

Kollektivavtalsuppgörelse 22.2.2025-30.11.2027

Förhandlingsresultat 20.2.2025

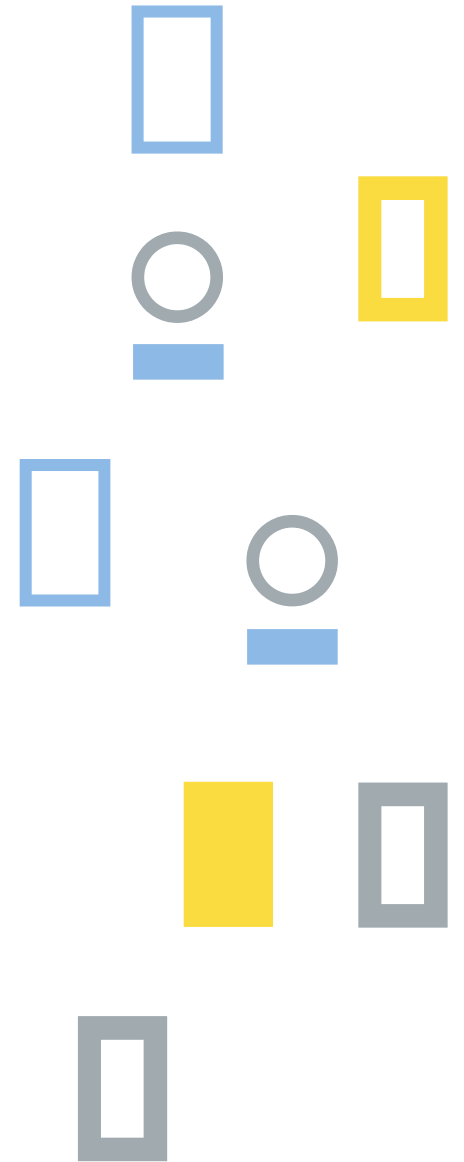


Underteckningsprotokoll

- Förhandlingsresultatet nåddes 20.2.2025.
- Kollektivavtalet träder i kraft samma dag som det undertecknas.
- Kollektivavtalet är i kraft t.o.m. 30.11.2027 och förlängs därefter med ett år i sänder, om inte någondera parten senast två månader innan avtalet löper ut skriftligen har sagt upp avtalet.
- Parterna granskar under augusti 2026 hur målen i avtalet har uppnåtts samt hurdana utsikter som kan bedömas inom ekonomin och sysselsättningen inom teknologiindustrin. På basis av bedömningen har vardera parten möjlighet att säga upp kollektivavtalet så att det upphör att gälla 30.11.2026.
- Anmälan om uppsägning ska lämnas skriftligen senast 30.9.2026 till den andra avtalsparten samt för kännedom till riksmedlaren.
- Förhandlingsresultatet förfaller om det inte godkänns oförändrat vid parternas behandling.

Teollisuus liitto

Förhandlingstexter



Texten i punkt 11.4 ändras på följande sätt:

11.4 Lokalt avtalat lönesystem

Lokalt kan man också avtala om någon annan löneform som alternativ till löneformen som fastställts ovan i kapitlen 8, 9 och 11. Ett lokalt lönesystem ska byggas upp enligt den princip om lika lön som definieras ovan i början av punkt II LÖN. I andra system än de som har överenskommit i kollektivavtalet eller som grundar sig på förbundens gemensamma anvisningar ska en lön som bestäms enligt ett lokalt avtalat lönesystem uppgå till minst den arbetsspecifika lönen enligt ~~AGS1~~ **AGS 4** med tillägg av 5 procent. Ett lokalt avtal ingås skriftligen mellan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen. Uppsägningstiden för ett lokalt avtal och lönesystemet är sex månader, om inget annat avtalats om uppsägningstiden.

Texten i underpunkt 44.2 ändras på följande sätt:

44.2 Parter i lokala avtal

Parterna i ett lokalt avtal är, om inte annat föranleds av kollektivavtalsbestämmelsen i fråga:

- arbetaren och chefen,
- förtroendemannen och arbetsgivaren,
- huvudförtroendemannen och arbetsgivaren,
- arbetsgruppen för lokala avtal.

