

Teknologiindustrins och Industrifackets gemensamma informationstillfällen om kollektivavtalslösningen 8.11.2017–31.10.2020

Innehåll

- 1. Teknologiindustrins kollektivavtal*
- 2. Löneuppgörelse*
- 3. Textändringar*
- 4. Vissa övriga förtydliganden och ändringar i texten*
- 5. Gemensamma projekt*

1. Teknologiindustrins kollektivavtal

1.1 Utgångspunkterna för förhandlingarna

1.2 Kollektivavtalets ikraftträdande och giltighetstid

1.1 Utgångspunkterna för förhandlingarna

- den gynnsamma utvecklingen av den ekonomiska tillväxten år 2017, i slutet av hösten finns även tecken på att tillväxten avtar
- olika företag har en mycket avvikande ekonomisk situation
- söka balans mellan ökning av köpkraften och förbättring av konkurrenskraften
- öppna arbetsmarknadsrundan med exportinriktade lösningar

1.2 Kollektivavtalets ikraftträdande och giltighetstid

- Kollektivavtalet har trätt i kraft 8.11.2017 om parterna inte har avtalat annorlunda om ikraftträdelsen i en separat avtalspunkt.
- Kollektivavtalet gäller till 31.10.2020 under förutsättning att förbunden under våren 2019 når avtal om lönehöjningarna för det tredje året.
 - om man inte kan nå enighet om lönejusteringarnas uppbyggnad och storlek senast 31.5.2019, kan vardera förbundet säga upp avtalet så att det upphör 31.10.2019

2. Löneuppgörelse

Rättvisa – Sporrande – Äkta samarbete

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 uppgörelser:
 - främjar en gemensam syn på situationen
 - främjar kunskaperna och uppfattningen om vad en löneförhöjning bygger på
 - berör företagets ledning, chefer, förtroendemän och arbetstagare
 - främjar en gemensam syn på graden av sporrande lönesättning och hur rättvis den är
 - främjar 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 hon/han 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 dess bakgrund:

Granskning av företagets eller arbetsplatsens ekonomiska läge, orderstock och sysselsättningsgrad



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

Lokal löneuppgörelse:

Löneförhöjning avtalas med huvudförtroendemannen

- Genomförande
- Tidpunkt
- Omfattning



Genomförande av lokala uppgörelser

Om ingen lokal löneuppgörelse:

1.1.2018

Generell höjning 1,1 %

Företags- eller arbetsplatsspecifik lönedel på 0,5 %

1.1.2019

Generell höjning 0,9 %

Företags- eller arbetsplatsspecifik lönedel på 0,7 %

Arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

- Löneuppgörelsen behandlas med huvudförtroendemannen och avtalet för år 2018 ingås senast 15.12.2017 och för år 2019 senast 14.12.2018 om man inte kommer överens om en längre behandlingstid.
- I den arbetsplatsspecifika lösningen avtalar man om hur, när och till vilket belopp lönejusteringarna verkställs.

Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

År 2017

- 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 löneuppgörelsen 1.1.2018 eller från och med början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum
 - Som en generell höjning på 1,1 % och
 - Som företags- eller arbetsplatsspecifik lönedel på 0,5 % som läggs till den personliga lönedelen

Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

År 2018

- 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 löneuppgörelsen 1.1.2019 eller från och med början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum
 - Som ett generell höjning på 0,9 % och
 - Som företags- eller arbetsplatsspecifik lönedel på 0,7 % som läggs till den personliga lönedelen

Fördelningen av beloppet för lönedelen – ingen arbetsplatsspecifik uppgörelse

- Beloppet för lönedelen fördelas enligt lönegrupp. Arbetsgivaren delar ut av beloppet för lönedelen till varje arbetstagare ett lönepåslag vars belopp är minst 0,1 % och högst 1,5 %.
- Fördelningen av beloppet för lönedelen ska redas ut för huvudförtroendemannen före den tas i bruk. Om inte en huvudförtroendeman har valts, ska arbetsgivaren göra en utredning för hela personalen. I utredningen redogör arbetsgivaren på arbetstagarnivå, utan att använda personliga identifierare, hur beloppet för lönedelen har fördelats på arbetsplatsen för varje lönegrupp utifrån personantalet och procenttalen för påslagen. Om utredningen för hela personalen inte har gjorts före 31.12.2017 och/eller 31.12.2018, fördelas beloppet för lönedelen som ett generell höjning.

