

**Kollektivavtal,
Teknologiindustrins arbetstagare
6.2.2023 – 30.11.2024**



Nytt Kollektivavtal

- Avtalet är i kraft 6.2.2023 – 30.11.2024
- Avtalet innehåller löneuppgörelse för året 2023 och 2024

Löneuppgörelse



Löneuppgörelsen förhandlas lokalt

- Förhandlingarna sker på företags- eller arbetsplatsnivå
 - Man känner till framgångsfaktorerna, kraven, trycket på förändring
 - Löneuppgörelsen mäts utifrån företagets situation
 - Ekonomiskt läge, orderstock, sysselsättningsgrad
 - Kostnadskonkurrenskraft på marknaden
 - Utveckling av produktiviteten
 - Man diskuterar öppet och motiverar företagets eller arbetsplatsens situation
 - Sporrande lönesättning, rättvis lönegradering



Löneuppgörelsen förhandlas lokalt

- Lokala uppgörelse:
 - främja en gemensam syn på situationen
 - främja kunskaperna och uppfattningen om vad en löneförhöjning bygger på
 - berör företagets ledning, chefer, förtroendemän och arbetstagare
 - främja en gemensam syn på graden av sporrande lönesättning och hur rättvis den är
 - främja ett konsekvent agerande från ledningens, chefernas och förtroendemännens sida.



Ekonomiskt läge, orderstock och sysselsättningsgrad

- På företaget ska diskuteras de nyckeltal som man ska följa
- Ekonomiska nyckeltal som bygger på bokslutet beskriver vanligen
 - verksamhetens omfattning
 - lönsamheten
 - likviditeten
 - soliditeten
- Syftet med att göra en bokslutsanalys är att få en bild av företagets framtida ekonomiska utgångspunkt.
- Huvudförtroendemannen ska ha möjlighet att bekanta sig med/ta del av nyckeltalen med vilka man följer upp ovan nämnda aspekter.
- Utifrån analysen undersöker man bland annat företagets utveckling i förhållande till målen samt i jämförelse med läget i branschen och konkurrenterna.

Ekonomiskt läge, orderstock och sysselsättningsgrad

- Nyckeltalen som beskriver orderstocken och sysselsättningsutvecklingen är framtidsprognoser – det finns en del aspekter som företaget inte kan påverka, men det egna agerandet är av central betydelse för att nå framgång.
- Om ett företag ska klara sig beror på dess förmåga att förnyas, arbetsklimatet på arbetsplatsen, samarbetsförmågan samt flexibilitets- och kvalitetsfaktorer.
- Varje individ påverkar företagets resultat. Ledningen, cheferna och förtroendemännen måste hitta sätt att få med alla i utvecklingen av verksamheten.



Sporrande lönesättning

- Uppmuntra arbetstagaren att utveckla sin egen kompetens och sina yrkeskunskaper.
 - Arbetstagaren bör veta hur hen (och som medlem i grupp) kan påverka sin egen lön
 - Bör få respons
 - Öppen interaktion med chefen – hur kompetensen kan vidareutvecklas
- Kunskaper, ansvarstagande och bra arbetsprestationer belönas med individuell löneförhöjning
 - Kunskaper, ansvarstagande och bra arbetsprestationer kan endast belönas på företagen och arbetsplatserna nära de människor som utför arbetet



Sporrande lönesättning

- Produktiviteten ökar när löneförhöjningarna kan fördelas rättvist och på ett sporrande sätt.
- Belöning är en pågående verksamhet
 - företagets lönepolicy



Löneuppgörelserna förhandlas lokalt

Förhandlingar om löneuppgörelsen och des bakgrund.