I övrigt förblir punkten oförändrad

Ändringar i punkt 44.3

44.3 Det lokala avtalets bindande verkan

Avtal som slutits med förtroendemannen binder alla ~~de arbetare som förtroendemannen anses företräda~~ de arbetare på arbetsplatsen som omfattas av detta kollektivavtal.

Ändringar i punkt 44.4

44.4 Det lokala avtalets form och varaktighet

Avtalet skall ingås skriftligt om någondera parten begär det eller om det arrangemang som avses i avtalet är avsett att allmänt gälla arbetarna inom förtroendemannens verksamhetsområde eller om avtal på individnivå skulle ha väsentliga konsekvenser för andra arbetares arbete.

Avtalet kan ingås för viss tid eller tillsvidare. Ett avtal som gäller tillsvidare kan sägas upp med iakttagande av tre månaders uppsägningstid, om man inte avtalat annorlunda om uppsägningstiden.

Det här avsedda lokala avtalet är en del av det gällande kollektivavtalet.

Ändringar i punkt 44.5

44.5 Kapacitet för lokala avtal och avtalsuppföljning

Lokala avtal kräver av båda parterna kunskaper och färdigheter gällande bland annat kännedom om kollektivavtal, förhandlingskompetens, företagsekonomi samt utveckling av produktions- och tjänsteverksamheten. Det är viktigt att känna till vilka omständigheter som bör utvecklas för att förbättra avtalskvaliteten och handla på ett målinriktat sätt för att rätta till dessa.

En arbetsgrupp för lokala avtal som är förtrogen med arbetsplatsens förhållanden har på arbetsplatsen tillsatts för att upprätta, utveckla och följa upp arbetsplatsens lokala avtal. ~~Arbetsgruppen består av minst två företrädare för både arbetsgivaren och arbetstagarna. Huvudförtroendemannen är en av arbetstagarnas företrädare.~~ Arbetstagarna har rätt att välja två företrädare till arbetsgruppen. Den ena av dessa är huvudförtroendemannen, om en sådan har valts. Arbetsgruppens sammansättning fungerar enligt paritetsprincipen. Om en huvudförtroendeman inte har utsetts på arbetsplatsen väljer arbetstagarna på arbetsplatsen två medlemmar till gruppen. Gruppens mandatperiod är två år i taget enligt förtroendemannaperioderna. Gruppens medlemmar har rätt att delta i förbundens gemensamt överenskomna utbildning om lokala avtal.

Underpunkt 19.2 ändras på följande sätt:

En ny punkt 19.2 D läggs till: ”Frånvarons inverkan på mängden utjämningsledighet”

Om inte annat har avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, minskar frånvaro, för vilken det enligt punkt 19.3 i kollektivavtalet inte betalas utjämningsstillägg till en timavlönad arbetstagare, den mängd utjämningsledighet som ges årligen. En frånvaro på 128 arbetstimmar i den mening som avses i denna bestämmelse minskar utjämningsledigheten med 8 timmar. Frånvaron behöver inte vara sammanhängande.

Bestämmelsen tillämpas på tim- och månadsavlönade arbetstagare som utför dag- och tvåskiftsarbete.

Nuvarande 19.2 D ändras till punkt E

Punkt 19.3 Tillägg för arbetstidsutjämning och betalning av dessa ändras på följande sätt:

Tredje stycket ändras (den nya texten är understruken och den stryka texten är överstruken) och ett nytt fjärde stycke läggs till.

Tilläggen betalas i dag- och tvåskiftsarbete i samband med lönebetalningen för den lönebetalningsperiod då ledigheten tas ut, om inte annat avtalas lokalt. ~~De intjänade tilläggen betalas i dag- och tvåskiftsarbete per löneperiod, om inte annat avtalas lokalt. I treskiftsarbete avtalas tidpunkten för betalning av de intjänade tilläggen lokalt.~~

Om arbetstagarens anställning upphör och ledighet som motsvarar det intjänade utjämningstillägget inte har getts innan till dess, betalas till arbetstagaren det intjänade utjämningstillägg i samband med slutlikviden. Om anställningen upphör mitt under kalenderåret av orsaker som beror på arbetsgivaren och arbetsgivaren har anvisat mer ledighet än det utjämningstillägg som arbetstagaren har tjänat in, får arbetsgivaren inte innehålla motsvarande lön av arbetstagaren i samband med slutlikviden.

