

Inkomstpolitiskt avtal för åren **2003–2004**

2.12.2002



INKOMSTPOLITISKT AVTAL FÖR ÅREN 2003-2004

Undertecknade organisationer har idag gemensamt konstaterat att man i förhandlingarna om arbets- och tjänstekollektivavtalen ingått avtal i överensstämmelse med det förhandlingsresultat som undertecknade organisationer nådde 18.11.2002. Parterna godkänner ovan nämnda och bifogade förhandlingsresultat som ett inkomstpolitiskt avtal för åren 2003-2004.

Helsingfors den 2 december 2002

AKAVA

KYRKANS AVTALSDELEGATION

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

SERVICEARBETSGIVARNA rf

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf

TJÄNSTEMANNACENTRALORGANISATIONEN FTFC rf

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND rf

STATENS ARBETSMARKNADSVERK

INKOMSTPOLITISKT AVTAL FÖR ÅREN 2003-2004

1

UTGÅNGSPUNKTERNA

Syftet med detta avtal är att stödja en gynnsam utveckling av ekonomin och sysselsättningen. Med avtalet eftersträvas en tryggad sysselsättning, kontroll av inflationen, en stabil utveckling av köpkraften samt upprätthållande av konkurrenskraften. Den finska regeringens sysselsättningsfrämjande åtgärder och skattelättnaderna stöder för sin del ovan anförda målsättningar.

2

ARBETS- OCH TJÄNSTEKOLLEKTIVA VTALSUPPGÖRELSENA

2.1

Avtalsperioden

Oberoende av gällande arbets- och tjänstekollektivavtals avtalsperioder upphör dessa att gälla 31.1.2003 och förnyas med nedan nämnda ändringar. De nya arbets- och tjänstekollektivavtalens avtalsperiod inleds 1.2.2003, förutsatt att föreliggande förhandlingsresultat genom avtalsparternas underteckningar bestyrks och därmed gäller som ett avtal.

Den nya avtalsperioden utlöper 15.2.2005.

Ifall avtalsperioden i tidigare slutna branschavtal fastställts att utlöpa efter 31.1.2003, upphör de år 2005 att gälla vid motsvarande tidpunkt ifall man inte inom vederbörande bransch kommit överens om annat.

2.2

Lönejusteringarna

ÅR 2003

2.2.1

Allmän förhöjning

Lönerna höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.3.2003 eller närmast därefter med en allmän förhöjning, vars storlek är 17 cent per timme eller 28,39 euro per månad, dock minst 1,8 procent.

2.2.2

Förbundspotten

Utöver den allmänna förhöjningen höjs lönerna från samma tidpunkt som den allmänna förhöjningen med en 0,8 procents förbundspott per avtalsområde.

Parterna i arbets- och tjänstekollektivavtalen kan komma överens om att förbundspotten eller en del av den omvandlas till en lokal företags-, ämbetsverks-, kommun- eller arbetsplatsvis fördelbar pott. Storleken av den pott som tas i bruk lokalt konstateras lokalt av berörda parter gemensamt.

Tidpunkten för när förbundspotten och den lokala potten tas i bruk kan genom avtal förflyttas. Förflyttningarna förstorar dock inte den disponibla förbundspotten eller den lokalt överenskomna potten.

Ifall tidpunkten för förbundspottens eller den lokala pottens ibruktagande förflyttas, kan man samtidigt komma överens om att ersätta förflyttningen med en motsvarande pott av engångsnatur.

Om inget avtal ingås om användningen av förbundspotten eller den lokala potten, utbetalas de i form av en allmän procentförhöjning.

2.2.3 Jämställdhetspotten

Från 1.3.2003 eller från början av den lönebetalningsperiod som inleds närmast därefter har avtalsbranscherna en jämställdhetspott till sitt förfogande.

Potten fastställs enligt avtalsområde på följande sätt:

Kvinnornas relativa andel av avtalsbranschens samtliga löntagare multipliceras med 0,45. Till det tal som sålunda erhålls läggs vidare den relativa andelen av samtliga löntagare, vars lön understiger 9,88 euro per timme eller 1650 euro per månad, multiplicerad med 0,15.

Undertecknarorganisationerna beräknar jämställdhetspotten för varje avtalsbransch på basis av lönestatistiken för fjärde kvartalet 2001 eller motsvarande statistikperiod.

Potten används så som parterna i arbets- och tjänstekollektivavtalen kommer överens. Ifall man inte kommer överens om pottens användningssätt betalas den som en procentuell allmän förhöjning. Även i övrigt fastställs pottens användningssätt, tidpunkten för dess ibruktagande och förfaringssättet enligt punkt 2.2.2.

Vid avtal om användningen av jämställdhetspotten bör uppmärksamhet fästas vid pottens fastställningsgrunder. Med denna pott strävar avtalsparterna att höja den lönemässiga ställningen för de kvinnor, vilkas lön inte är förenlig med arbetets svårighetsgrad och den utbildning som uppgiften kräver, samt att korrigera branschens relativa låglönestatus.

2.2.4 Riktlöner

Den privata sektorns kollektivavtalsenliga rikt- och tabellöner höjs från 1.3.2003 med ett i procent, cent eller euro angivet belopp, som motsvarar den allmänna förhöjningen inom respektive avtalsområde. Den allmänna förhöjningen per avtalsbransch fastställs enligt detta förhandlingsresultat ifall man inte branschvis kommer överens om att använda förbundspotten eller jämställdhetspotten till en utökning av den allmänna förhöjningen.

Förhöjningen av rikt- och tabellönerna får inte leda till en större förhöjning av de individuella lönerna än den inom branschen avtalade

allmänna förhöjningen. Från denna regel kan dock avsteg göras ifall justeringspottarna används till eventuella reformer eller till underhåll av lönesystemen inom branschen, vilkas kostnader bör täckas till fullo. För en övergripande täckning av kostnaderna bör mellan parterna avtal ingås om den pott som därtill behövs. I punkt 2.2.2 i avtalet har för kollektivavtalsparterna reserverats en möjlighet att omvandla en del av potten till en företagsvis fördelbar rat för täckning av kostnaderna.