Granskning av företagets eller arbetsplatsens ekonomiskaläge, orderstock och sysselsättningsgrad



- Sporrande lönesättning, lönegradering, utveckling av produktiviteten
- Lösning som svarar på arbetsplatsens behov

Lokal löneuppgörelse:

Löneförhöjningen avtalas med huvudförtroendemannen

- Genomförande
- Tidpunkt
- Omfattning



Genomförande av lokala uppgörelsen

Om ingen lokal löneuppgörelse:

2023

- 400 € engångsbetalning i mars
- 1.4.2023 Generell höjning 3,5 %

1.2.2024

- Generell höjning 2,0 %
- 0,5 % Företags- eller arbetsplats-specifik lönedel

År 2023



**Teknologiateollisuuden
työnantajat**

TEOLLISUUSLIITTO

Arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

- Löneuppgörelsen behandlas med huvudförtroendemannen och avtalet för år 2023 ingås senast 15.3.2023.
- I den arbetsplatsspecifika lösningen avtalar man om hur, när och till vilket belopp lönejusteringarna verkställs. Det är fråga om ett lokalt avtal om en av dessa tidigare nämnda är överenskommet.
 - Det är möjligt att ta engångsbetalning som element till lokal löneuppgörelse
- Det är möjligt att göra löneuppgörelse för hela avtalsperiod (2023 och 2024)

Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

År 2023

Om en lokal lönelösning inte uppnås och man inte lokalt kommer överens om att förlänga behandlingstiden sker betalning

1. i samband med normal löneutbetalning för mars ett engångsbelopp på 400 euro och
2. Från början av den löneutbetalningsperiod som börjar den 1 april 2023 eller senare, en generell höjning med 3,5 %.



Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse (2023)

Engångsbelopp

- Om en lokal lönelösning inte uppnås och en förlängning av handläggningstiden inte avtalas lokalt, utgår en engångsersättning på 400 euro för alla heltidsanställda på arbetsplatsen
 - Ersättningen är engångsersättning och utgår med samma belopp till varje heltidsanställd
- Engångsbeloppet kommer att betalas ut i samband med normal löneutbetalning för mars 2023
- Engångsbeloppet påverkar inte beräkningen av medeltimlön eller semesterersättning

Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse (2023)

Arbetstagar specifika villkor för att betala ett engångsbelopp

- Förutsättningen för betalning är att arbetstagaren har ett anställningsförhållande
 - startade senast 1 februari 2023 och
 - är giltig på dagen för betalning av engångsbeloppet
- För en deltidsanställd beräknas engångsbeloppet i proportion till avtalad arbetstid och full arbetstid
- I samband med obetald frånvaro kan lämpligt betalningssätt och tid avtalas lokalt



Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

År 2023

- Om man inte når enighet om hur den företags- eller arbetsplatsspecifika löneuppgörelsen ska verkställas och man inte lokalt kommer överens om att förlänga behandlingstiden, genomförs löneuppgörelsens 3,5 % som generell förhöjning senast 1.4.2023 eller från och med början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum.

År 2024



**Teknologiateollisuuden
työnantajat**

TEOLLISUUSLIITTO

Lokal löneuppgörelse för 2024

- Löneuppgörelsen ska diskuteras med huvudförtroendemannen och avtalet för 2024 ska vara klart senast den 19 januari 2024.
- I en lokal lösning kan man komma överens om genomförandemetod, tidpunkt och storlek på löneökningar. Det är en lokal lösning om man kommit överens om ens något av ovanstående.

Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

År 2024

Om en lokal lönelösning inte uppnås och man inte lokalt kommer överens om att förlänga behandlingstiden, sker utbetalning den 1 februari 2024

1. Generell ökning 2,0 %
2. 0,5 % företags- och arbetsplatsspecifik löneandel



Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

År 2024

- Om man inte når enighet om hur den företags- eller arbetsplatsspecifika löneuppgörelsen ska verkställas och man inte lokalt kommer överens om att förlänga behandlingstiden, genomförs löneuppgörelsens 2,0 % som generell höjning senast 1.2.2024 eller från och med början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum.

Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

Företags- eller arbetsplatsspecifika löneuppgörelsen

Om man inte når enighet om hur den företags- eller arbetsplatsspecifika löneuppgörelsen ska verkställas och man inte lokalt kommer överens om att förlänga behandlingstiden, genomförs löneuppgörelsens 0,5% som företags- eller arbetsplatsspecifik lönedel

- Efter att kollektivavtalet har trätt i kraft, dock senast 1.2.2024 eller från och med början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum.



Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

Företags- eller arbetsplatsspecifika lönedel

- På arbetsplatsen bör det finnas mätningssystem för den personliga delen, varutifrån höjningar kan styras
- Vid delgivning av företagsvisa förhöjningar baserade på prestation, är ett effektivt sätt att rikta förhöjningen enligt tld/pld-förhållande
- Företags-och arbetsplatsspecifika lönedelen vid prestationslön höjs med generell höjning
- I ett multifunktionsföretag delas lönedelen arbetsplatsvis.

Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

- De vägledande faktorerna gällande personliga lönedelens fördelning.
 - Till möjliga lönejusteringar
 - Enligt arbetstagarnas yrkesskicklighet och arbetsprestation
 - Till rättvis lönesättning system och lönenivåer
 - Incitament för löneutveckling



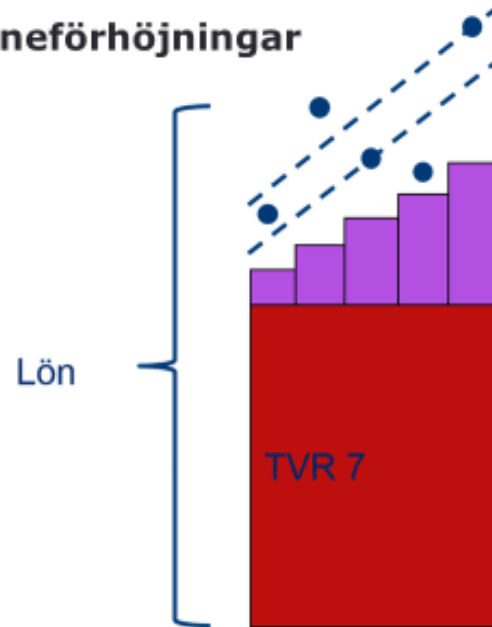
Exempel på fördelning av beloppet för lönedelen

Beloppet för lönedelen allokeras till de personliga påslagen

- Enligt lönestrukturen
- Enligt arbetstagarnas yrkesskicklighet och arbetsprestation
- Till dem som förbättrat sin prestation vid föregående HEKO-bedömning
- Enligt arbetsgivarens lönepolitik
- Prestationslönerns olika lönedelar kan höjas med höjningskoefficienten 1,025 (=generell höjning + lönedel)



Fördelning av löneförhöjningar



20



Exempel på fördelning av beloppet för lönedelen

Lönegruppen omfattar totalt 24 arbetstagare. Storleken på den portion som ska fördelas är totalt 12 % ($0,5 \% \times 24 = 12 \%$). Arbetsgivaren delar ut en löneförhöjning till 13 anställda, de anställda är indelade i tre lönegrupper:

5 arbetstagare	höjning 0,5 %	$5 \times 0,5 \% = 2,5 \%$
5 arbetstagare	höjning 1,0 %	$5 \times 1,0 \% = 5,0 \%$
3 arbetstagare	höjning 1,5 %	$3 \times 1,5 \% = 4,5 \%$

Totalt 12 % / 24 arbetstagare = 0,5 % / arbetstagare

Exempel på fördelning av beloppet för lönedelen

Lönegruppen omfattar totalt 72 arbetstagare. Storleken på den portion som ska fördelas är totalt 36 % ($0,5 \% \times 72 = 36 \%$). Arbetsgivaren delar ut en löneförhöjning till 43 anställda, de anställda är indelade i fyra lönegrupper:

20 arbetstagare	höjning 0,5 %	$20 \times 0,5 \% = 10,0 \%$
12 arbetstagare	höjning 0,8 %	$12 \times 0,8 \% = 9,6 \%$
7 arbetstagare	höjning 1,2 %	$7 \times 1,2 \% = 8,4 \%$
4 arbetstagare	höjning 2,0 %	$4 \times 2,0 \% = 8,0 \%$

Totalt 36 % / 72 arbetstagare = 0,5 % / arbetstagare

Exempel på fördelning av beloppet för lönedelen

Lönegruppen omfattar totalt 52 arbetstagare. Storleken på den portion som ska fördelas är totalt 36 % ($0,5 \% \times 52 = 26 \%$). Arbetsgivaren delar ut en löneförhöjning till 43 anställda, de anställda är indelade i fyra lönegrupper:

