

**Kollektivavtal,
Teknologiindustrins arbetstagare
10.1.2022 – 30.11.2023**



Nytt kollektivavtal

- Teknologiindustrins arbetsgivare rf:s och Industrifacket har slutit nytt kollektivavtal gällande teknologiindustrins arbetstagare.
- Det nya kollektivavtalet binder via medlemskap Teknologiindustrins arbetsgivare rf:s medlemsföretag.
- De företag som är medlemmar i arbetsgivarföreningen sysselsätter nästan 55 000 personer inom ramen för detta nya kollektivavtal inom avtals branchen(över 61 % tecknings grad).
- Utifrån parternas bedömning är kollektivavtalet allmänt bindande, det vill säga bindande även för företag inom branschen som inte är medlemmar Teknologiindustrins arbetsgivare.

Nytt Kollektivavtal

- Avtalet är i kraft 10.1.2022 – 30.11.2023
- Strukturen är 1 + 1
 - För år 2022 är löneuppgörelsen avtalad
 - För år 2023 avtalas om löneuppgörelsen fram till 30.9.2022
- Om Löneuppgörelsen för andra året inte kan nås senast i slutet av september, kan parterna säga upp Kollektivavtalet som därmed upphör 30.11.2022



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:

1.3.2022

Generell höjning 1,5 %

0,5 % Företags-eller arbetsplatsspecifik lönedel



Arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

- Löneuppgörelsen behandlas med huvudförtroendemannen och avtalet för år 2022 ingås senast 18.2.2022.
- 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.



Ingen arbetsplatsspecifik löneuppgörelse

År 2022

- 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 1,5% som generell höjning senast 1.3.2022 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 1.3.2022 eller från och med början av den löneutbetalningsperiod som börjar närmast efter detta datum.
- Av lönedelen tilldelas minst 0,1 % till alla arbetstagare.



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-förhålland
- 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



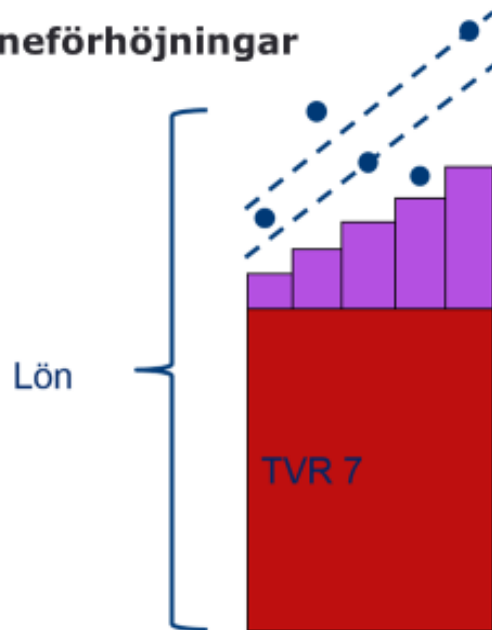
Exempel på fördelning av beloppet för lönedelen

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
- Prestationslönernas olika lönedelar kan höjas med höjningskoefficienten 1,02 (=generell höjning + lönedel)



Fördelning av löneförhöjningar



20



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

Ingen arbetsplatsspecifik 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 enskilde arbetstagarens personliga löneuppgifter

Särskilda tillägg

- Särskilda tillägg i början av avtals perioden
 - Tillfällig avvikelse eller exceptionellt svåra eller besvärliga förhållanden 56 cent/timme
 - Skiftesarbete ,kvälls-och nattskifte
 - Kvällsskift (t.ex. Kl. 14 – 22) 123 cent/timme
 - Nattskift (t.ex. kl. 22- 06) 226 cent/timme
 - Tillägg för oavbrutet samt kontinuerligt skiftarbete 226 cent/timme
- Särskilda tillägg från och med 1.3.2022
 - Tillfällig avvikelse eller exceptionellt svåra eller besvärliga förhållanden 56 cent/timme
 - Skiftesarbete, kvälls- och nattskifte
 - Kvällsskift (t.ex. kl. 14 – 22) 125 cent/timme
 - Nattskift (t.ex. kl. 22- 06) 231 cent/timme
 - Tillägg för oavbrutet samt kontinuerligt skiftarbete 231 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 2022
- Huvudförtroendemannens och arbetskyddsfullmäktiges månadsersättningar höjs 1.3.2022 med 2,0 procent.