Inom den offentliga sektorn justeras minimilönerna, grundlönerna, grundnivåerna, riktlönerna samt lönegränserna från och med 1.3.2003 med en förhöjning som motsvarar den allmänna förhöjningen.

2.2.5

Övriga lönegrunder

Skifttilläggen och övriga motsvarande miljötillägg höjs 1.3.2003 med ett procenttal som motsvarar den allmänna förhöjningens höjande verkan på lönenivån inom respektive avtalsbransch. Dessa tillägg höjs endast i det fall att ifrågavarande tillägg inte på grund av beräkningsgrunden annars skulle höjas till följd av löneförhöjningen. Tilläggen avrundas till närmaste cent.

ÅR 2004

2.2.6

Allmän förhöjning

Lönerna höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.3.2004 eller närmast därefter med en allmän förhöjning, vars storlek är 16 cent per timme eller 26,72 euro per månad, dock minst 1,7 procent.

2.2.7

Förbundspotten

Utöver den allmänna förhöjningen höjs lönerna från samma tidpunkt som den allmänna förhöjningen med en 0,5 procent förbundspott per avtalsområde.

Parterna i arbets- och tjänstekollektivavtalen kan komma överens om att förbundspotten eller en del av den omvandlas till en lokal företags-, ämbetsverks-, kommun- eller arbetsplatsvis fördelbar pott. Storleken av den pott som tas i bruk lokalt konstateras lokalt av berörda parter gemensamt.

Tidpunkten för när förbundspotten och den lokala potten tas i bruk kan genom avtal förflyttas. Förflyttningarna förstorar dock inte den disponibla förbundspotten eller den lokalt överenskomna potten.

Ifall tidpunkten för förbundspottens eller den lokala pottens ibruktagande förflyttas, kan man samtidigt komma överens om att ersätta förflyttningen med en motsvarande pott av engångsnatur.

Om inget avtal ingås om användningen av förbundspotten eller den lokala potten, utbetalas de i form av en allmän procentförhöjning.

2.2.8

Riktlöner

Den privata sektorns kollektivavtalsenliga rikt- och tabellöner höjs från 1.3.2004 med ett i procent, cent eller euro angivet belopp, som motsvarar den allmänna förhöjningen inom respektive avtalsområde. Den allmänna förhöjningen per avtalsbransch fastställs enligt detta förhandlingsresultat ifall man inte branschvis kommer överens om att använda förbundspotten till en utökning av den allmänna förhöjningen.

Förhöjningen av rikt- och tabellönerna får inte leda till en större förhöjning av de individuella lönerna än den inom branschen avtalade allmänna förhöjningen. Från denna regel kan dock avsteg göras ifall justeringspottarna används till eventuella reformer eller till underhåll av lönesystemen inom branschen, vilkas kostnader bör täckas till fullo. För en övergripande täckning av kostnaderna bör mellan parterna avtal ingås om den pott som därtill behövs. I punkt 2.2.7 i avtalet har för kollektivavtalsparterna reserverats en möjlighet att omvandla en del av potten till en företagsvis fördelbar rat för täckning av kostnaderna.

Inom den offentliga sektorn justeras minimilönerna, grundlönerna, grundnivåerna, riktlönerna samt lönegränserna från och med 1.3.2004 med en förhöjning som motsvarar den allmänna förhöjningen.

2.2.9

Övriga lönegrunder

Skifttilläggen och övriga motsvarande miljötillägg höjs 1.3.2004 med ett procenttal som motsvarar den allmänna förhöjningens höjande verkan på lönenivån inom respektive avtalsbransch. Dessa tillägg höjs endast i det fall att ifrågakvarande tillägg inte på basis av beräkningsgrunden annars skulle höjas till följd av löneförhöjningen. Tilläggen avrundas till närmaste cent.

2.3

Löneförhöjnings- och förhandlingsklausulerna inom olika branscher samt utvecklings- och andra specialarrangemang

Istället för att tillämpa förhandlings- och uppgörelseklausuler som gäller de tidigare branschavtalens allmänna förhöjningar år 2003 och tiden därefter, höjs lönerna såsom överenskommits i det inkomstpolitiska avtal som detta förhandlingsresultat avser.

Med denna inkomstpolitiska uppgörelse görs ingen ändring i de avtalade löneförhöjningarna, utvecklingen av lönesystemet eller andra specialarrangemang som enligt de tidigare branschvis uppgjorda avtalen skulle verkställas år 2003 eller därefter.

Ifall man i ett branschavtal ingått från denna inkomstpolitiska uppgörelse avvikande avtal om löneförhöjningstidpunkterna år 2003 eller till tiden därefter, iakttas för löneförhöjningstidpunkternas del de tidigare avtalade ifall parterna inte kommer överens om annat.

2.4

Indexklausul

Parterna i detta avtal sammanträder i november-december 2003 för att granska det ekonomiska läget, prisutvecklingen samt de faktorer som inverkar på dessa.

Den inkomstpolitiska utredningskommissionen kommer att bedöma stegringen i konsumentprisindex (2000=100) från november 2002 till oktober 2003. Nedanstående indexvillkor kommer att tillämpas ifall parterna i detta avtal inte enhälligt kommer överens om annat.

Ifall stegringen i konsumentprisindex (2000=100) från november 2002 till oktober 2003 överskrider 2,7 procent höjs lönerna i samband med följande allmänna förhöjning med det belopp som motsvarar överskjutningen.

Konsumentprisindex räknas på basis av poängtal uttryckta med två decimaler. Indexstegringen avrundas till en förhöjningsprocent med en decimal.

Höjningar om 0,4 procent eller lägre betalas dock inte.