Arbetstiden för arbetare med månadslön utjämnas utan sänkning av månadslönen.

Organisering av arbetstiden genom lokalt avtal

19.7 Organisering av arbetstiden genom lokalt avtal, förlängning samt förkortning av ordinarie arbetstid

Det rekommenderas att arbetsgivaren och huvudförtroendemannen minst årligen granskar huruvida

- de befintliga arbetstidsarrangemangen fungerar med tanke på ordnandet av produktionen och serviceverksamheten samt arbetstagarnas arbetstidsbehov på ett ändamålsenligt sätt och
- finns det på arbetsplatsen behov och möjligheter att under kalenderåret förlänga eller förkorta ordinarie arbetstiden.

Lokalt kan man avtala om enligt de uppställda målen:

1. den maximala längden för dygns- och veckoarbetstiden
2. en utjämningsperiod som är längre än ett år i avtalet om arbetstidsbank
3. tidpunkten för arbetsdygnets och arbetsveckans början
4. daglig vilopaus
5. ändring av arbetstidsschema
6. utförande av nattarbete avvikande från 8 § i arbetstidslagen
7. gränserna för flextid, den maximala tiden och uppföljningsperiodens längd avvikande från 12 § 7 momentet i arbetstidslagen.

Organisering av arbetstiden genom lokalt avtal

Avtal om förlängning samt förkortning av ordinarie arbetstid

A. Initiativ och Avtalets grunder

~~Initiativet att avtala om förlängning eller förkortning av ordinarie arbetstid kan tas av antingen arbetsgivaren eller huvudförtroendemannen som företräder arbetstagarna, eller en enskild arbetstagare i fråga om tjänsteårstillägg.~~

Grunder för sådant avtal om förlängning eller förkortning av ordinarie arbetstid kan vara bland annat:

- behov av extra arbetskraft och möjlighet att styra arbete till företagets egna yrkesarbetare
- otillräcklig sysselsättning
- arbetstagarens eget önskemål.

Organisering av arbetstiden genom lokalt avtal

fortsätter...

B. Förlängning av arbetstid

~~För lokal förlängning av arbetstiden kan arbetsgivaren och huvudförtroendemannen sinsemellan avtala (ramavtal) om att arbetstagaren kan under sitt anställningsförhållande avtala annat med arbetsgivarens representant om längden av arbetstidsutjämningsledigheten för högst 48 timmar/6 dagar.~~

~~I ramavtalet är det bra att nämna saker som fastställs i avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, till exempel:-~~

- ~~• hur lång arbetstidsutjämningsledighet man avtalar om~~
- ~~• tillvägagångssätt vid ändringssituationer~~
- ~~• avtalad arbetstidsutjämningsledighet som på förhand införts i arbetstidsschemat~~
- ~~• när avtalet ingår och när det träder i kraft.~~

~~Avtal ska göras skriftligen och de kan gälla ett kalenderår åt gången. Huvudförtroendemannen ges en utredning om avtalsförfarande.~~

Organisering av arbetstiden genom lokalt avtal

fortsätter...

För lokal förlängning av arbetstiden kan arbetsgivaren och arbetstagaren sinsemellan avtala annat om längden av arbetstidsutjämningsledigheten för högst 48 timmar/6 dagar under ett kalenderår.

Avtal ska göras skriftligen och det kan gälla högst ett kalenderår åt gången.

Huvudförtroendemannen ges på begäran en utredning om avtalsförfarande. Närmare gällande anvisningar om avtalsförfarande finns på förbundens webbplatser www.teollisuusliitto.fi och www.teknologiatyöntajat.fi

Resten av punkten oförändrad

Punkterna 18 och 37.9 punkt C ändras på följande sätt:

18 Lönebetalning

En ny punkt läggs till i bestämmelsen:

När anställningen upphör betalas slutlönen i första hand den första normala lönebetalningsdagen efter att arbetsavtalet har upphört, dock senast inom en månad från det att anställningen har upphört. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan före den ovan avsedda tidpunkten för betalning av slutlönen komma överens om en annan tidpunkt för betalning av slutlönen. Avtal ska göras skriftligen.