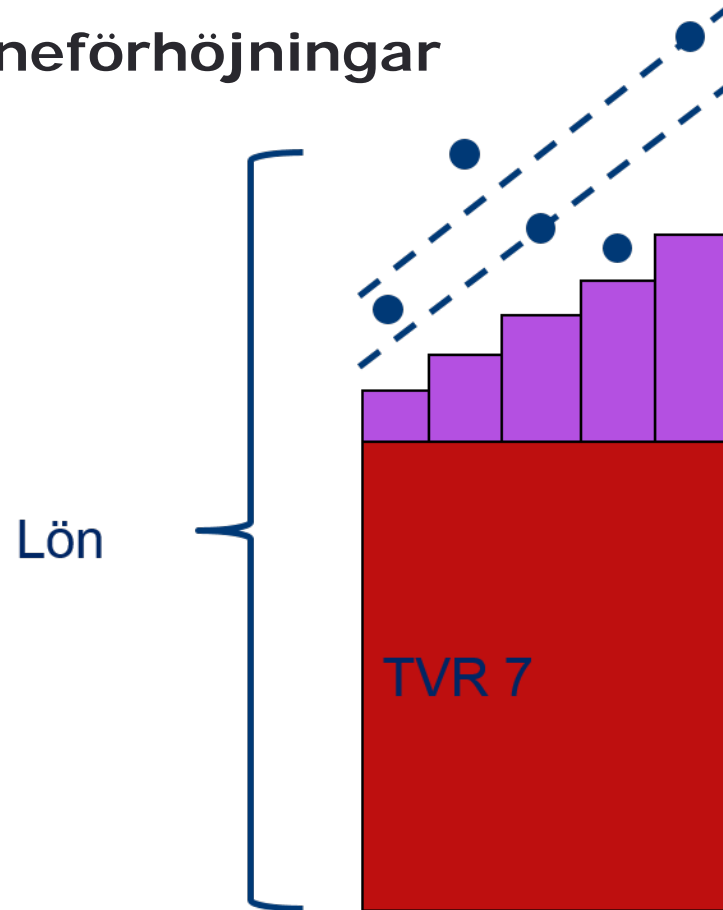
- Om beloppet för lönedelen inte fördelas på arbetsplatsen på ovan nämnda sätt eller arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kommer överens om att den används på ett annat sätt, fördelas den som en generell höjning.

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
- Prestationslönernas olika lönedelar kan höjas med höjningskoefficienten 1,016 (generell höjning + lönedel)

Fördelning av löneförhöjningar



Exempel på fördelning av beloppet för lönedelen

Lönegruppen omfattar totalt 24 arbetstagare. Av beloppet för lönedelen delar arbetsgivaren ut en lönedel till varje arbetstagare, arbetstagarna är indelade i tre höjningsgrupper:

12 arbetstagare	höjning 0,1 %	$12 * 0,1 \% = 1,2 \%$
9 arbetstagare	höjning 0,7 %	$9 * 0,7 \% = 6,3 \%$
3 arbetstagare	höjning 1,5 %	$3 * 1,5 \% = 4,5 \%$

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

Exempel på fördelning av beloppet för lönedelen

Lönegruppen omfattar totalt 72 arbetstagare. Av beloppet för lönedelen delar arbetsgivaren ut en lönedel till varje arbetstagare, arbetstagarna är indelade i fyra höjningsgrupper:

31 arbetstagare	höjning 0,1 %	$31 * 0,1 \% = 3,1 \%$
19 arbetstagare	höjning 0,5 %	$19 * 0,5 \% = 9,5 \%$
16 arbetstagare	höjning 0,9 %	$16 * 0,9 \% = 14,4 \%$
6 arbetstagare	höjning 1,5 %	$6 * 1,5 \% = 9 \%$

