

# **Teknologiindustrins kollektivavtalslösning 4.1.2020–31.11.2021**

# 1. 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 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 dela 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(och som medlem i gruppen)
  - 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:

1.3.2020

General höjning 1,3 %

1.2.2021

General höjning 1,4 %

Företags- eller arbetsplats-specifik lönedel på 0,6 %



### **Arbetsplatsspecifik löneuppgörelse**

- Löneuppgörelsen behandlas med huvudförtroendemannen och avtalet för år 2020 ingås senast 14.2.2020 och för år 2021 senast 15.1.2021 om man inte kommer överens om en längre behandlingstid.
- I den arbetsplatsspecifika lösningen avtalar man om hur, när och till vilket belopp lönejusteringarna verkställs. Det är fråga om arbetsplatsspecifik uppgörelse om någon av dessa nämnda är överenskomna.

## **Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse**

### **År 2020**

- Om man inte når enighet om arbetsplatsspecifika löneuppgörelsen och man inte lokalt kommer överens om att förlänga behandlingstiden, genomförs löneuppgörelsen 1.3.2020 eller från och med början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum
  - Som ett generell höjning på 1,3 %

## **Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse**

### **År 2021 Generell Höjning**

- Om man inte når enighet om arbetsplatsspecifika löneuppgörelsen och man inte lokalt kommer överens om att förlänga behandlingstiden, genomförs löneuppgörelsen som generell höjning på 1.4% senast 1.2.2021 eller från och med början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum.

**Ingen lokal uppgörelse**

## **Arbetsplatsspecifika delen**

- Om man inte når en arbetsplatsspecifik löneuppgörelse och man inte kommer överens om en längre behandlingstid, genomförs löneuppgörelsen 0,6 % arbetsplatsspecifika delen
  - Efter år 2020 lönegranskningars fullbordande, dock senast 1.2.2021 eller från och med början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum
  - Om man inte når enighet, utbetalas delen enligt förbundens direktiv tld/pld förhållande
  - Till prestationslönedelarna betalas delen som generell höjning
  - Om lönesättnings systemet parake inte används betalas generell höjning
  - Företag med flera separata verksamhetspunkter betalas delen arbetsplats vis

**Ingen lokal uppgörelse**

## **Arbetsplatsspecifika delen**

- Fördelnings grunden i lönegranskningarna av beloppet för lönedelen ska redas ut för huvudförtroendemannen senast 26.2.2021.
  - Om Huvudförtroendeman inte har valts, informeras hela personalen.

# Exempel på fördelning av beloppet för företagsvisa lönedelen

Vid tillfället för delningen av beloppet är medeltimlönens medeltal 1500 sent/timme. På arbetsplatsen är det 10 arbetstagare.

Beloppets storlek=  $1500 \text{ cent/timme} \times 10 \times 0,6 \% = 90 \text{ cent/timme}$

De större förhöjningarna styrs åt personer med kompetens, vars tidlönedel i proportion till personlig lönedelen är liten.

Förhöjningen graderas enligt följande:

- 3 personer får 20 cent/timme förhöjning                      60 cent/timme
- 3 personer får 10 cent/timme förhöjning                      30 cent/timme
- 4 personer får inte förhöjning från företagsvisa lönedelen
- Tillsammans    90 cent/timme

# Exempel på fördelning av beloppet för företagsvisa lönedelen

Exempel fördelning:

Person	Pld (€)	Tld (€)	Tld/Pld	Förhöjning (sent/t)
1	0,47	0,59	1,26	0
2	0,24	0,47	1,96	0
3	0,81	1,70	2,10	0
4	1,38	1,13	0,82	10
5	1,11	1,60	1,44	0
6	0,98	0,86	0,88	10
7	1,29	0,56	0,43	20
8	0,99	0,92	0,93	10
9	1,68	0,51	0,30	20
10	1,98	0,98	0,50	20



