektivavtalet för mer information.

Granskning av arbetstiden

Den verkliga arbetstiden för deltidsanställda ska granskas åtminstone en gång per halvår.

Lokalt kan det avtalas om längre granskningsperioder på högst ett år.

Utgjämningssystem

- Längd 2–26 veckor (lokalt kan det också avtalas om 27–52 veckor).
- Under utjämningsperioden utjämnas arbetstiden till den arbetsavtalsenliga arbetstiden per vecka.
- Arbetstiden får inte överstiga 9 timmar per dygn eller 48 timmar per vecka (annat kan avtalas på enskilda arbetsplatser).
- Görs upp på förhand.

Arbetsskiftets minimilängd

Minst 4 timmar. Arbetsskiftet kan vara kortare enligt överenskommelse med arbetstagaren i enskilda fall eller av en grundad anledning.

Nattarbete

Arbetsgivaren kan avtala om nattarbete med arbetstagaren. Särskilda begränsningar gäller utförande av nattarbete.

Ledigheter

Utöver den lagstadgade veckoledigheten får arbetstagaren en kollektivavtalsenlig ledighet per arbetsvecka. Lediga dagar bör planeras in i arbetsschemat. Om inte alla lediga dagar enligt kollektivavtalet inplanerats, ska de lediga dagarna som arbetstagaren inte fått ersättas i pengar. (Se det egentliga kollektivavtalet för mer information.)

Årsledighetssystem

För närmare information se det egentliga kollektivavtalet.

Intjäningen av årsledighet börjar först då anställningsförhållandet har varat i 6 månader.

Arbetstagaren intjänar årsledighet per kalenderår på basis av

- faktiskt utförda arbetstimmar,
- annan tid som enligt 2 kap. 3 § i arbetstidslagen räknas som arbetstid,
- utbildning beordrad av arbetsgivaren till den del som arbetsgivaren betalar för inkomstbortfall från den ordinarie arbetstiden,
- förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges befrielse från arbete.

Intjäning av årsledighet

Arbetstagaren intjänar årsledighet enligt tabellen nedan:

ANTAL UTFÖRDA ARBETS- TIMMAR	ANTAL DAGAR AV ÅRSLEDIGHET	ANTAL TIMMAR AV ÅRSLEDIGHET
200	1	7,5
400	2	15
600	3	22,5
800	4	30
1000	5	37,5
1150	6	45
1300	7	52,5
1430	8	60
1560	9	67,5

Beviljande av årsledighet

- Ges i första hand under intjäningsåret, dock senast före slutet av april under det år som följer på intjäningsåret.
- Vid beviljande av årsledighet ska arbetstagaren höras.
- Kan inte planeras in under samma tid som semester eller andra ledigheter infaller.
- Ska i mån av möjlighet ges i samband med någon annan ledighet. Kan emellertid ges också på en enskild dag, som exempelvis en söckenhelg.
- Oavbrutna årsledigheter på tre dagar eller längre ska avtalas med arbetstagaren.
- Ska antecknas i arbetsskiftsförteckningen.
- Under det kalenderdygn till vilket årsledigheten är förlagd kan man inte planera in starten eller slutet på ett arbetsskift.
- Frånvaro ändrar inte ledigheter enligt arbetsskiftsförteckningen.
- Årsledighet ges i form av en arbetsdag på 7,5 timmar, om inget annat avtalats.
- Likställs med ordinarie arbetstid vid beräkningar av hur semester intjänas.

Lön under årsledigheten

Under årsledigheten får arbetstagaren lönen med fasta tillägg utan timspecifika miljötillägg och arbetstidstillägg.

- Arbetstagare med månadslön och med avvägd månadslön får sin normala lön oavsett längden på årsledigheten.
- Timavlönade arbetstagare får 7,5 timmars lön för en årsledighetsdag.
- Den som får provisionslön ska få sin genomsnittliga dagsprovision under årsledigheten.

Ersättning av årsledighet i pengar

Om arbetstagarens anställningsförhållande har varat i 6 månader kan man komma överens skriftligen om att betala ut kontant ersättning i pengar istället för att ge årsledighet.