26 arbetstagare	höjning 0,2 %	$26 \times 0,2 \% = 5,2 \%$
12 arbetstagare	höjning 0,4 %	$12 \times 0,4 \% = 4,8 \%$
12 arbetstagare	höjning 1,0 %	$12 \times 1,0 \% = 12,0 \%$
2 arbetstagare	höjning 2,0 %	$2 \times 2,0 \% = 4,0 \%$

Totalt 26 % / 52 arbetstagare = 0,5 % / arbetstagare



Ingen arbetsplatspecifik löneuppgörelse

- Efter förhöningarnas förverkligande redovisar arbetsgivaren inom följande månad hur fördelningen har genomförts.
 - Tid/ pld -förhållande
 - Pld –per nivå
 - Per lönegruppering
 - Över och under 60-åringar
 - I förhållande visstids- och fastanställda



Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

Företags- eller arbetsplatsspecifika lönedelen, utredning om användning av hela delen.

- Dessutom ska arbetsgivaren lämna en utredning till användningen av den punkt som anges i det sekundära alternativet i sin helhet i syfte att granska anställdas löner.
 - Lönesumman före och efter lönegranskningen.
 - Om arbetsgivaren inte har använt hela lönedelen, korrigerar arbetsgivaren felet och betalar skillnaden till arbetstagarna.
- Ur utredningen får det inte framgå den enskilda arbetstagarens personliga löneuppgifter
- Utredning senast 29.2.2024



Särskilda tillägg

- Särskilda tillägg från och med 1.4.2023
 - Tillfällig avvikelse eller exeptionellt svåra eller besvärliga förhållanden 58 cent/timme
 - Skiftesarbete ,kvälls-och nattskifte
 - Kvällsskift (t.ex. Kl. 14 – 22) 129 cent/timme
 - Nattskift (t.ex. kl. 22- 06) 239 cent/timme
 - Tillägg för oavbrutet samt kontinuerligt skiftarbete 239 cent/timme
- Särskilda tillägg från och med 1.2.2024
 - Tillfällig avvikelse eller exeptionellt svåra eller besvärliga förhållanden 59 cent/timme
 - Skiftesarbete, kvälls- och nattskifte
 - Kvällsskift (t.ex. kl. 14 – 22) 132 cent/timme
 - Nattskift (t.ex. kl. 22- 06) 244 cent/timme
 - Tillägg för oavbrutet samt kontinuerligt skiftarbete 244 cent/timme



Medeltimlön och månadsersättningar

- Medeltimlönen höjs med arbetstagarens löneförhöjning vid följande kvartals period
 - Först beräknas första kvartalets medeltimlön, och därefter höjs den med den personliga löneförhöjningen.
 - Medeltimlön uträknad på detta vis tas i bruk från början av maj 2023
 - Obs! Engångsbeloppet påverkar inte beräkningen av medeltimlön
- Huvudförtroendemannens och arbetsskyddsfullmäktiges månadsersättningar höjs 1.4.2023 med 3,5 procent och 1.2.2024 med 2,0 procent.
 - De uppdaterade tabellerna i kollektivavtalet visar det nya ersättningsbeloppet

Textförändringar



14.5 Yrkesexamenspremie

- Yrkesexamensavgifter enligt 14.5 i kollektivavtalet höjs enligt följande från och med kollektivavtalsperiodens början:
 - yrkesexamen 300 euro (tidigare 200 euro)
 - specialyrkesexamen 400 euro (tidigare 300 euro)

23.2 Villkor för att betala söckenhelgersättning

- Villkor för att betala söckenhelgersättning ändras
 - Söckenhelgersättning skall inte betalas om
 - arbetstagaren har varit frånvarande utan tillstånd på en helgdag som råkar vara en arbetsdag enligt arbetstidssystemet eller
 - arbetstagaren har varit frånvarande från arbetet sista arbetsdagen före eller efter en söckenhelg utan godtagbar anledning eller
 - **söckenhelg ligger inom den obetalda perioden**
 - Som ett undantag, en söckenhelg som inträffar under de första 15 kalenderdagarna av permittering på grund av ekonomiska eller produktionsskäl
 - En obetald period innebär till exempel inte en situation där lediga dagar läggs runt en helgdag för att balansera arbetstiden, eller där en söckenhelg är "inne i" lediga dagar