Työntekijä	TVR	Palkka-ryhmä	Aika-palkka €	TKO €	HKO %	HKO €	APO €	APO/HKO
1	4	B	11,74	10,42	5	0,52	0,80	1,54
2	4	B	12,36	10,42	9	0,94	1,00	1,07
3	4	B	15,23	10,42	26	2,71	2,10	0,78
4	4	B	13,10	10,42	18	1,88	0,80	0,43
5	4	B	13,88	10,42	14	1,46	2,00	1,37
6	4	B	11,14	10,42	5	0,52	0,20	0,38
7	4	B	13,14	10,42	14	1,46	1,26	0,86
8	5	B	12,84	10,94	9	0,98	0,92	0,93
9	5	B	14,55	10,94	26	2,84	0,77	0,27
10	5	B	13,03	10,94	14	1,53	0,56	0,37
11	5	B	13,11	10,94	18	1,97	0,20	0,10
12	5	B	11,97	10,94	5	0,55	0,48	0,88
13	5	B	13,45	10,94	14	1,53	0,98	0,64
14	5	B	12,24	10,94	9	0,98	0,32	0,33
15	6	B	15,83	11,49	26	2,99	1,35	0,45
16	6	B	13,35	11,49	14	1,61	0,25	0,16
17	6	B	12,56	11,49	5	0,57	0,50	0,87
18	6	B	14,86	11,49	18	2,07	1,30	0,63
19	6	B	12,62	11,49	9	1,03	0,10	0,10
20	6	B	14,10	11,49	14	1,61	1,00	0,62
21	6	B	13,11	11,49	5	0,57	1,05	1,83
22	6	B	14,21	11,49	14	1,61	1,11	0,69
23	6	B	15,05	11,49	18	2,07	1,49	0,72
24	6	B	16,45	11,49	26	2,99	1,97	0,66
25	6	B	14,35	11,49	14	1,61	1,25	0,78

APO/HKO - keskiarvo 0,70

Henkilökohtainen korotus tulisi ensisijaisesti kohdentaa työntekijöille 4, 6, 9, 10, 11, 14, 15, 16 ja 19.

# Gällande arbetsbetingade löner

## 1.3.2020

Svårighetsgrupp	timlöner	månadslöner
	cent/h	euro/månad
1	912	1590
2	958	1670
3	1005	1753
4	1056	1841
5	1109	1933
6	1164	2029
7	1222	2131
8	1283	2237
9	1347	2349

# Gällande arbetsbetingade löner

## 1.2.2021

Svårighetsgrupp	timlöner	månadslöner
	cent/h	euro/månad
1	930	1621
2	977	1702
3	1025	1787
4	1077	1877
5	1130	1970
6	1187	2069
7	1246	2172
8	1309	2281
9	1374	2395

## Separata tillägg

- De separata tilläggen från 1.3.2020
  - Tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena 60 cent/timme
  - Exceptionell olägenhet eller svårighet 45 cent/timme
  - Skift-, kvälls- och nattarbete
    - Kvällsskift (t.ex. kl. 14–22) 121 cent/timme
    - Nattskift (t.ex. kl. 22–6) 222 cent/timme
    - Tillägg för oavbrutet samt kontinuerligt skiftarbete 222 cent/timme

## Separata tillägg

- De separata tilläggen från 1.2.2021
  - Tillfällig avvikelse i arbetsförhållandena 61 cent/timme
  - Exceptionell olägenhet eller svårighet 46 cent/timme
  - Skift-, kvälls- och nattarbete
    - Kvällsskift (t.ex. kl. 14–22) 123 cent/timme
    - Nattskift (t.ex. kl. 22–6) 226 cent/timme
    - Tillägg för oavbrutet samt kontinuerligt skiftarbete 226 cent/timme

- Den genomsnittliga timlönen höjs med personens löneförhöjning vid följande ibruktagande av medeltimlöns period.(maj månad).
- Arbetarskyddsfullmäktiges och huvudförtroendemannens månadsersättningar höjs 1.3.2020 med 1,3 procent och 1.2.2021 med 2,0 procent.

## 2. Textförändringar

## 2.1 Arbetstid- och semesterbestämmelser



# Veckovila

- Den veckovisa lediga-tiden(Veckovila,termen ändrad i finskan)
  - Veckovila (35 timmar oavbruten ledighet) Förverkligande granskas i huvudsak per kalendervecka. Veckovilan kan uppfyllas mellan två veckoslut.
- Bestämmelser gällande arbete på ledig tid( TES 20.10 1. stycke) förtydligas
  - När arbetstagaren tillfälligt behövs i arbete på personens lediga dag ,bör man på förväg avtala om hur veckovilan förverkligas (ex. Genom att genomsnittliga eller senarelägga följande veckas arbetstidschema). Om veckovilan inte går att förverkliga, ersätts det i pengar eller så förkortar man ordinarie arbetstid i motsvarande ledighet.