Den inkomstpolitiska utredningskommissionen konstaterar storleken av en eventuell indexförhöjning.

2.5

Granskningsklausul

Parterna i detta avtal sammanträder i maj 2004 för att granska hur avtalets målsättningar nåtts och förtjänsterna utvecklats.

Granskningsperioden för inkomstutvecklingen är IV/2002-IV/2003 eller motsvarande statistikperiod. Den inkomstpolitiska utredningskommissionen kan vid behov anlitas som hjälp vid utredningsarbetet. I granskningen utreds hur jämnt alla löntagares och olika sektorer och avtalsbranschers förtjänster utvecklats under avtalsperioden med beaktande av detta avtals lönemässiga målsättningar. Parterna i detta avtal kommer överens om omfattningen av de utredningar som skall göras per sektor och avtalsbransch. Ifall lönestatistikunderlag inte finns kan annan pålitlig utredning användas.

Parterna kommer överens om åtgärder som bör vidtas.

Om någon av parterna i detta avtal anser att man inom någon sektor eller något avtalsområde i samband med den ovan avsedda granskningen av löntagarnas förtjänstutveckling inte uppnått det i avtalet avsedda slutresultatet, kan vederbörande avtalspart kräva att granskningen av förtjänstutvecklingen överförs till en för ändamålet tillsatt skiljenämnd för avgörande.

För avtalsperioden utser parterna var sin representant i skiljenämnden. Riksförlikningsmannen fungerar som ordförande i nämnden. En till avtalet ansluten organisations representant i skiljenämnden utses av

riksförlikningsmannen på förslag av respektive organisation. I granskningen deltar ordföranden och de representanter för undertecknarorganisationerna som utgör parter i meningsskiljaktigheten eller representanter för en organisation som anslutit sig till avtalet. Ifall röstning förrättas i nämnden kommer den åsikt, som majoriteten stött, att bli nämndens beslut. Ifall alla medlemmar är av olika åsikt om saken gäller ordförandens åsikt som beslut.

Ifall det inom någon sektor eller något avtalsområde finns avtalsparter som hör till fler än en av detta avtals undertecknarorganisationer, sammanträder skiljenämnden i en sammansättning i vilken valda representanter från varje undertecknarorganisation deltar. Härvid har vardera parten lika många röster vid avgörandet av saken. Ifall representanternas röster fördelas jämnt mellan olika alternativa lösningar, är det ordförandens åsikt som blir utslagsgivande.

Nämndens beslut binder, med samma verkan som arbets- och tjänstekollektivavtalsuppgörelserna, de avtalsparter som är delaktiga i avgörandet samt de förbund inom respektive avtalsbransch som varit föremål för meningsskiljaktigheten.

Anhållan om att överföra ett ärende till skiljenämnden bör lämnas in senast 13.8.2004 och beslutet bör fattas senast 30.9.2004.

Förbunden inom respektive avtalsbransch beslutar om de lönejusteringar och deras verkställighetssätt som förtjänstutvecklingsklausulen eventuellt ger anledning till. Ifall förbunden inte kommer till avtal om justeringarnas verkställighetssätt betalas de ut i samband med följande allmänna förhöjning som en för alla parter lika stor procentuell allmän förhöjning.

2.6

Ersättning av resekostnader

Ersättningarna för resekostnader som betraktas som skattefria, liksom även reseersättningsgrunderna, fastställs för åren 2003, 2004 och för den del av år 2005 då avtalet fortfarande är i kraft, enligt skattestyrelsens gängse beslut.

Om man i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal överenskommit om ersättning av resekostnader på ett sätt, som avviker från skattestyrelsens beslut, skall ändringar göras i avtalet från och med 1.2.2003, 1.1.2004 och 1.1.2005 i överensstämmelse med tidigare praxis.

2.7

Kommunernas dyrortsklassificering

Under avtalsperioden tillämpas på arbets- och tjänstekollektivavtalens löne- och andra bestämmelser kommunernas dyrortsklassificering och kommunala indelning, så som fastställts i statsrådets beslut 25.11.1999/1090.

3 FORTLÖPANDE FÖRHANDLANDE

3.1 Målsättningarna för fortlöpande förhandlande

Möjligheten att behandla olika frågor under pågående avtalsperiod stöder utvecklingen av arbets- och tjänstekollektivavtalen och förbättrar anpassningsförmågan. Sålunda skapas förutsättningar för en långsiktig arbetsmarknadspolitik.

Då systemet med fortlöpande förhandlingar tillämpas mellan arbetsmarknadsparterna kan man flexibelt inleda för centralorganisationerna och förbunden gemensamma, på arbetslivets utveckling inriktade projekt. Med gemensamma utvecklingsprojekt och med införande av goda förfaringsmodeller kan arbetslivet utvecklas i gynnsam riktning.

3.2 Principerna för fortlöpande förhandlande

För utveckling av förhandlingsförfarandet mellan undertecknarorganisationerna är avtalsparterna redo att ta i bruk fortlöpande förhandlande i sina sinsemellan, samt sina bilaterala förhållanden. Enligt detta förfaringsätt kan alla parter under pågående avtalsperiod komma med förslag på frågor eller projekt som skall utredas eller som kräver förhandlingar. På basis av initiativen är parterna redo att tillsammans behandla de förslag som framförts samt bedöma vilka åtgärder som bör vidtas på basis av förslagen.

Parterna fortsätter sitt gemensamma arbete för att utreda hur och på vilka punkter nuvarande förhandlings- och avtalssystem, förhandlingspraxis och arbetsmarknadspolitik kräver utveckling.

Fortlöpande förhandlande kan också omfatta frågor som förutsätter trepartsbehandling, såsom pensionspolitiken och utkomstskyddet för arbetslösa.

3.3 Rekommendation till medlemsförbunden om införande av fortlöpande förhandlande

Centralorganisationerna rekommenderar sina medlemsförbund att även de i sina inbördes relationer med de olika avtalsbranscherna skulle bedöma behovet av och möjligheterna för att utveckla avtals- och förhandlingsrelationerna samt att de härvid skulle tillämpa principen om fortlöpande förhandlande.