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

Höjning av tidlön

Höjning 1,1 % + 1,5 % personlig höjning = 2,6 %

Tidlön 13,09 €/h

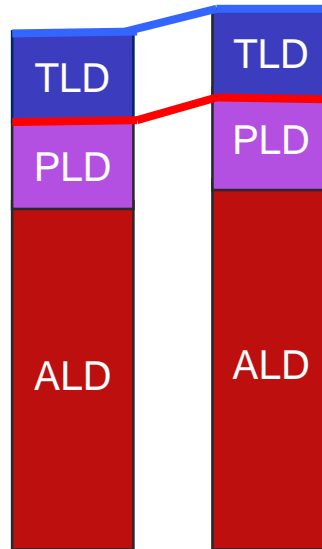
TLD = 0,25 €/h

PLD 14 %

PLD = 1,58 €/h

SG 6:

ALD = 11,26 €/h



Tidlön 13,43 €/h

TLD = 0,46 €/h

PLD 14 %

PLD = 1,59 €/h

SG 6:

ALD = 11,38 €/h

Höjning av prestationslönerna

- Höjningarna förverkligas med en så kallad höjningskoefficient. De ikraftvarande ackordpriserna, de fasta delarna i delackord och enhetspriserna samt de fasta delarna i premielöner och premie- dvs. enhetspriserna höjs genom att multiplicera dem med höjningskoefficienten för löneuppgörelsen.
- Det företags- eller arbetsplats-specifika beloppet för lönedelen ska riktas till samtliga delar av prestationslönen.

Gällande arbetsbetingade löner

1.1.2018

Svårighetsgrupp	timlöner	månadslöner
	cent/h	euro/månad
1	892	1555
2	937	1633
3	983	1714
4	1033	1800
5	1084	1890
6	1138	1985
7	1195	2084
8	1255	2188
9	1318	2297

Gällande arbetsbetingade löner

1.1.2019

Svårighetsgrupp	timlöner	månadslöner
	cent/h	euro/månad
1	900	1569
2	945	1647
3	992	1730
4	1042	1816
5	1094	1907
6	1149	2002
7	1206	2103
8	1266	2208
9	1330	2318

Separata tillägg och genomsnittlig timlön

- De separata tilläggen är från 1.1.2018 eller från närmast därpå följande lönebetalningsperiod:
 - Tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena 59 cent/timme
 - Exceptionell olägenhet eller svårighet 44 cent/timme
 - Skift-, kvälls- och nattarbete
 - Kvällsskift (t.ex. kl. 14–22) 119 cent/timme
 - Nattskift (t.ex. kl. 22–6) 219 cent/timme
 - Tillägg för oavbrutet samt kontinuerligt skiftarbete 219 cent/timme
 - Gruvtillägg 154 cent/timme

- Höjningen av den genomsnittliga timlönen som används då lönehöjningen genomförs ska motsvara arbetstagarens lönehöjning (generell höjning + lönedel).
- Arbetarskyddsfullmäktiges och huvudförtroendemannens månadsersättningar höjs under avtalsperioden med 3,2 procent från 1.1.2018.

3. Tekstförändringar

3.1 Kollektivavtalets tillämpningsområde

- Bestämmelsen om tillämpningsområde har utökats med information om undernäringsgrenar inom teknologiindustrin och ett omnämmande om företag vars huvudverksamhet är serviceaffärsverksamhet.
- I fortsättningen tillämpas kollektivavtalet på alla arbetstagares anställningsförhållanden enligt arbetsgivarföretagets bransch (industriförbundsprincipen)
 - tillämpningen av kollektivavtalet omfattar bland annat mekaniska arbeten och arbeten inom elbranschen
 - förbud mot parallellavtal mellan förbunden
- Samtidigt upphör kollektivavtalet för elbranschens arbetstagare inom teknologiindustrin att gälla
 - separat protokoll om tillämpning av vissa lönebestämmelser och -principer för arbetstagare som omfattats av kollektivavtalet för elbranschens arbetstagare

3.2 Prestationslönens rörliga del

- I fråga om premielöner och blandackord som förbunden kommit överens om och som är förenliga med kollektivavtalet har den rörliga delen fått en friare definition
 - för premielöner kan den rörliga delen uppgå till högst 30 %
 - för blandackord kan den rörliga delen uppgå till högst 50 %

3.3 Den personliga lönedelens storlek

- Den personliga lönedelen utgör minst 5 % och högst 26 % av arbetstagarens arbetsbetingade lönedel.
- Medelvärdet för procenttalen för de personliga lönedelarna ligger nivågruppvis mellan 12 och 18 %.
- Genomförs i samband med arbetsplatsen nästa regelbundna definition, dock senast 1.5.2018.