Punkterna 18 och 37.9 punkt C ändras på följande sätt:

37.9 Anställningsförhållandet upphör under permitteringen

C. Uppsägning från arbetstagarens sida då permitteringen fortgått i 200 dagar

Permitterad arbetare, som med stöd av arbetsavtalslagens kapitel 5 § 7 moment 3 säger upp sig efter att permitteringen fortgått utan avbrott i 200 dagar, har rätt till en ersättning som motsvarar lönen för den uppsägningstid som arbetsgivaren är skyldig att iaktta. Arbetstagaren har dessutom rätt att för en tid som motsvarar uppsägningstiden få semesterersättning enligt semesterlagen.

~~Om inte annat mellan arbetsgivaren och arbetstagaren avtalas, betalas ersättningen den normala lönebetalningsdag som följer näst efter arbetsförhållandes upphörande.~~

Ersättningen betalas i första hand den första normala lönebetalningsdagen efter att arbetsavtalet har upphört, dock senast inom en månad från det att anställningen har upphört. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan före den ovan avsedda tidpunkten för betalning av slutlönen komma överens om en annan tidpunkt för betalning av slutlönen. Avtal ska göras skriftligen.

Underpunkt 28.1 ändras på följande sätt:

28.1 Befrielse från arbetet

Andra stycket ändras till:

Då man beviljar arbetarskyddsfullmäktigen befrielse från arbetet tillämpas följande principer:

- A Det är ändamålsenligt att överenskomma om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning mellan arbetsgivaren och arbetarskyddsfullmäktige.
- B Om man inte har kommit överens om arbetarskyddsfullmäktigens tidsanvändning i enlighet med ovanstående, ges befrielse enligt följande tabell:

Antal arbetstagare på arbetsplatsen samt antalet hyrda arbetstagare	Regelbundet återkommande befrielse timmar / 4 veckor
10-19	5
20-49	17
50-99	36
100-149	60
150-199	84
200-249	100
250-399	148
400-	Helt befriad

Underpunkt 28.1 ändras på följande sätt:

28.1 Befrielse från arbetet

- C Det antal arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktigen representerar fastställs omedelbart före arbetarskyddsfullmäktigevalet samt vid motsvarande tidpunkt ett år efter valet.

Vid räkning av antalet arbetstagare som arbetarskyddsfullmäktige företräder beaktas också det genomsnittliga antalet hyrda arbetstagare som arbetat på arbetsplatsen under året då antalet fastställs, om antalet hyrda arbetstagare uppgått till i genomsnitt minst 20 personer under granskningsperioden.

Ifall arbetarskyddsfullmäktig befriats från arbete med regelbundet återkommande intervaller bör han sköta sin uppgift huvudsakligen under denna tid. För skötande av nödvändiga ärenden bör arbetsledningen dock bevilja befrielse från arbetet även vid annan tidpunkt som med hänsyn till arbetet är lämplig.

ARBETSGRUPPSUPPDRA

- arbetstidsfrågor och utveckling av lönebestämmelserna
- utbildningsarbetsgrupp
- samarbete och lokala avtal
- utveckling av kollektivavtalet

KOLLEKTIVAVTAL, ARBETARE INOM TEKNOLOGIINDUSTRIN

ANNAT ÖVERENSKOMMET

Protokoll om förfaranden vid inkassering av medlemsavgift i en fackförening

Förbunden konstaterar att det vid undertecknandet av kollektivavtalet undertecknas ett uppdaterat protokoll mellan förbunden om förfaranden vid inkassering av medlemsavgift i en fackförening.