4

UTVECKLING AV ARBETSLIVET

Undertecknarparterna har ingått avtal om utveckling av arbetslivet enligt bilaga 1. I förhandlingarna om tillämpningen av avtalet inom de olika avtalsbranscherna bör bilagans punkter 6.1 – 6.5 beaktas.

5

UPPRÄTTHÅLLANDE OCH UTVECKLING AV YRKESKUNSKAPEN

Undertecknarparterna har ingått avtal om frågor som gäller upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen i enlighet med bilaga 2.

6

SYSSELSÄTTNINGS- OCH ARBETSKRAFTSPOLITIK

Undertecknarparterna har ingått avtal om ställningstagande till sysselsättnings- och arbetskraftspolitiken i enlighet med bilaga 3.

7

AVTALET OMFATTNING, DESS BINDANDE KARAKTÄR OCH IKRAFTTRÄDANDE

Parterna konstaterar att deras utgångspunkt är, att alla deras medlemsorganisationer förnyar sina arbets- och tjänstekollektivavtal enligt detta förhandlingsresultat senast 30.11.2002 så, att alla för nämnda avtalsparter gemensamma meddelanden till centralorganisationerna kan göras inom utsatt tid.

Alla parter gör sitt yttersta för att detta förhandlingsresultat skall genomföras enligt ovan nämnda utgångspunkt. Arbets- och tjänstekollektivavtalsparterna kan, då de nått enighet, dock separat avtala om sådana för branschen specifika frågor, som inte strider mot detta förhandlingsresultat.

Följande villkor införs i de olika branschernas arbets- och tjänstekollektivavtal:

Om inte det förhandlingsresultat gällande den inkomstpolitiska uppgörelsen, som undertecknades 18.11.2002, med underteckning godkänns som ett inkomstpolitiskt avtal, är detta avtal ogiltigt.

Avtalsparterna bör före 30.11.2002 klockan 16 till sina egna centralorganisationer och till riksförlikningsmännens byrå sända ett gemensamt meddelande enligt bilaga 4 om de arbets- och tjänstekollektivavtal som slutits enligt detta förhandlingsresultat.

Parterna bestyrker detta förhandlingsresultat till avtal utan dröjsmål efter det att avtalen inom branscherna enligt ovan avsedda har slutits.

Avtalet undertecknas mellan organisationerna 1.12.2002 under förutsättning, att alla de parter som undertecknat förhandlingsresultatet

har godkänt avtalet. Ett skriftligt meddelande gällande godkännandet bör omedelbart tilldelas alla de övriga parterna.

Vid undertecknandet av detta förhandlingsresultat uppmanar avtalsparterna alla arbets- och tjänstekollektivavtalsparter att utan dröjsmål inleda branschvisa förhandlingar för att detta förhandlingsresultat skall kunna förverkligas.

Helsingfors den 18 november 2002

AKAVA

KYRKANS AVTALSDELEGATION

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

SERVICEARBETSGIVARNA rf.

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf.

TJÄNSTEMANNACENTRALORGANISATIONEN FTFC rf.

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND rf.

STATENS ARBETSMARKNADSVERK

BILAGOR

1. Utveckling av arbetslivet
2. Upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen
3. Ställningstagande till sysselsättnings- och arbetskraftspolitiken
4. Fastställelsemeddelande

Regeringens ställningstagande i fråga om det förhandlingsresultat som uppnåddes 18.11.2002 gällande ett inkomstpolitiskt avtal för åren 2003-2005

UTVECKLING AV ARBETSLIVET

1. Sammanjämkning av arbetsliv och familjeliv

1.1

Utveckling av den partiella vårdledigheten

Centralorganisationerna föreslår, att en trepartsarbetsgrupp tillsätts för beredning av ändringar i arbetsavtalslagen så, att

- arbetstagare är berättigad till partiell vårdledighet ända fram till utgången av barnets andra läsår i grundskolan
- man stadgar, att beviljande av partiell vårdledighet förutsätter, att arbetstagaren under de senaste 12 månaderna arbetat minst 6 månader för samma arbetsgivare
- man ytterligare förtydligar den princip, enligt vilken båda föräldrarnas ledigheter kan infalla under samma kalenderperiod under förutsättning att föräldrarna inte samtidigt är på partiell vårdledighet
- i lagens motivering noteras, att längden på den partiella vårdledigheten kan tas i betraktande då man avgör hur allvarlig olägenhet ledigheten har åsamkat arbetsgivaren.

Arbetsgruppens mandattid utlöper 31.3.2003

Man föreslår att utbetalning av den partiella vårdledighetspenningen utökas att gälla under de två första läsåren i grundskolan. Dessutom föreslår man, att det skall vara möjligt att betala ut vårdpenning för partiell vårdledighet till båda föräldrarna även om båda föräldrarnas partiella vårdledighet infaller under samma kalenderperiod. Tidsfristen för utredningen utgår 31.3.2003.

Man tillsätter en gemensam treparts uppföljningsgrupp, vars uppgift blir att utreda utnyttjandet av partiell vårdledighet samt de nya bestämmelsernas inverkan på utnyttjandet samt att göra en utvärdering av de missförhållanden och problem som kan hänföras till användning av partiell vårdledighet.

1.2

Informationsprojekt

Centralorganisationerna inleder ett gemensamt projekt genom vilket arbetsgivare och arbetstagare informeras om stadganden i arbets- och sociallagstiftningen som befrämjar sammanjämkning av arbetsliv och familjeliv.