3.4 En permitterad arbetstagares rätt till lön under uppsägningstid

- Då arbetsgivaren säger upp ett arbetsavtal som slutar gälla under permittering
 - har arbetstagaren rätt att få lön under uppsägningstiden
 - är grunden för lönen den personliga tidlönen för arbetstiden enligt arbetstidsschemat
 - dras lönen för tiden för meddelande om permittering eller eventuell lön som arbetstagaren förtjänat någon annanstans inte av från lönen
 - har arbetstagaren dessutom rätt att för uppsägningstiden få semesterersättning

3.5 Stöd för det lokala förhandlingssystemet och trygghet av arbetsfreden

- Avtal om förfarande som syftar till att
 - återställa förutsättningarna för att det lokala förhandlingssystemet ska fungera i en tillspetsad situation och
 - förhindra att arbetsfreden störs eller återställa arbetsfreden på arbetsplatsen
- Åtgärderna i ett initiativ kan inledas av
 - bägge förbunden separat
 - huvudförtroendeman
 - arbetsgivaren
- Senast 3 vardagar efter att ett initiativ har gjorts ska alla parter tillsammans på ett sätt som valts från fall till fall utreda:
 - vad den tvist som äventyrar arbetsfreden handlar om och
 - vilka andra orsaker som hotar att störa arbetsfreden

- Genom förfarandet strävar man efter att avlägsna
 - eventuella missförstånd gällande den andra partens motiv och mål samt
 - felaktiga tolkningar och tillämpningar av arbetsvillkoren
 - dessutom strävar man efter att förutse effekterna av en eventuell stridsåtgärd
- Arbetsgivarens och huvudförtroendemannens skyldighet att samverka
- Förbunden löser inte tvisten, såvida den inte handlar om
 - ett ärende som omfattas av övervakningsskyldigheten
 - ett förslag till förlikning som parterna begärt eller ett bindande avgörande

- Vid behov utarbetas en handlingsplan för att förbättra förhandlingssystemets funktion
- Anteckningar i kollektivavtalet gällande
 - beloppet på den plikt som döms för brytande av arbetsfredsförpliktelsen samt
 - avstående från att väcka talan i arbetsdomstolen

3.6 Anställningsskydd för huvudförtroendemannens suppleant och första arbetarskyddsfullmäktige

- Effektiviserat anställningsskydd för huvudförtroendemannens suppleant och första arbetarskyddsfullmäktige vid uppsägning eller permittering på grund av ekonomiska och produktionsrelaterade orsaker
- De nya bestämmelserna gäller arbetsplatser med fler än 30 arbetstagare.
- De nya bestämmelserna kommer i andra hand om
 - huvudförtroendemannens suppleant fungerar som suppleant för huvudförtroendemannen eller åtnjuter förtroendemannaställning
 - första arbetarskyddsfullmäktige fungerar som suppleant för arbetarskyddsfullmäktige eller åtnjuter förtroendemannaställning

- Arbetsgivaren får inte rikta anpassningsåtgärder till ovan nämnda personalrepresentant om inte det arbete denne utför (huvudsakliga uppgifter enligt en fastställd befattningsbeskrivning) på arbetsplatsen
 - helt avslutas eller
 - tillfälligt avbryts
- I övrigt fastställs anställningsskyddet på samma grunder som för övriga arbetstagare.