Årsledighet som inte tagits ut när anställningsförhållandet upphör ersätts i pengar.

Söckenhelgssystem

Istället för ett årsledighetssystem kan man i företaget eller i en del av det införa ett söckenhelgssystem.

Det system som valts kan inte bytas ut mitt under kalenderåret. Se närmare bestämmelser i kollektivavtalet.

Kombinationer av lediga dagar under ett kalenderår

- Sju långa veckoslutsledigheter.
En ledighet som börjar senast kl. 22 på fredagen och avslutas tidigast kl. 06 på måndagen.
Den långa veckoslutsledigheten ska vara minst 59 timmar i sträck.
- Åtta kombinationer av lediga dagar.
Enhetlig ledig tid som kan ges vilken dag som helst och som ska vara minst 59 timmar.

Matrast

När den ordinarie arbetstiden utan avbrott överskrider 7 timmar, har arbetstagaren en matrast på minst 1 timme.

Genom lokala avtal kan matrasten

- förkortas med högst 30 minuter eller
- slopas helt så att arbetstagaren får äta på arbetstid.

Kafferast

Arbetsdagens längd:

under 4 timmar	ingen kafferast
från 4 timmar men under 6 timmar	1 kafferast
minst 6 timmar	2 kafferaster

Om 2 kafferaster försvårar arbetsarrangemangen, ges 1 längre kafferast.

Arbetstagare som kontinuerligt arbetar i kassan får då 1 extra paus under vilken man kan låta hen utföra annat arbete.

Arbetsgivaren ska se till att pauserna kan hållas i praktiken.

Om arbetstagaren insjuknar

ANSTÄLLNINGS- FÖRHÅLLENDETS LÄNGD VID INSJUKNANDET	DEN AVLÖNADE PERIODENS LÄNGD
under 1 månad	50 % av lönen för karenstiden enligt sjukförsäkringslagen
minst 1 månad	karenstid enligt sjukförsäkringslagen
minst 3 mån men under 3 år	4 veckor
från 3 år men under 5 år	5 veckor
från 5 år men under 10 år	6 veckor
minst 10 år	8 veckor

Karenstiden enligt sjukförsäkringslagen är dagen för insjuknandet och därpå följande 9 vardagar.

Ett sjukt barn under 10 år

Rätt till lön för de arbetsdagar som ingår i 1–3 kalenderdagar om

- frånvaron är nödvändig för att ordna vård av barnet eller för att vårda barnet och
- arbetstagaren utan dröjsmål har informerat om sin frånvaro och om möjligt hur länge den beräknas fortgå.

Arbetsgivaren kan kräva att man uppvisar ett intyg utfärdat av en yrkesperson inom hälso- och sjukvården eller annan redogörelse som godkänts av arbetsgivaren om det av giltigt skäl anses vara nödvändigt.

Till annan än ensamstående förälder betalas lön om

- den andra vårdnadshavaren,
- vårdnadshavarens maka/Make eller sambo, eller
- barnets vårdnadshavare som inte bor i samma hushåll

inte har möjlighet att ordna vården eller själv vårda barnet på grund av arbetstid i sitt förvärvsarbete, avståndet (bostadsort), värnplikt, civiltjänstgöring eller reservövning. Utredning ska på begäran företas över hindret.

Vid behov försöker man ge arbetstagaren oavlönad frånvaro om varaktigheten är längre än 3 kalenderdagar.

Fertilitetsbehandlingar

En arbetstagare har rätt till obetald frånvaro på grund av undersökning eller ingrepp i samband med fertilitetsbehandling om det har arrangerats så att man undviker onödig förlust av arbetstid. Arbetstagaren bör meddela arbetsgivaren om frånvaro så tidigt som möjligt.

Arbetskläder (arbetsdräkt)

Arbetsgivaren ska köpa in arbetskläder för fastanställda expedit, dekoratörer (från 1.10.2026 visualister) samt lager- och servicestationsanställda. Arbetsgivaren ska också ta hand om arbetskläderna om inte annat avtalats med arbetstagaren mot ersättning.