1.3

Försök och utredningar gällande arbetstid

Parterna förlänger mandattiden för den arbetsgrupp (Lindahl) som utreder utvecklingen av flexibla arbetstidslösningar. Arbetsgruppens

uppdrag kompletteras med följande tilläggsuppgifter som gäller sammanjämkning av arbetsliv och familjeliv i praktiken:

- man utreder vilka flexibla arbetstidsmodeller man på arbetsplatserna tillämpar för att förbättra barnavårdsmöjligheterna och gör en sammanfattning av exempel på god praxis
- inleder praktiska försök och tillhörande undersökningar, där man lokalt på arbetsplatsnivå avtalar om sådana arbetstidsarrangemang, som befrämjar arbetstagarnas möjligheter att påverka förläggningen av den egna arbetstiden och arbetstagarnas utnyttjande av arbetstiden.

I ovan nämnda tilläggsuppdrag utnyttjar arbetsgruppen resultaten av utredningen "Flexibla arbetstider" och följer upp hur arrangemangen i praktiken fungerar.

1.4

Utredning av kostnader för ordnande av förmiddags- och eftermiddagssysselsättning

Parterna föreslår, att man tillsätter en treparts arbetsgrupp för utredning av vilka kostnader det medför att ordna förmiddags- och eftermiddagssysselsättning för skoleleverna i årskurserna 1 och 2. I utredningen bör beaktas de för närvarande brukliga verksamhetsformerna. Utredningen bör vara färdig före 31.3.2003.

2.

Tidsbestämda arbets- och tjänsteförhållanden

På basis av utredningar som inom den offentliga sektorn färdigställts samt övriga tillgängliga uppgifter bedöms behovet och avtalas om ett eventuellt långfristigare utredningsarbete gällande de tidsbestämda anställningsförhållandenas antal och grunder.

Utgående från ovan nämnda utredningar och fakta sammanställer man på rådande lagstiftning och rättspraxis baserade anvisningar gällande de juridiska grunderna för knytande av tidsbestämda arbets- och tjänsteavtal. Arbetsmarknadsorganisationerna ordnar särskild informations- och utbildningsverksamhet inom de branscher, som har de proportionellt sett flesta tidsbestämda tjänstgöringskontrakten.

Tidsfristen för sammanställningen av ovan nämnda anvisningar går ut 31.5.2003.

3.

Arbetstidsövervakning

Övervakningen av arbetstiden har inom arbetarskyddsadministrationen bestämts som ett speciellt tyngdpunktsområde år 2002. Parterna föreslår att verksamheten fortsätter under år 2003. I form av trepartssamarbete fortsätter man att följa upp verkan av de åtgärder man vidtagit, och vid behov framställs förslag till nya tyngdpunktsområden inom arbetarskyddsövervakningen.

4. Befrämjande av arbetarskydd och företagshälsovård

4.1 Informering om den nya lagstiftningen

För utvecklande av arbetarskyddet och företagshälsovården genomför parterna ett gemensamt informations- och utbildningsprojekt gällande de nya lagarna om företagshälsovård och skydd i arbete.

4.2 Befrämjande av god praxis inom företagshälsovården

Parterna främjar införande av god praxis inom företagshälsovården på olika arbetsplatser. För detta ändamål utvecklar man för enskilda arbetsplatser specifika modeller, där man särskilt fäster uppmärksamhet vid upprätthållandet av arbetstagarnas arbetsförmåga med beaktande av arbetets svårighetsgrad och förhållandena på arbetsplatsen. Som en specialfråga behandlas arrangemanget av arbetet för att de äldre arbetstagarna fortsättningsvis skall orka och stanna kvar i arbetet.

4.3 Skiftarbetarnas ställning

Centralorganisationerna tillsätter en arbetsgrupp med uppgift att utreda uppföljningen av skift- och periodarbetarnas hälsorisker. Utgående från befintliga undersökningar skall arbetsgruppen bedöma vilka specifika hälsorisker som hör samman med ifrågasvarande arbetstidsformer och i vilken utsträckning de arbetstagare som arbetar under dessa betingelser omfattas av fortgående hälsokontroll. Arbetsgruppens uppgift är att bedöma vilka åtgärder inom företagshälsovården bör vidtas för att skift- och periodarbetarnas arbetsförmåga skall kunna upprätthållas. Åtgärderna inom företagshälsovården bör särskilt inriktas på att stödja de äldre arbetstagarna att orka i sitt arbete.

4.4 Deltids- och visstidsanställda arbetstagares företagshälsovård

Centralorganisationerna tillsätter en arbetsgrupp för att utreda i vilken utsträckning deltid- och visstidsanställda arbetstagare samt hyrd arbetskraft för tillfället omfattas av företagshälsovården samt hur företagshälsovården utvecklas för att omfatta alla arbetstagare oavsett under vilka former de arbetar. Utgående från utredningen bedömer arbetsgruppen även behovet och möjligheterna att utveckla de allmänna modellerna för uppföljning av arbetarskyddet och företagshälsovården. För de hyrda arbetstagarnas del beaktas det faktum, att den uthyrande arbetsgivaren ansvarar för arbetstagarnas företagshälsovård.

4.5 Reform av lagen om tillsynen av arbetarskyddet

Centralorganisationerna föreslår att social- och hälsovårdsministeriet tillsätter en trepartskommitté för beredning av en revision av lagen om tillsynen av arbetarskyddet och om sökande av ändring i arbetarskyddsärenden.

Kommittén bör i sitt arbete fästa uppmärksamhet på utvecklingen inom den övriga lagstiftningen gällande arbetarskyddet och på att stadgandena och bestämmelserna gällande arbetarskyddsfullmäktigs ställning utgör en ändamålsenlig helhet med beaktande av vad som överenskommit i arbets- och tjänstekollektivavtalen. Kommittén bör också utreda ändamålsenligheten och rimligheten i arbetarskyddslagstiftningens straffrättsliga sanktionssystem samt komma med eventuella ändringsförslag.

Kommitténs mandattid utlöper 30.6.2004.