3.7 Samarbete i den finländska företagsgruppen

- Målet är att främja lokala avtal på arbetsplatsnivå
- Förbunden rekommenderar att
 - företag som omfattas av tillämpningsområdet för lagen om samarbete inom finska företagsgrupper och grupper av gemenskapsföretag
 - företagsgruppens gemensamma principer för personal- och lönepolitik tas med i informeringen och hörandet enligt koncernsamarbetet

3.8 Moderskaps- och faderskapsledighet

- Arbetsgivaren är skyldig att betala lön under en ny moderskapsledighet även om ledigheten inleds under den föregående familjeledigheten och arbetstagaren inte återvänder till arbetet mellan ledigheterna
 - bestämmelsen har varit i kraft sedan 22.8.2014 utifrån förbundens gemensamma anvisning
 - i anvisningen på ifrågavarande förbunds webbplats finns utförligare principer för betalning av lön under moderskapsledighet
- Rätten till avlönad adoptionsledighet gäller både män och kvinnor
 - kollektivavtalets bestämmelser om utbetalning av lön för moderskaps- och faderskapsledighet tillämpas förutsatt att
 - arbetstagaren har rätt till den föräldra- eller faderskapspenning som enligt sjukförsäkringslagen betalas till adoptivföräldrar
- Bestämmelserna om avdrag från lönen under adoptionsledighet är enhetliga med avdragen från lönen under moderskaps- och faderskapsledighet

3.9 Lokala lösningar för att öka och minska arbetsinsatsen

- Kollektivavtalet inbegriper en rekommendation till arbetsgivaren och huvudförtroendemannen att minst en gång per år granska
 - de befintliga arbetstidsarrangemangen och hur de fungerar samt
 - behoven och möjligheterna att på arbetsplatsen genomföra arrangemang för att öka eller minska den ordinarie arbetstiden
- Ökning och minskning av den ordinarie arbetstiden genom att avtala
 - på annat sätt om mängden utjämningsledighet (pekkasdagar), för högst 48 timmar/6 dagar
 - om att semesterpremien eller en del av den kan bytas till motsvarande avlönad ledighet eller
 - tjänsteårstillägget eller en del av det kan bytas till motsvarande ledighet

- Avtalet kan till exempel grunda sig på:
 - ett behov av tillägsarbetskraft och möjlighet styra arbete till företagets egna yrkesarbetare
 - en undersysselsättningssituation
 - arbetstagarens eget önskemål

Avtal om att öka arbetstiden, utjämningsledighet

- Avtalsförfarande

- arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan ingå ett ramavtal, genom vilket

- arbetsgivaren och arbetstagen ges fullmakt att om de önskar avtala på annat sätt om mängden utjämningsledighet (max. 48 h/6 dagar)

- det rekommenderas att det i ramavtalet ska nämnas att följande ärenden fastställs i de individuella avtalen

- hur många utjämningsledighetsdagar man kommit överens om
 - förfaringssätt vid förändringar
 - överenskommelse om att utjämningsledigheter som införts i arbetstidsschemat på förhand ändras till arbetstid
 - när avtalet ingås och träder i kraft

- avtalen ska ingås skriftligen för ett kalenderår åt gången

- en utredning över avtalspraxisen ges till huvudförtroendemannen

- Till arbetstagare med timlön betalas för den ökade ordinarie arbetstiden ett utjämningsstillägg som fastställs enligt kollektivavtalet
- Till arbetstagare med månadslön betalas på motsvarande sätt en separat månadsersättning som beräknats enligt modellen i kollektivavtalet för alla månader under kalenderåret

Avtal om minskning av arbetstiden, semesterpremie

- Avtalsförfarande

- arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan ingå ett ramavtal, genom vilket
 - arbetsgivaren och arbetstagaren ges fullmakt att om de önskar komma överens om att byta ut semesterpremien eller en del av den till motsvarande avlönad ledighet
- det rekommenderas att det i ramavtalet ska nämnas att följande ärenden fastställs i de individuella avtalen
 - tidpunkten för utbetalning av lön för en semesterpremieledighet
 - hur arbetsförmåga påverkar utnyttjandet av semesterpremieledighet
 - eventuell ändring av tidpunkten för en överenskommen semesterpremieledighet

- Dagar av semesterledighet motsvarar arbetsdagar vid fastställande av semesterns längd
- Söckenhelgsersättning betalas även för sådana söckenhelger som infaller under semesterpremieledigheten