# Års arbetstid

- I stället för att granska övertidens max gräns, granskas års arbetstiden: per kalender år eller separat överenskommet 12mån period i medeltal högst 48 timmar i veckan.
  - År 2020 är det ännu möjligt att följa tidigare övertids uppföljning.
  - Kollektivavtalet tar endast ställning till uppföljningstiden.
  - Den nya lagens tolkningar är öppna (hur semester och sjukfrånvaro påverkar).

# Arbetstidsprövning

- TES 19 stycke (ordinarie arbetstid) kan man avvika genom lokalt avtal
  - Gäller bara dags-och tvåskiftsarbete.
  - Med avtalet kan man inte avvika från arbetstidslagens tvingande bestämmelser.
- Avtalandet tvådelad
  - Mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen kan man först avtala om ett ramavtal.
  - Efter det kan arbetstagaren om hen vill avtala med förmannen om förverkligande av ramavtalet.
- Före ibruktagandet av denna prövning bör förbundens arbetstids arbetsgrupp tilldelas det väsentliga innehållet i avtalet.

# Arbetstidsprövning

- Till prövningen grundade avtal bör göras senast 30.11.2021, deras förverkliganden kan pågå fram till slutet av år 2023.
- Med avtalet kan man bl.a. öka(eller minska) ordinarie arbetstid på årsbasis vad arbetstidslagen ger möjlighet till den genomsnittliga maximitiden, upp till 40 veckotimmar(u. 172 timmar/år).
  - T.ex kan man avtala:
    - ändra lediga dagarna i arbetstidschemat till arbetsdagar
    - ändra den ordinarie dygns eller vecko arbetstiden så att den inte behöver utjämnas
    - utjämningsledigheten (pekkas) antalet eller dess flyttningsprinciper.

# Semesterlagens tilläggsdagars ersättningsgrund

- Från 1.4.2019 ikraftvarande ändring i semesterlagen gällande tilläggsdagar har avtalats om ersättningen:
  - För timavlönad enligt medeltimlön
  - För månadsavlönad dagslön, som man får genom att dela månadslönen med talet 25
- Det är inte fråga om lön, det är ersättning, inga socialavgifter.
- Ersättningsgrunden är endast avtalad i kollektivavtalet, utöver det följer man semesterlagen.
  - För tilläggsdagarna betalas inte semesterpremie
  - Tilläggsdagarna är inte likställda med arbetad tid-> samlar således inte semester

## Exempel, semesterlagens tilläggsdagars ersättning

- På grund av sjukfrånvaro har arbetstagaren endast införtjänat 18 dagar semester enligt semesterlagen år 2020. Således berättigar personen 6 tilläggsdagar. Arbetstagaren använder dessa dagar i följd må-lö. Till person som jobbar 8 timmars dag betalas ersättning
  - timavlönad  $6 \text{ (dagar)} \times 8 \text{ (timmar)} \times \text{MTL}$ .
  - månadsavlönad:  $6 \text{ (dagar)} \times \text{mån-lön}/25$ .

# Ny arbetstidslag– annat än kollektivavtalets ändringar

- Tillämpningsområde, beredskap och kommenderingsarbete -> i praktiken oförändrad
- Utökad flextid -> passar inte arbetstagarna
- Flextid-> per dag i lagen 4h, maxsaldo 60h. Fortsättningsvis möjligt att avtala om begränsningarna. Enligt lagen möjligt att överskrida maximigränsen , så framt att de utjämnar sig inom granskningsperioden. Kan också avtalas så att maximi gränsen inte går att överskrida.
- Distansarbete beaktas i arbetstidsuppföljningen-> berör i praktiken inte kollektivanställda.

# Ny arbetstidslag– annat än kollektivavtals ändringar

- Nattarbete -> möjligt att utföra tillfälligt utan skiftesarbete eller lokalt avtalat. I kontinuerligt treskiftesarbete högst 5 på följande nattskift (+2 med arbetstagarens samtycke)
- Arbetstidsbank -> möjlighet till arbetstidsbank enligt lagen. Kan inte användas parallellt med kollektivavtalets arbetstidsbank. Väsentliga skillnaden är att enligt lagens arbetstidsbank kan inte den ordinarie arbetstiden vara ett delmoment . Förbunden rekommenderar kollektivavtalets arbetstidsbank.
- De lokala avtalen gällande flextid eller arbetstidsbank fortsätter som tidigare. Möjliga ändringar kan avtalas om.