31.2 Graviditet- och föräldraledighet

- För den födande föräldern, för engångsperioden av graviditetsledighet och föräldraledigheten, lön enligt medeltimlön för arbetsdagar enligt arbetstidssystemet om maximalt 56 dagars kalenderperiod från och med det datum graviditetsledigheten börjar
 - Förutsättningen är att anställningen har pågått i minst sex månader före den beräknade tiden
- För den icke barnafödande föräldern, under föräldraledigheten, lön enligt genomsnittlig timlön för arbetsdagar enligt arbetstidssystemet om högst 6 arbetsdagar under en kalenderperiod
 - Förutsättningen är att anställningen har pågått i minst sex månader före den beräknade tiden



31.2 Graviditet- och föräldraledighet

- Icke-födande förälder avses
 - den förälder som inte fött det barn som avses i 9 kap 5 § 1 mom sjukförsäkringslagen, som är barnets vårdnadshavare;
 - den som har erkänt barnets föräldraskap som avses i 9 kap. 5 § 2 mom. sjukförsäkringslagen; och
 - den som har adopterat ett barn som avses i 9 kap. 5 § 3 mom. sjukförsäkringslagen.
 - **Obs.** Adoptivförälderns rätt till lön gäller ett barn under sju år.



44.8 Genomförande av dialog i företagsgrupper enligt samarbetslagen

- Den kontinuerliga dialogen enligt samarbetslagen kan genomföras gemensamt för företag som tillhör samma företagsgrupp efter lokal överenskommelse



46.2 Hyrd arbetskraft

- Gäller situationer då den hyrd arbetskraft förflyttas till användarföretagets tjänst omedelbart eller efter ett kortvarigt avbrott
- En kortvarig avstängning anses vara en avstängning som varar högst sju kalenderdagar
- Dessa situationer anses anställningsförhållandet, när det gäller fastställande av anställningsförmåner beroende på anställningsförhållandets varaktighet, ha fortsatt kontinuerligt från det att den tillfälligt anställda började arbeta på användarföretaget.



Arbetstidsexperiment

- I kollektivavtalets 19 kapitel (ordinarie arbetstid) kan man lokalt avvika med lokalt avtal.
 - Gäller bara dags-och två skifts arbete.
 - Med avtalet kan man inte avvika från de tvingande bestämmelserna i arbetstidslagen.
- Avtalandet i två faser
 - Mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan man först avtala om ett ramavtal.
 - Arbetstagaren kan avtala med förmannen inom ramen för ramavtalet.
- Huvudinnehållet i avtalen som bygger på experimentet skall delges förbunden innan man tar avtalet i bruk.



Arbetstidsexperiment

- Avtalen baserade på experimentet bör avtalas före 30.11.2024 men genomförandet av dem kan fortgå fram till slutet av år 2025.
- Med avtalet är det t.ex. möjligt att öka eller (minska) den ordinarie arbetstiden på årsbasis enligt vad arbetstidslagen ger möjlighet till, genomsnittligt upp till 40 h/vecka.
 - Man kan exempelvis avtala om:
 - Ändra enligt arbetstidschemats lediga dagar till ordinarie arbetstid
 - Om den ordinarie dygns- eller veckoarbetstidens maximala belopp utan skyldighet att utjämna arbetstiden under arbetstidslagens regelbundna arbetstid
 - arbetstidsförkortning (pekkas) antal eller dess överföringsmetoder.



Arbetsgrupper

Teknologiindustrins arbetstagares kollektivavtal

- Utveckling av kollektivavtalet
 - Förtydligande av de sociala bestämmelserna, med hänsyn av förnyad familjeledighets reform i detta sammanhang
 - Experiment gällande val av HFM och FM
- Utveckling av arbetstidsfrågor och lönebestämmelser
- Utbildnings arbetsgrupp
- Samarbete och lokalt avtalande

Malmgruvornas kollektivavtal

- Arbetsvillkor som gäller i gruvor

