

**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
  - anställningen började 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 höjning 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 arbetsplatspecifik 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 höjning 2,0 %
2. 0,5 % företags- och arbetsplatspecifik 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-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

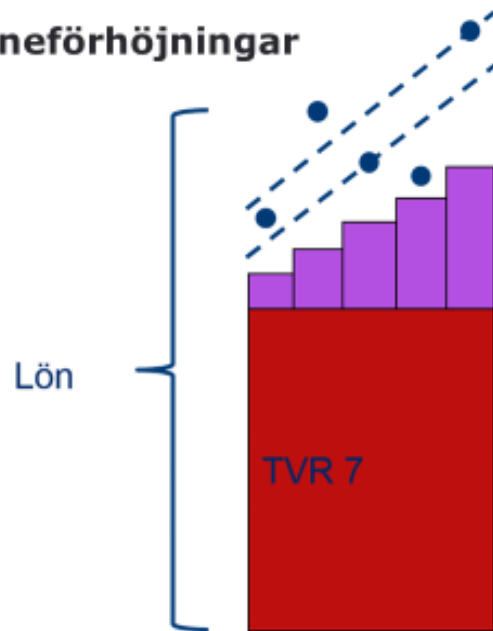
Beloppet för lönedelen allokeras till de personliga påslagen

- Enligt lönestrukturen
- Enligt arbetstagarnas yrkesskicklighet och arbetsprestation
- Till dem som förbättrat sin prestation vid föregående HEKO-bedömning
- Enligt arbetsgivarens lönepolitik
- 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 arbetskyddsfullmäktiges 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 obetlada perioden**
      - Som ett undantag, en söckenhelg som inträffar under de första 15 kalenderdagarna av permittering på grund av ekonomiska eller produktionskäl
      - 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



- 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 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 30.11.2024 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