Inkassering av medlemsavgifter

6. Arbetsgivaren lämnar redogörelser för medlemsavgifterna till Industrifacket rf eller den aktör som sköter medlemsavgifterna för dess räkning enligt tidtabellen nedan:

Tidtabell för utredningen:

1.1—31.3 innehållna medlemsavgifter ska utredas före 15.5 innevarande år

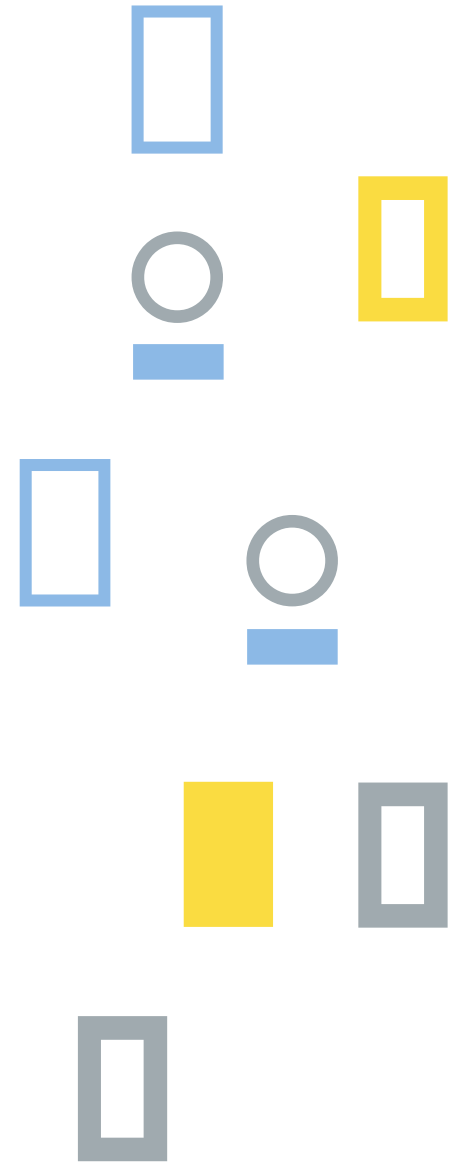
1.4—30.6 innehållna medlemsavgifter ska utredas före 15.8 innevarande år

1.7—31.9 innehållna medlemsavgifter ska utredas före 15.11 innevarande år

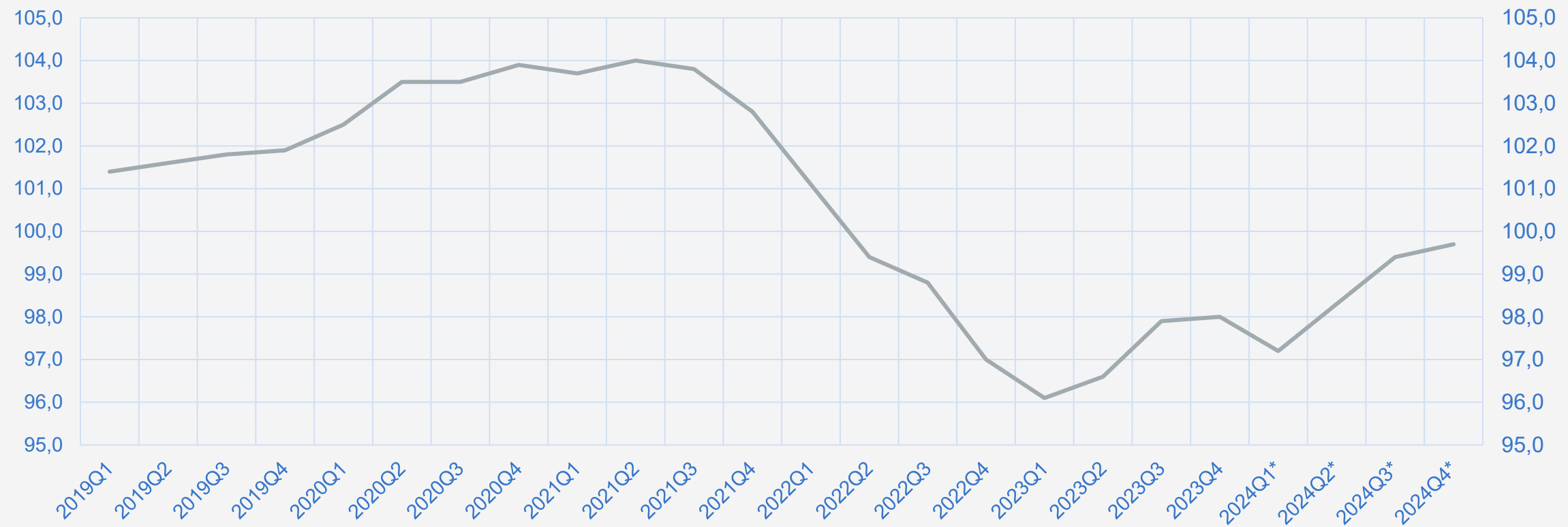
1.10—31.12 innehållna medlemsavgifter ska utredas före 31.1 följande år