Textförändringar



Förbud mot parallella avtal

- Inga parallella avtal ingås inom ramen för avtalsbranchen
- Förbudet hindrar inte att företagsspecifika kollektivavtal ingås med företag som inte är medlemmar i arbetsgivarförbundet
 - Industrifacket kan vara part i företagsspecifikt avtal.
- Teknologiindustrin:s kollektivavtal för arbetstagare tillämpas inte mellan:
 - MTHL:s Arbetsgivare rf:s Plåt- och industriisoleringsbranchens medlemsföretag och deras arbetstagare, ej heller
 - På Malmgruvornas arbetstagares kollektivavtals verksamhets område, ej heller
 - I de företag, där man tillämpar Industrifacket rf:s kollektivavtal gällande Tekniska service och underhålls avtalet.



14.1 Tillfällig avvikelse eller exeptionellt svåra eller besvärliga förhållanden

- **Tillfälligt** avvikande arbetsförhållande, som inte har tagits i beaktande vid fastställande av arbetets svårighetsgrad
 - Tillfällig = är ikraft bara en tid
- **Exeptionellt** svåra eller besvärliga förhållanden, som inte kan tas i beaktande vid fastställande av arbetets svårighetsgrad
 - Exeptionellt = svåra eller besvärliga förhållanden som inte uppfylls i utförande av arbete normalt
- Tillägget är minst 56 cent per timme, om inte annat avtalas
- Tillägget betalas **endast för de timmar**, då tillfällig avvikelse eller exeptionellt svår eller besvärliga förhållanden förekommer

14.5 Yrkesexamenspremie

- Tillsammans med **arbetsgivaren överenskommen arbetsrelaterad** yrkesexamen eller specialyrkesexamen
- Betalas för avlagd examen vid följande löneutbetalnings period
 - yrkesexamen 200 euro
 - specialyrkesexamen 300 euro



Förhandlingsförfarande vid minskning av personal

- Lag om samarbete inom företag (1333/2021) är inte en del av kollektivavtalet
- Förhandlingstiden börjar efter att förhandlingsframställningen är gjord
- Preciserar informationen före förhandlingarna börjar
 - Arbetsgivaren måste se till, att innan förhandlingarna påbörjas har det delgett tillräcklig information enligt samarbetslagens 19§:s bestämmelser
 - Det är inte meningen att utvidga eller minska informationen som lagen kräver
- Förhandlingarna kan påbörjas omedelbart efter nödvändig förberedelsetid

43.4.7 Introduktion för nyanställda

- Till en ny arbetstagare presenteras huvudförtroendemannen och arbetskyddsfullmäktige
- Om man på arbetsplatsen har ett introduktions program:
 - Delges möjlighet åt huvudförtroendemannen och arbetskyddsfullmäktige att presentera
 - Arbetsplatsens samarbetssystem och
 - Annat till dem hörande uppgifter



44.2 Parterna i lokala förhandlingar

- Parterna i lokala förhandlingar, huvudregel:
 - Arbetstagaren och förmannen
 - Förtroendeman och arbetsgivaren
 - Huvudförtroendeman och arbetsgivaren
- Ny punkt i situation, då det inte har valts huvudförtroendeman eller förtroendeman
 - Ett lokalt avtal kan avtalas med en lokalavtals grupp



44.5 Färdighet för lokala avtal

- Ny punkt gällande färdighet för lokala avtal och uppföljning
- Arbetsgrupp för lokala avtal
 - Uppgift lokala avtal, utveckling och uppföljning av dem
 - Parterna väljer sina egna representanter i arbetsgruppen
 - Grupp på minst 2+2, med beaktande de lokala omständigheterna
 - Arbetstagarna representeras av hfm och minst en av arbetstagarna
 - Verksamhetsperioden är två år
- Om man på arbetsplatsen inte har valt huvudförtroendeman, väljer arbetstagarna sinsemellan gruppens medlemmar
- Förbunden tillsammans avtalad utbildning, gemensam utbildning

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 förmanen 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 30.11.2023 men genomförandet av dem kan fortgå fram till slutet av år 2024.
- 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

Experiment, val av förtroendeman

- Initiativet till att delta i experimentet kommer från arbetsplatsen (hfm eller arbetsgivaren) till förbunden
- Vid behov ger förbunden instruktioner till den arbetsplats som deltar i försöket
 - Arbetstagarna väljer bland de arbetstagare som hör till arbetsplatsens fackavdelning, HFM, Vice och FM
 - Arbetsplatsens alla arbetstagare har rösträtt
 - Valkommitten kommer överens om valtider och vallokaler med arbetsgivaren senast två veckor före valet.
 - Arbetsgivaren reserverar plats och tid åt valkommitten för ordnande av valet
 - Arbetsgivaren lämnar till valkommitten en förteckning över anställda på arbetsplatsen för att säkerställa rösträtten