Lön

Enligt handelns kollektivavtal är faktorer som inverkar på lönen till exempel arbetsuppgifterna och deras svårighetsgrad, utbildningen, antalet tjänsteår, tilläggen och arbetsorten.

Det nya lönesystemet träder i kraft för alla yrkesgrupper senast den 1 oktober 2026. I och med reformen införs nya svårighetsklassificeringar som bättre än tidigare identifierar de kravfaktorer som gäller för arbetsuppgifterna inom branschen. Läs mer om detta i kollektivavtalets lönebilaga.

Hänsyn till utbildning och arbetslivserfarenhet

I kollektivavtalet finns det bestämmelser som reglerar hur utbildning och arbetslivserfarenhet påverkar beräkningen av tjänstgöringsperioden.

Tillägg

För olika yrkesgrupper finns det olika tillägg, såsom uppgiftsbundet tillägg, inventarietillägg, ansvarstillägg, miljötillägg, fryslagertillägg osv. (se det egentliga kollektivavtalet).

Arbetsstidstilläggen finns i denna översikt av kollektivavtalet, se sidan 35.

Söndagsarbete

För arbete på söndag eller kyrklig helgdag, självständighetsdagen och första maj betalas dubbel lön.

Lön till skolelev

- Lönen till skolelever är minst 70 % av 2:a årets lön i den lägsta lönegruppen för respektive yrke.
- Sådan lön kan betalas till elever i grundskola, gymnasium eller yrkesskola.
- Lönen kan betalas för högst 2 månader sammanlagt.
- Efter 2 månader ska åtminstone praktikantlön betalas.

Praktikantens lön

- minst 85 % av andra årets lön enligt svårighetsklass.
- lönen kan betalas i högst ett år, och därefter betalas lönen för andra året i den berörda lönegruppen.

Lön för familjeledighet

Ledighet med lön

- Lön för graviditetsledigheten i 40 arbetsdagar från början av graviditetsledigheten
- Lön för föräldraledigheten i 36 arbetsdagar från början av föräldraledigheten.

Som lön betalas

- skillnaden mellan graviditets- eller föräldrapenningen enligt sjukförsäkringslagen, eller
- lön om arbetsgivaren får den graviditets- eller föräldrapenning som den anställda har rätt till enligt sjukförsäkringslagen.

Villkor för utbetalning av lön

- Anställningen har varat minst 9 månader innan ledigheten börjar.
- Arbetstagaren återvänder till arbetet efter familjeledigheten.

Intjäning av semester

Semester intjänas för hela kvalifikationsmånader.

När anställningens längd vid slutet av kvalifikationsåret (1.4–31.3) är

- under ett år: intjänas 2 vardagar
- minst ett år: intjänas 2,5 vardagar

En hel kvalifikationsmånad (kalendermånad):

- a) minst 14 dagars arbete
- b) minst 35 timmars arbete.

Semester intjänas på basis av regeln om 35 timmar, om arbetstagaren enligt arbetsavtalet arbetar mindre än 14 dagar per månad.

Lön för semesterlid

Månadsavlönad

$$\frac{\text{månadslön} \times \text{antalet semesterdagar}}{25}$$

Till semesterlönen och -ersättningen tillkommer en procentandel av de utbetalade tilläggen.

Anställningens varaktighet den 31 mars mindre än 1 år: 10 %; minst 1 år: 12,5 %.

Semesterlön eller -ersättning till arbetstagare som arbetar färre än 37,5 timmar (både arbetstagare med timlön och avvägd månadsavlön)

När anställningen vid kvalifikationsårets slut (31.3) har varat i mindre än 1 år:

- 10 % av lön som utbetalats för arbetstid och för beräknad lön vid viss frånvaro.

När anställningen vid kvalifikationsårets slut (31.3) har varat i minst 1 år:

- 12,5 % av lön som utbetalats för arbetstid och för beräknad lön vid viss frånvaro.

Semesterpremie

Semesterpremien är 50 % av den semesterlön som motsvarar enligt semesterlagen intjänad semester.