Teollisuus liitto

Löneuppgörelse



Utvecklingen av realinkomsterna 2019 Q1 – 2024 Q4



Källor: Statistikcentralens reallöneindex

— Reaaliensioindeksi 2015=100

År 2025

A. Lönejusteringar

Genomförande av, tidpunkt för och storlek på lönejusteringarna

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen för företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven för respektive företag eller arbetsplats. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitetsutveckling på arbetsplatsen, genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ska ingås med huvudförtroendemannen senast 14.3.2025, om man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden.

Genomförande av lönejusteringen, om ingen lokal löneuppgörelse

Om en lokal löneuppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän förhöjning på 2,1 % senast 1.4.2025 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

När avtalet har trätt i kraft, dock senast 1.4.2025 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter, höjer arbetsgivaren dessutom företags- eller arbetsplatsspecifikt arbetstagarnas löner med 0,4 %. Arbetsgivaren fördelar förhöjningarna enligt förbundens anvisningar. Enligt förbundens gemensamma anvisningar ska huvudförtroendemannen senast 30.4.2025 underrättas om tillämpningen av och fördelningsgrunderna för lönejusteringarna. Hela personalen informeras, om en huvudförtroendeman inte har utsetts.

Syftet med de företags- eller arbetsplatsspecifika förhöjningarna är att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitetsutveckling på arbetsplatsen, genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik och att rätta till eventuella snedvridningar. Vid fördelningen av personliga förhöjningar bör arbetstagarnas kompetens och arbetsprestation vara riktgivande.

B. Tidlön

De gällande tidlönerna ska höjas på det sätt som anges i punkt A.

C. Prestationslön

De gällande ackordspriserna och övriga prestationslöner höjs så att lönen stiger på det sätt som anges i punkt A.

D. Höjning av lönegrunderna

De arbetsbetingade lönerna i kollektivavtalet tas i bruk på arbetsplatsen från och med tidpunkten för löneförhöjningen. Dessa förhöjningar medför inte löneförhöjningar utöver den allmänna förhöjningen i tidlöne- och prestationslönearbete, ifall arbetslönerna förhöjda med dessa allmänna förhöjningar uppfyller bestämmelserna i det nya kollektivavtalet.

E. Personlig lönedel

Det avtalades att de personliga lönedelarna (pld) förblir proportionellt lika stora som tidigare i samband med den allmänna förhöjningen.

F. Höjning av medeltimlön

Medeltimlönen höjs automatiskt när medeltimlönen beräknas efter höjningarna.

Tabeller, tillägg och ersättningar

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

År 2025

Tabellerna höjs med 2,5 % 1.4.2025 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

Om lokal löneuppgörelsen tillämpas höjs tabellerna samtidigt i samband med genomförandet av den lokala löneuppgörelsen.

Tilläggen och ersättningarna höjs med 2,5 % 1.4.2025 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

Månadsersättningarna höjs från ingången av april.

År 2026

A. Lönejusteringar

Genomförande av, tidpunkt för och storlek på lönejusteringarna

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen för företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven för respektive företag eller arbetsplats. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitetsutveckling på arbetsplatsen, genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ska ingås med huvudförtroendemannen senast 13.2.2026, om man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden.

Genomförande av lönejusteringen, om ingen lokal löneuppgörelse

Om en lokal löneuppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän förhöjning på 2,3 % senast 1.3.2026 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

När avtalet har trätt i kraft, dock senast 1.3.2026 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter, höjer arbetsgivaren dessutom företags- eller arbetsplatsspecifikt arbetstagarnas löner med 0,6 %. Arbetsgivaren fördelar förhöjningarna enligt förbundens anvisningar. Enligt förbundens gemensamma anvisningar ska huvudförtroendemannen senast 31.3.2026 underrättas om tillämpningen av och fördelningsgrunderna för lönejusteringarna. Hela personalen informeras, om en huvudförtroendeman inte har utsetts.