5. Tillsynen av utlänningars anställningsförhållanden

Parterna föreslår, att tillsynen av utländska arbetstagares anställningsförhållanden utvecklas på följande sätt:

- 1) Samarbetet mellan de olika tillsynsmyndigheterna effektivteras. Samarbetet mellan arbetarskyddsmyndigheterna och polismyndigheterna utökas i tillsynen av utländska arbetstagares anställningsförhållanden. Samtidigt undersöker man ändamålsenligheten av en särskild av inrikesministeriet tillsatt tillsynsenhet som främsta alternativ. Denna beredning sker under ledning av inrikesministeriet inom en egen särskild arbetsgrupp. De resurser som behövs för tillsynen av anställningsförhållandena bör vara tillräckliga och de skall inriktas så effektivt som möjligt.
- 2) Man utreder, under vilka förutsättningar underlåtelse att iaktta de minimiarbetsvillkor som lagen förutsätter då det gäller en utländsk arbetstagares anställningsförhållande, kan uppfylla kriterierna för brott mot diskriminering i arbete.
- 3) Tillsynen av utlänningars arbetsvillkor inriktas på arbetstillståndens giltighet samt iakttagandet av dessa samt av övriga arbetsvillkor som lagstiftningen förutsätter. Kontrollen av arbetstillstånd fogas också till arbetarskyddsmyndigheternas uppgifter. Arbetarskyddsmyndigheternas befogenheter och resurser förstärks.
- 4) Man föreslår att för polis-, arbetarskydds-, arbetskrafts-, skatte-, tull- och gränsbevakningsmyndigheterna grundas en gemensam delegation för att förbättra informationsutbytet och utveckla samarbetet. Delegationen bör samarbeta intimt med arbetsmarknadsorganisationerna.

Arbetsministeriets trepartsarbetsgrupp, som utreder tillsynen av utländska arbetstagares arbetsvillkor, fortsätter beredningen av lagstiftningsåtgärderna utgående från ovan nämnda punkter 2 – 4 enligt sitt uppdrag före den 31.3.2003. Målsättningen är att de organisatoriska förändringarna genomförs senast 1.10.2003.

6. Förtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig

6.1 Huvudförtroendemannens ersättningar

Ifall huvudförtroendeman eller motsvarande representant, utöver den ersättning för förlorad förtjänst som enligt de branschvisa arbets- och tjänstekollektivavtalen bör betalas, dessutom erhåller en särskild månatlig ersättning för handhavande av förtroendeuppdrag, höjs minimibeloppet av denna ersättning till 48 euro per månad från och med början av de nya arbets- och tjänstekollektivavtalens avtalsperioder.

6.2 Upprätthållande av yrkeskunskapen

I allmänhet innehåller centralorganisationernas avtal bestämmelser om upprätthållande av huvudförtroendemannens och arbetarskyddsfullmäktigs yrkeskunskap och den utbildning som yrkeskunskapens upprätthållande förutsätter efter att förtroendeuppdraget upphört. Utgångspunkten är att möjligheterna att utvecklas inom yrket skall vara lika för dem som för de övriga arbetstagarna. Centralorganisationerna konstaterar som sin gemensamma tolkning, att arbetsgivaren och huvudförtroendemannen/ arbetarskyddsfullmäktig även under pågående förtroendeuppdrag bör klargöra, huruvida upprätthållandet av den förtroendevaldas yrkeskunskap i det förra arbetet eller ett motsvarande arbete förutsätter sådan yrkesutbildning, som ordnas även för de övriga arbetstagarna.

6.3 Kontorsutrustning

I centralorganisationsavtalen har huvudförtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktig beviljats rätt att använda företagets och arbetsplatsens ordinarie kontors- och annan utrustning. Centralorganisationerna konstaterar som sin gemensamma tolkning, att begreppet ordinarie utrustning även omfattar de datorer med medhörande program och internet-förbindelser (e-mail) som allmänt används vid företaget eller arbetsplatsen. Vid bedömning kan man beakta bl.a. företagets och arbetsplatsens storlek, omfattningen av huvudförtroendemannens eller arbetarskyddsfullmäktigs uppgifter och det behov som uppgifterna förutsätter samt den tid som därtill används. Om de praktiska arrangemangen avtalas lokalt.

6.4

I de branschvisa förhandlingarna utreds huruvida man inom sådana branscher, där det inte finns huvudförtroendeman eller motsvarande (inkl. förtroendeman på företagsnivå) personalrepresentant bör genomföra ovan nämnda förändringar för arbetsplatsens eller verksamhetsenhetens enda förtroendeman.

6.5

I de branschvisa förhandlingarna utreds också, om man inom de avtalsbranscher, som saknar arrangemang förenliga med centralorganisationernas avtal av det slag som ovan i punkterna 6.1 – 6.4 nämnts, bör genomföra motsvarande arrangemang.

6.6

Parterna följer upp uppfyllandet av arbetsavtalslagens bestämmelse om val av förtroendefullmäktig för sådana personalgruppers del, som saknar kollektivavtal.

6.7

De s.k. TELKE-undersökningarna gällande arbetslivets utveckling

Då undersökningarna färdigställts (2/2004) förhandlar parterna om de eventuella slutledningar och åtgärder, som undersökningen för personalrepresentanternas del ger anledning till.

6.8

Arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning

Inom sådana avtalsbranscher, där arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning bestäms enligt lagen eller lagens principer, bör arbetsgivaren vid beviljande av befrielse ta i betraktande arbetsplatsens arbetarskydds- och företagshälsorisker, arbetsolyckornas och yrkessjukdomarnas allvarlighetsgrad och utveckling, förändringarna i arbetet, karaktären av arbetet och dess organisering, den regionala omfattningen samt de psykiska och fysiska arbetsförhållandena.