Uppsägningstider

1. Arbetsgivaren säger upp anställningen

ANSTÄLLNINGENS LÄNGD	UPPSÄGNINGSTID
högst 1 år	14 dagar
över 1 år men högst 4 år	1 månad
högst 8 år	2 månader
högst 12 år	4 månader
över 12 år	6 månader

2. Arbetstagaren säger upp sig

ANSTÄLLNINGENS LÄNGD	UPPSÄGNINGSTID
högst 5 år	14 dagar
över 5 år	1 månad

För kontorsanställda och partiförsäljare och -köpare (från 1.10.2026 anställda inom B2B-försäljning och inköp inom teknisk partihandel) kan det avtalas om att uppsägningstiden för båda parterna är 1 månad istället för 14 dagar.

För anställda som arbetar i specialyrkesuppgifter och yrkesmässiga expertuppgifter enligt lönebilagans svårighetsklassificering kan det avtalas om att uppsägningstiden för båda parterna är 2 månader.

Om arbetsgivarens uppsägningstid är längre än den uppsägningstid på 1 eller 2 månader som överenskommits här, måste arbetsgivaren följa den längre uppsägningstiden.

Lönegrupperingar 1.6.2024 – 30.9.2026

BETECKNING I KOLLEKTIVAVTALET	LÖNEGRUPP
Expedit I	B
Expedit II	C
Tjänsteman (kontorsarbetare) A	A
Tjänsteman (kontorsarbetare) B	B
Tjänsteman (kontorsarbetare) C	C
Tjänsteman (kontorsarbetare) D	D
Tjänsteman (kontorsarbetare) E	avtalslön
Logistikarbetare B	B
Logistikarbetare C	C
Logistikarbetare D	D
Logistikarbetare E	avtalslön
Städare	A
Arbetstagare på service- och trafikst. I	A
Arbetstagare på service- och trafikst. II	B
Servicemontör I	B
Servicemontör II	C
Servicemontör III	C
Partiförsäljare I	D
Dekoratör I	B
Dekoratör II	C

Lönegrupperingar från 1.10.2026

BETECKNING I KOLLEKTIVAVTALET	LÖNEGRUPP
Yrkesuppgift	B
Krävande yrkesuppgift	C
Specialyrkesuppgift	D
Yrkesmässig expertuppgift	avtalslön
Arbetstagare på service- och trafikstation I	A
Arbetstagare på service- och trafikstation II	B
Servicemontör I	B
Servicemontör II	C
Servicemontör III	C

Lönesystemreformen träder i kraft för alla yrkesgrupper senast den 1 oktober 2026. I och med lönesystemreformen kommer lönegrupperingarna att ersättas med nya svårighetsklasser.

Läs mer om detta i kollektivavtalets lönebilaga.

Lönetabeller

Månads- och timlöner för handelsanställda 1.5.2025–31.7.2026

HELSINGFORS, ESBO, GRANKULLA, VANDA				
Löne-grupp	2:a året	4:e året	6:e året	9:e året
A	2 011 (12,57)	2 083 (13,02)	2 195 (13,72)	2 301 (14,38)
B	2 132 (13,33)	2 212 (13,83)	2 337 (14,61)	2 441 (15,26)
C	2 277 (14,23)	2 359 (14,74)	2 517 (15,73)	2 638 (16,49)
D	2 398 (14,99)	2 488 (15,55)	2 655 (16,59)	2 857 (17,86)

Lönen till skolelever är minst 70 % av andra årets lön i alla svårighetsklasser. En anställd som arbetar första året kan få 85 % av andra årets lön tills man samlat på sig 1 år av arbetserfarenhet.