Syftet med de företags- eller arbetsplatsspecifika förhöjningarna är att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitetsutveckling på arbetsplatsen, genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. Vid fördelningen av personliga förhöjningar bör arbetstagarnas kompetens och arbetsprestation vara riktgivande.

Punkterna B – F på såsom 2025

Tabeller, tillägg och ersättningar

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

År 2026

Tabellerna höjs med 2,9 % 1.3.2026 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

Om lokal löneuppgörelsen tillämpas höjs tabellerna samtidigt i samband med genomförandet av den lokala löneuppgörelsen.

Tilläggen och ersättningarna höjs med 2,9 % 1.3.2026 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

Månadsersättningarna höjs från ingången av mars.

År 2027

A. Lönejusteringar

Genomförande av, tidpunkt för och storlek på lönejusteringarna

Förhandlingar om löneuppgörelsen och dess grunder

Löneuppgörelsen förhandlas lokalt med beaktande av situationen för företagets eller arbetsplatsens ekonomi, orderstock och sysselsättning samt kostnadskonkurrenskraft på marknaden. Syftet med de lokala förhandlingarna är att nå en löneuppgörelse som motsvarar situationen och behoven för respektive företag eller arbetsplats. Syftet är också att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitetsutveckling på arbetsplatsen, genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar.

Lokal löneuppgörelse

I den lokala löneuppgörelsen ska man komma överens om hur lönejusteringarna genomförs samt tidpunkten för och storleken på dem. Avtalet ska ingås med huvudförtroendemannen senast 12.2.2027, om man inte kommer överens om att förlänga behandlingstiden.

Genomförande av lönejusteringen, om ingen lokal löneuppgörelse

Om en lokal löneuppgörelse inte nås, höjs lönerna med en allmän förhöjning på 2,0 % senast 1.3.2027 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

När avtalet har trätt i kraft, dock senast 1.3.2027 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter, höjer arbetsgivaren dessutom företags- eller arbetsplatsspecifikt arbetstagarnas löner med 0,4 %. Arbetsgivaren fördelar förhöjningarna enligt förbundens anvisningar. Enligt förbundens gemensamma anvisningar ska huvudförtroendemannen senast 31.3.2027 underrättas om tillämpningen av och fördelningsgrunderna för lönejusteringarna. Hela personalen informeras, om en huvudförtroendeman inte har utsetts.

Syftet med de företags- eller arbetsplatsspecifika förhöjningarna är att stödja lönebildningens sporrande effekt, en rättvis lönestruktur och lönegradering, produktivitetsutveckling på arbetsplatsen, genomförandet av arbetsgivarens lönepolitik samt att rätta till eventuella snedvridningar. Vid fördelningen av personliga förhöjningar bör arbetstagarnas kompetens och arbetsprestation vara riktgivande.

Punkterna B – F på såsom 2026

Tabeller, tillägg och ersättningar

Arbetsbetingade tim- och månadslöner

År 2027

Tabellerna höjs med 2,4 % 1.3.2027 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

Om lokal löneuppgörelsen tillämpas höjs tabellerna samtidigt i samband med genomförandet av den lokala löneuppgörelsen.

Tilläggen och ersättningarna höjs med 2,4 % 1.3.2027 eller från ingången av den lönebetalningsperiod som börjar närmast därefter.

Månadsersättningarna höjs från ingången av mars.