Parterna tillsätter en av centralorganisationernas representanter bestående arbetsgrupp med uppgift att försöka sammanställa en ny tidsanvändningstabell för arbetarskyddsfullmäktig utgående från den inom alla branscher tillämpade enhetliga minimitiden. I tabellens tidsanvändningsmängder och riskbegrepp bör man beakta förutom de traditionella fysiska riskerna även arbetets psykiska och sociala belastningsfaktorer samt arbetets olika organisationsmetoder som riskökande faktorer. Den mellan TT-FFC avtalade tidsanvändningstabellen bör också beaktas. Samtidigt utreds möjligheten att avtala lokalt om arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning.

Eventuella förändringar i frågor som avses i föregående kapitel träder i kraft 1.1.2004.

7.

Minimiarbets tid

Centralorganisationerna är eniga om att man bör undvika oändamålsenligt korta arbetsturer. Centralorganisationerna är överens om, att man inte bör använda kortare än fyra timmars arbetspass på en arbetsplats, om inte arbetstagarens behov eller någon annan välgrundad orsak föranleder detta.

Förbunden bör med beaktande av ovan nämnda utgångspunkter branschvis förhandla om införande av bestämmelser gällande minimiarbets tid i arbets- och tjänstekollektivavtalen.

De branschvisa förhandlingarna bör föras före 31.3.2003 så, att de på dessa förhandlingar baserade registreringarna i de branschvisa arbets- och tjänstekollektivavtalen samt eventuella övriga åtgärder kan genomföras före 30.6.2003.

8.

Långsiktiga och individuella arbetstidsarrangemang

Parterna är överens om, att avsikten med utvecklingen av arbetstidssystemen är att främja företagets och arbetsgemenskapernas produktivitet och konkurrenskraft samt beaktandet av arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov, trivseln i arbetet och välbefinnandet. Målsättningarna kan förbättras genom att man tar i bruk ett arbetstidskonto/en arbetstidsbank som är inriktad på en långtidsgranskning av arbetstiden.

I början av år 2002 sammanställde centralorganisationerna ett ställningstagande gällande god arbetstidspraxis. Utgående från de premisser som man i ställningstagandet godtagit ger man arbetstidsgruppen i uppgift att utreda sådana behov och möjligheter som hänför sig till ibruktagandet av arbetstidskonton/arbetstidsbanker och som ger möjlighet till inbesparing och lån av arbetstid och syftar till en långsiktigranskning av arbetstiden och individuell flexibilitet.

Med utredningen som grund har arbetsgruppen som uppgift att före 30.9.2003 kartlägga möjligheterna att ta i bruk ett system för att spara och låna arbetstid samt eventuella begränsningar inom ramen för en utjämningsperiod som omfattar ett kalenderår. Dylika faktorer är bl.a.:

- avtalsförfarandet med vilket arbetstagarens rätt att spara och ta ut ledighet arrangeras
- maximi- och minimigränser för antalet lediga timmar som samlas på kontot/på banken
- de rater, med vilka ledigheten eventuellt kan uppsamlas
- anvisningar i anknytning till löneadministration och bokföring
- arrangemangen i samband med att arbetsförhållandet upphör
- arrangemangen i samband med arbetsgivarens insolvens

Samtidigt är det arbetsgruppens uppgift att komma med förslag till lösningsalternativ för att understöda användningen av arbetstidskonton/arbetstidsbanker samt att föreslå sådana förändringar i lagstiftningen som behövs för att främja dessa.

9.

Arbetstidsgruppens uppdrag

Centralorganisationerna förlänger den tidigare tillsatta arbetstidsgruppens mandatperiod tills vidare. Arbetsgruppens uppgift är att följa med utvecklingen av den ordinarie arbetstiden och den utförda årsarbetstiden internationellt och inom den europeiska unionens medlemsstater samt att följa upp skillnaderna och orsakerna till skiljaktigheterna. I samband med uppföljningen skall arbetsgruppen reda ut arbetstidsbegreppen och metoderna som används i den internationella arbetstidsstatistiken samt i vilken mån statistikerna är jämförbara, vid behov med användning av Statistikcentralens expertis.

Som en del av uppföljningen av arbetstidsutvecklingen bör arbetsgruppen fästa uppmärksamhet vid de bransch- och

företagsspecifika arbetstidsarrangemangen och vid de metoder med vilkas hjälp arbetstiden kan arrangeras på företags-, arbetsplats- och individnivå.

Arbetsgruppen bör avge sin rapport under avtalsperiodens gång.

10.

Utveckling av jämställdhet i lönesättningen

10.1

Man fortsätter det mellan arbetsmarknadens centralorganisationer etablerade samarbetet för att ytterligare främja ibruktagandet och utvecklingen av lönesystem som baserar sig på värdering av arbetets svårighetsgrad och som är en del av den för uppföljning av arbetstiden tillsatta TASE-arbetsgruppens arbete.

Som en del av detta har de centrala arbetsmarknadsorganisationerna för avsikt att säkra att den för arbetsvärderingens uppföljning tillsatta arbetsgruppen TASEs projekt *Från illusion till verklighet* - fullföljs.

10.2

Parterna utreder möjligheterna att vidare förenhetliga de förtjänstbegrepp som används i lönestatistiken. Genom åtgärderna vill man förenkla jämförbarheten och i sammanhanget beaktas de eventuella förslagen i resultatlönearbetsgruppens slutrapport.

11.

Bedömningen av hur arbets- och tjänstekollektivavtalen inverkar enligt kön

Centralorganisationerna föreslår till sina medlemsförbund, att man i de branschvisa förhandlingarna gör en utvärdering av de för avtalsbranscherna specifika arbets- och tjänstekollektivavtalens könsinverkan i förhållande till männens och kvinnornas ställning.

Man strävar efter att utnyttja branschspecifika värderingsmetoder inom centralorganisationernas jämställdhetsarbete.

12.

De arbetslösas utkomstskydd

Parterna föreslår för social- och hälsovårdsministeriet, att betalningsperioden för den förhöjda förtjänstdagpenningens s.k. avgångsvederlagstillägg förlängs från 130 dagar till 150 dagar. Förändringen bör bringas i kraft omgående.