ÖVRIGA FINLAND				
Löne-grupp	2:a året	4:e året	6:e året	9:e året
A	1 931 (12,07)	1 999 (12,49)	2 101 (13,13)	2 197 (13,73)
B	2 050 (12,81)	2 127 (13,29)	2 234 (13,96)	2 331 (14,57)
C	2 179 (13,62)	2 258 (14,11)	2 399 (14,99)	2 509 (15,68)
D	2 297 (14,36)	2 405 (15,03)	2 528 (15,80)	2 707 (16,92)

Lönetabeller

Månads- och timlöner för handelsanställda 1.8.2026–30.4.2027

HELSINGFORS, ESBO, GRANKULLA, VANDA				
Löne-grupp	2:a året	4:e året	6:e året	9:e året
A	2 061 (12,88)	2 135 (13,34)	2 550 (14,06)	2 359 (14,74)
B	2 185 (13,66)	2 267 (14,17)	2 395 (14,97)	2 502 (15,64)
C	2 334 (14,59)	2 418 (15,11)	2 580 (16,13)	2 704 (16,90)
D	2 458 (15,36)	2 550 (15,94)	2 721 (17,01)	2 928 (18,30)

Lönen till skolelever är minst 70 % av andra årets lön i alla svårighetsklasser. En anställd som arbetar första året kan få 85 % av andra årets lön tills man samlat på sig 1 år av arbetserfarenhet.

ÖVRIGA FINLAND

Löne- grupp	2:a året	4:e året	6:e året	9:e året
A	1 979 (12,37)	2 049 (12,81)	2 154 (13,46)	2 252 (14,08)
B	2 101 (13,13)	2 180 (13,63)	2 290 (14,31)	2 389 (14,93)
C	2 233 (13,96)	2 314 (14,46)	2 459 (15,37)	2 572 (16,08)
D	2 354 (14,71)	2 465 (15,41)	2 591 (16,19)	2 775 (17,34)

Lönetabeller

Månads- och timlöner för handelsanställda 1.5.2027–31.1.2028

HELSINGFORS, ESBO, GRANKULLA, VANDA				
Löne-grupp	2:a året	4:e året	6:e året	9:e året
A	2 110 (13,19)	2 186 (13,66)	2 304 (14,40)	2 416 (15,10)
B	2 237 (13,98)	2 321 (14,51)	2 452 (15,33)	2 562 (16,01)
C	2 390 (14,94)	2 476 (15,48)	2 642 (16,51)	2 769 (17,31)
D	2 517 (15,73)	2 611 (16,32)	2 786 (17,41)	2 998 (18,74)

Lönen till skolelever är minst 70 % av andra årets lön i alla svårighetsklasser. En anställd som arbetar första året kan få 85 % av andra årets lön tills man samlat på sig 1 år av arbetserfarenhet.

ÖVRIGA FINLAND				
Löne- grupp	2:a året	4:e året	6:e året	9:e året
A	2 026 (12,66)	2 098 (13,11)	2 206 (13,79)	2 306 (14,41)
B	2 151 (13,44)	2 232 (13,95)	2 345 (14,66)	2 446 (15,29)
C	2 287 (14,29)	2 370 (14,81)	2 518 (15,74)	2 634 (16,46)
D	2 410 (15,06)	2 524 (15,78)	2 653 (16,58)	2 842 (17,76)

Arbetsstidstillägg

Se kollektivavtalet för att få mer information om tidpunkter och andra tillägg som utbetalas.

EXPEDITER	kvälls- tillägg	nat- tillägg	lördags tillägg	kvällstillägg för söndag- kvällar i november- december
Hfors*	4,18	6,28	5,46	8,36
Övriga Finland	4,00	6,01	5,27	8,00

LOGISTIK (lagerarbetare) fram till 30.9.2026	kvälls- tillägg (söndagar)	natttillägg (söndagar)	lördags- tillägg
Hfors*	3,73 (7,47)	4,40 (8,79)	5,46
Övriga Finland	3,73 (7,47)	4,40 (8,79)	5,27

LOGISTIK (lagerarbetare) från 1.10.2026	kvälls- tillägg (söndagar)	natttillägg (söndagar)	lördags- tillägg
Hfors*	3,73 (7,47)	5,30	5,46
Övriga Finland	3,73 (7,47)	5,30	5,27

* Helsingfors, Esbo, Grankulla, Vanda

Servicenummer

030 100 600

Arbetslöshetskassa

020 690 211

www.pam.fi

**BLI
MEDLEM**



pam.fi/blimedlem