Avtal om minskning av arbetstiden, tjänsteårstilläggsledighet

- De tidigare bestämmelserna om att tjänsteårstillägg eller en del av det får bytas till ledighet gäller fortfarande, men har ändrats enligt följande
 - den undre åldersgränsen för vilka arbetstagare som har rätt att avtala om detta har slopats
 - dagar av tjänsteårstilläggsledighet motsvarar arbetsdagar vid fastställande av semesterns längd
 - söckenhelgersättning betalas även för sådana söckenhelger som infaller under tjänsteårstilläggsledigheten

3.10 Andra avtal om ersättning för söndagsarbete i vissa situationer

- Arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan skriftligen ingå ett avvikande avtal om utbetalningen av ersättning för söndagsarbete eller om ersättnings storlek, såvida det handlar om
 - en kyrklig högtidsdag som infaller på en tisdag, onsdag eller torsdag
- Syftet med bestämmelsen är att på ett kostnadsneutralt sätt göra det möjligt att överföra arbetstid från en måndag, fredag och lördag så att arbetet utförs under en kyrklig högtidsdag förutsatt att
 - det handlar om en arbetstidsform där arbetet koncentreras till en söckenhelg och
 - den kyrkliga högtidsdag som infaller mitt i veckan därmed skulle ha varit en ledig dag enligt arbetstidsschemat
- Genom den nya bestämmelsen avtalas inget om att utföra eller låta utföra söndagsarbete

4. Övriga förtydliganden och ändringar i texten

4.1 Anteckningar som bekräftar tolkningspraxisen

- **Fackföreningsutbildning**

- arbetstagaren har rätt att utan att anställningsförhållandet bryts delta i Industriförbundets tre månader långa kurs "Muutoksen eväät"

- **Vård av svårt sjukt barn eller barn med funktionsnedsättning**

- arbetstagarens rätt till frånvaro, som ströks i layout-reformen 2013, men förblev i kraft, har återinförts i punkten "När barn insjuknar" i kollektivavtalet

- **Avvikelse från fritid per vecka samt ersättning**

- innan arbetet inleds ska det ingås ett personligt avtal med arbetstagaren om hur den tid som används för arbete som utförs under veckovilan ersätts

- **Förhandlingsförfarande vid reducereing av arbetskraft**
 - arbetsgivaren ska skriftligen ge ett förslag om att inleda samarbetsförhandlingar
- **Anskaffande av bostad**
 - med minimikvadratmeter för boendetrymmet avses sovutrymmet i inkvarteringsmaterialet, och arealen på bostadens övriga utrymmen räknas inte med

Övriga ändringar i texten

- **Ersättande arbete**

- de bestämmelser och anvisningar om ersättande arbete som förbunden kommit överens om sinsemellan tillämpas även om arbetsplatsen använder en annan benämning för ersättande arbete

- **När barn insjuknar**

- vårdnadshavarens förvärvsarbetsförutsättning likställs också med förhinder att delta i barnets vård på grund av en yrkesinriktad utbildning som leder till examen och som avläggs utanför hemmet

- **Arbetstidsbank och anställningsförhållandets upphörande**

- saldon som sparats i arbetstidsbanken utbetalas i pengar om
 - arbetstagarens arbetsavtal sagts upp av en orsak som beror på arbetsgivaren och
 - arbetstagaren har befriats från sin arbetsskyldighet under hela uppsägningstiden

- **Återanställning av arbetstagare**

- man kan avvika från återanställning av arbetstagare genom ett skriftligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren när arbetsavtalet sägs upp eller hävs
- ingåendet av avtalet och den ersättning som eventuellt ska betalas på basis av avtalet kan påverka arbetstagarens utkomstskyddsförmåner för arbetslösa och därför
 - ska arbetstagaren ges tillräckligt med tid att utreda hur avtalet påverkar hans eller hennes situation innan ett avtal ingås

- **Yrkesutbildning**

- den yrkesutbildning som avses i kollektivavtalet är frivillig för arbetstagaren, och innebär inte utförande av arbetsuppgifter
- utbildning som arbetstagaren åläggs att avlägga är snarare arbete och räknas därmed även som arbetstid
- förbunden har utarbetat en tolkningsanvisning om skillnaderna mellan olika typer av utbildningar, och anvisningen finns på deras webbplatser
- innan utbildningstillfället börjar är det viktigt att arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans konstaterar vilken typ av utbildning det är fråga