Löneuppgörelse 2025 - 2027

År	förhöjn.	Medeltimlön
2025	2,5 %	18,32 €
2026	2,9 %	18,85 €
2027	2,4 %	19,30 €

Medeltimlön vid avtalsperiodens början 17,87 €

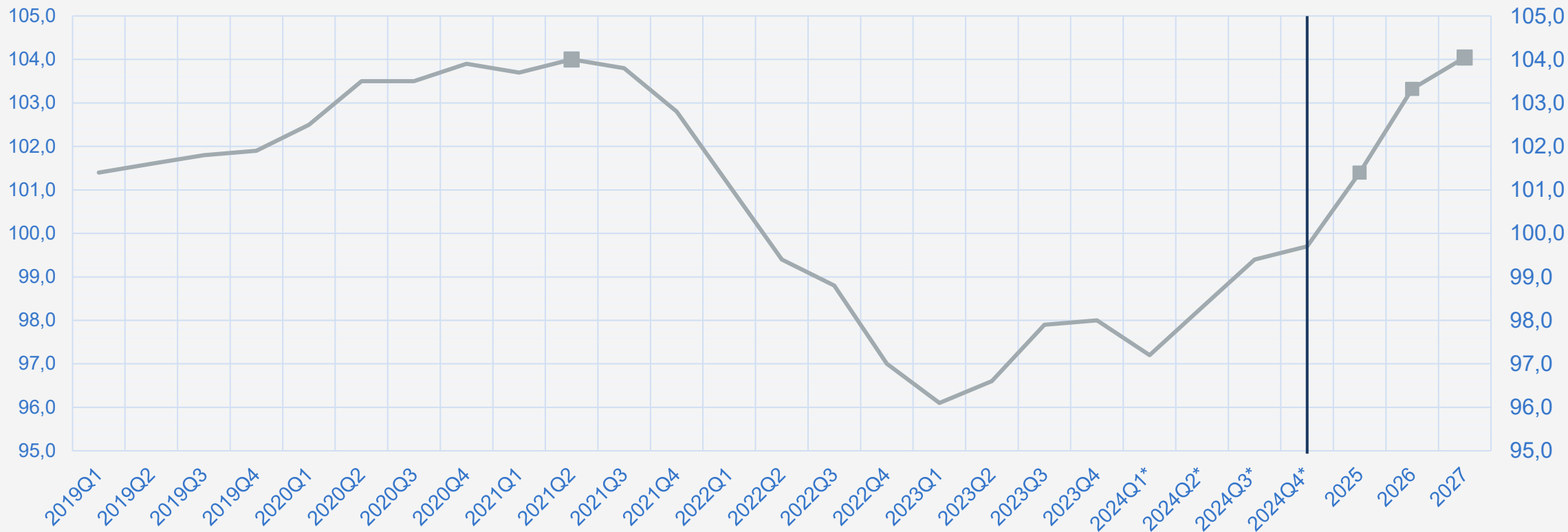
Medeltimlön vid avtalsperiodens slut 19,30 €

$17,87 \text{ €} + 8 \% = 19,30 \text{ €}$

- Löneuppgörelsen höjer lönerna med i genomsnitt 8 procent under avtalsperioden.

Utvecklingen av realinkomsterna 2019 Q1 – 2024 Q4

Avtalshöjningarnas inverkan på realinkomsten 2025 - 2027



Källor: Statistikcentralens reallöneindex
Finlands Bank, konsumentprisindex

— Reaaliainsioindeksi 2015=100

ARBETSBETINGADE TIM- OCH MÅNADSLÖNER

Svårighets grupp	Arbetsbetingad timlön när avtalet träder i kraft cent/timme	Arbetsbetingad timlön 1.4.2025 cent/timme	Arbetsbetingad timlön 1.3.2026 cent/timme	Arbetsbetingad timlön 1.3.2027 cent/timme	Arbetsbetingad månadslön när avtalet träder i kraft cent/månad	Arbetsbetingad månadslön 1.4.2025 euro/månad	Arbetsbetingad månadslön 1.3.2026 euro/månad	Arbetsbetingad månadslön 1.3.2027 euro/månad
1	1002	1027	1057	1082	1746	1790	1842	1886
2	1052	1078	1110	1136	1833	1880	1934	1980
3	1105	1132	1165	1193	1925	1973	2031	2079
4	1160	1189	1224	1253	2021	2072	2132	2183
5	1218	1248	1285	1315	2122	2176	2239	2292
6	1279	1311	1349	1381	2228	2285	2351	2407
7	1343	1376	1416	1450	2340	2399	2468	2527
8	1410	1445	1487	1522	2457	2519	2592	2654
9	1480	1517	1562	1599	2580	2645	2721	2786