## 2.2 Egen anmälan vid sjukfrånvaro

- I kollektivavtalets rekommendation gällande lokaltavtal om egen anmälan-gäller också tillfälligt nödvändig ledighet
- Ordnannde av plötsligt insjuknat barns vård
  - Vårda Barnet
  - Högst för tre dygn
- Nya kollektivavtals skrivningen föranleder inga åtgärder om man redan har avtalat om saken på arbetsplatsen.
- Egen anmälan-förfarande kan man ta i bruk på arbetsplatsen endera
  - På arbetsgivaren beslut
  - Avtala om förfaringssättet enligt egen modell eller
  - Avtala enligt kollektivavtalets rekommendation

## 2.3 Förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning och månadsersättning

- I beräkningen av förtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktiges regelbundna befrielse från arbetet och månadsersättning beaktas med vissa förutsättningar hyrda arbetstagare
  - De hyrda arbetstagarnas medelantal under granskningsperioden bör vara i medeltal minst 20 personer
    - Den hyrda arbetskraftens medelantal kan man räkna t.ex så att för varje månads antal delas med granskningsperioden.

## 2.4 På basen av utbildningsavtalet utbildnings och arbetsplatshandledare

- Gällande yrkesutbildning i arbetslivet avtalas läroavtal eller utbildningsavtal
- Utbildning på arbetsplatsen i samband med arbetet bör förverkligas målmedvetet och koordinerat
- För studerande med utbildningsavtal bör det utses en ansvarig arbetsplatshandledare, som stöder, styr och koordinerar studerandes inläring på arbetsplatsen.

## 2.4 På basen av utbildningsavtalet, utbildnings- och arbetsplatshandledare

- För arbetsplatshandledarens ställning har man i kollektivavtalet skrivit in vissa principer och egentliga avtalsbestämmelser;
  - I utbildningsavtalet bör avtalas om utbildningen åt arbetsplatshandledaren, som är på utbildningsarrangörens allmänna ansvar att organisera.
  - Det skall ges tillräckligt med tid åt arbetsplatshandledaren för uppdraget- inklusive planerings,-utbildningstid samt utförande.
  - För tiden som används till arbetsplatshandledarens uppdrag betalas mtl lön, om inte uppdraget har beaktats på annat sätt i lönesättningen.

## 2.5 Anställningsförhållandet upphör under permitteringen

- Den permitterades ersättning som motsvarar uppsägningstidslön baserar sig på medeltimlönen
  - För en månads del:  $MTL \times 160$

## 2.6 Personliga lönedelen, nivågrupper

- Medeltalet av de personliga lönedelar som procentuellt fastställs för arbetstagarna på en arbetsplats är nivågruppvis mellan 12-18 procent.
- Nivågrupperna som lönegrupper .
  - Lönegrupper med mindre än 30 arbetstagare slås ihop med följande lönegrupp till en gemensam nivågrupp.

## 2.7 Ändring av löneform

- Innan man genomför ändring av löneform bör förhandlingar föras med berörda parter och sträva efter överenskommelse av förändringen
  - I den lokalt överenskomna löneformen följer man de överenskomna reglerna
- Förbunden framställer särskilda direktiv
  - Löneforms förändringar
  - Behandling av förändringarna i samarbetskommiten
  - Förändrings situationernas påverkan för arbetstagarens lönenivå.

## 2.8 Lokalt avtalat lönesättnings system

- Lokalt kan man avtala om lönesättnings system som avviker från kollektivavtalet.
- Lönen i det lokalt avtalade lönesättningsystemet skall vara minst svg 1 + 5 %
  - Lönesättnings systemet skall bygga på likalöns principen
  - I lönestruktur guiden kommer förbunden att framställa guide för principerna för lokalt lönesättnings system
- Lokalt avtal sluts mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen skriftligt.
- Vid uppsägning av det lokala avtalet återgår man till kollektivavtalets lönesättnings system.



## 2.9 Yrkesexamenspremier

- Yrkesexamenspremie betalas som i tidigare teknologiindustrins elbranchens arbetstagar kollektivavtals branchvisa yrkes eller specialyrkesexamen.