- **Innehållning av fackföreningsmedlemsavgifter**

- det senaste centralorganisationsavtal som följts som en del av teknologiindustrins kollektivavtal har ersatts med ett eget protokoll om förfaringssätt för inkassering av fackföreningsmedlemsavgifter

- **Övernattningskostnader**

- Maximibeloppen för logikostnader per resedygn är följande:

- Helsingfors, Esbo, Vanda och Grankulla 148 euro
 - övriga kommuner 105 euro

- **Förenhetligande och språklig förbättring av bestämmelserna om lokala avtal i kollektivavtalet**

- under årtiondenas lopp har kollektivavtalsbestämmelser som berättigar till avvikande lokala avtal skrivits på över tio olika sätt

- de skrivsätt som tillämpats har förenhetligats och förbättrats ur ett språkligt perspektiv

5. Gemensamma projekt

5.1 Utveckling av det framtida arbetslivet

5.2 Mervärde av produktivhetsprogrammet

5.3 Bekämpning av grå ekonomi genom samarbete

5.1 Utveckling av det framtida arbetslivet

- Projektet Arbetscykeln bär
- Teknologiindustrins projekt Arbetshälsa och produktivitet

Arbetscykeln bär

Teknologiindustrins gemensamma projekt för arbetsgivar- och arbetstagarförbunden



- Erbjuder företag stöd, hjälp och idéer för arbetscykelledning
- Målet är bättre arbetshälsa och längre karriärer än tidigare
- Även produktiviteten förbättras



Ledarskap och informationsgång



Arbetstidsarrangemang



Arbetstidsarrangemang



Omarbetning av arbetet



Kompetens och yrkesfärdigheter



Kontroll av frånvaro

TYÖKAARI KANTAA



Projektet Arbetshälsa och produktivitet inom teknologiindustrin

- Planerad tid för genomförande 1.8.2018–31.12.2020
- Projektansökan om finansieringsstöd från Finlands strukturfondsprogram (ESF)
- Aktörer är Teknologiindustrin, Industriförbundet, Fackförbundet PRO och YTN
- Huvudmål: förbättrad arbetshälsa, längre karriärer och positiv produktivitetsutveckling
- I synnerhet möjligheterna till deltagande, försök med nya idéer och arbetsarrangemang är föremål för förbättring
- Särskilda målgrupper är små och medelstora företag och mikroföretag

5.2 Mervärde av produktivetsprogrammet – för kunden, företaget och personalen

- En god produktivetsutveckling är grunden för konkurrenskraften i det finländska arbetet och den finländska produktionen
- Förbunden vill stöda företagens produktivetsstillväxt utifrån deras eget utgångsläge
- Förbunden genomför ett heltäckande produktivetsprogram 2018–2019
- Programmet består av delprojekt; till en början analyseras arbetsplatsernas behov
- Preliminära teman:
 - Lean-utbildning för hela personalen
 - träning i att ta i bruk företagsspecifika arbetsvillkor som förbättrar konkurrenskraften
 - uppmuntran till initiativverksamhet
 - spridning av framgångsrik praxis

5.3 Bekämpning av grå ekonomi genom samarbete

- Förbunden förbinder sig att främja bekämpningen av grå ekonomi, i synnerhet genom att stödja myndighetstillsynen
- Centrala lagstiftningsverktyg:
 - lagen om utstationering av arbetstagare och
 - beställaransvarslagen (gällande hyrd arbetskraft och underleverantörsarbeten)
- Mål:
 - utstationerade arbetstagare ska ha samma ställning som finländska arbetstagare
 - stödjande av jämlik konkurrens mellan företag
 - efterlevnad av arbetsvillkoren

- Effektiviserade åtgärder:
 - samarbeta intensivare med tillsynsmyndigheterna (bl.a. utbildning, gemensam tolkning av kollektivavtalet)
 - påverka beställarföretagens attityder, kompetens och upphandlingskultur
 - specificera och uppdatera egna anvisningar och tolkningar
 - klarlägga behörigheterna hos och rätten att få information för beställarföretagens huvudföretroendemen
 - granska hur skattenumret fungerar inom de branscher där det tagits i bruk