Parterna föreslår, att en trepartsarbetsgrupp under ledning av social- och hälsovårdsministeriet tillsätts för att utreda:

- huruvida och under vilka förutsättningar man kan ändra lagen om utkomstskydd för arbetslösa så, att arbetstagare som permitteras på grund av väderleksförhinder likställs med arbetstagare som heltidspermitterats. Tidsfristen för arbetsgruppens utredning går ut 31.3.2003. Ifall

utredningen föranleder ändringar i lagstiftningen, träder ändringarna i kraft 1.1.2004.

- huruvida man skall fortsätta betalningen av den avvägda dagpenningen till dem som fått den under den maximala tiden om 36 månader. Denna utredning bör vara färdigställd 31.5.2003.

13.

Utveckling av arbetstagarnas yrkeskunskaper och åtgärder för att stödja sysselsättningen

För att arbetstagarna skall stanna kvar i arbetet och för att förbättra sysselsättningen bör man ha som mål att systematiskt vidareutveckla personalens arbetsförmåga och kunnande i ett arbetsliv i förändring. Parterna avtalar om åtgärder som befrämjar ovan nämnda målsättningar.

13.1 Utveckling av samarbetsförfarandet

Centralorganisationerna är ense om att samarbetsförfarandet som grundar sig på samarbetslagarna eller på motsvarande avtalsarrangemang skall utvecklas enligt följande:

1. I samband med det samarbetsförfarande som hänför sig till uppsägningar som sker på grund av ekonomiska eller produktionstekniska orsaker kartlägger arbetsgivaren och förtroendemannen tillsammans de åtgärder, som underlättar placeringen av sådana arbetstagare som hotas av uppsägning hos samma arbetsgivare. Vid behov kartläggs även i samråd med Arbetskraftsmyndigheterna möjligheterna till placering hos en annan arbetsgivare. Målet är att kartläggningen görs före arbetsförhållandet upphör.
2. De arbetstagare som hotas av uppsägning eller som skall sägas upp skall informeras om eventuella åtgärder och vid behov gör man upp ett sysselsättningsprogram, med vars hjälp men försöker underlätta arbetstagarens återgång i arbetslivet antingen direkt eller med hjälp av utbildning. Åtgärderna kan bestå av t.ex. utbildning som personen behöver och som arbetsgivaren eller myndigheterna arrangerar, möjligheterna till placering hos samma arbetsgivare, nödvändig omplaceringsvägledning, hjälp vid arbetssökande och eventuella ekonomiska stödåtgärder.
3. Arbetstagaren bör beredas möjlighet att personligen närvara vid behandlingen av de åtgärder som berör honom.

13.2 Arbetskrafts- och utbildningspolitiska åtgärder

Centralorganisationerna är ense om att de arbetskrafts- och utbildningspolitiska åtgärderna skall utvecklas enligt följande:

1. Man förbättrar utnyttjandet av arbetsförvaltningens expertis och service med målsättningen att uppsagda arbetstagare och arbetstagare

som varsplats om uppsägning så snabbt som möjligt kan sysselsättas på nytt och deras arbetsmarknadsduglighet kartläggas.

2. Man utvecklar och effektiviserar arbetsgivarens skyldighet till meddelande enligt 5 § i lagen om arbetskraftsservice och det här till anslutna samarbetet mellan arbetskraftsmyndigheterna och företagen/arbetsplatserna.
3. Man utvecklar arbetsförvaltningens serviceorganisation i riktning mot mer omfattande regionala, exempelvis ekonomiska regionhelheter samtidigt som man ser till att det inom det egna arbetsplatsområdet finns tillgång till personliga arbetskraftstjänster
4. Man utvecklar arbetsministeriets och Utbildningsfondens stöd och förmåner med beaktande av övriga stöd och förmåner så, att de bättre än för närvarande i uppsägningssituationer främjar arbetstagarnas omplacering i nya arbetsuppgifter och nya arbetsplatser.

För utveckling av samarbetsförfarandet och de arbetskrafts- och utbildningspolitiska åtgärderna tillsätts en trepartsarbetsgrupp, som bör lägga fram sitt förslag till lagstiftningsmässiga och andra åtgärder före 31.10.2003.

13.3 Övriga åtgärder

Arbetsmarknadsorganisationerna ordnar ett särskilt informationsprojekt, för att

- stödja en systematisk utveckling av personalen med beaktande av vad som i bilaga 2 punkt 1.4.1 avtalats om frågor gällande utbildning och
- fästa särskild uppmärksamhet på innehållet i grunderna för uppsägning av ekonomiska och produktionstekniska orsaker samt omplacerings- och omskolningsskyldigheten.

Centralorganisationerna utreder vilka praktiska åtgärder parterna bör vidta för att befärma införandet av personalrapportering.

14. Arbetslivets utvecklingsprogram

Arbetslivets utvecklingsprogram utgör för sin del en grogrund för utvecklingen av arbetsgemenskapernas funktionsduglighet och produktivitet, för upprätthållandet av arbetsförmågan och förutsättningarna att orka i arbetet samt för all annan utveckling av arbetslivet.

Parterna fortsätter den målinriktade utvecklingen av arbetslivet med hjälp av ett utvecklingsprogram på trepartsbasis.

UPPRÄTTHÅLLANDE OCH UTVECKLING AV YRKESKUNSKAPEN

I Europeiska rådets sammanträde i Lissabon i mars 2000 satte man för den europeiska unionen upp ett mål, att unionen skulle bli världens mest konkurrenskraftiga, dynamiska på kunskap baserade ekonomi. Kunnande och utbildning är centrala faktorer även i Finlands konkurrenskraft.

Arbetsmarknadens europeiska intresseorganisationer EAY, UNICE och CEEP förhandlade sig i februari 2002 fram till en gemensam referensram. I den förstärkte parterna sina satsningar bl.a. på att sporra arbetsgivare och arbetstagare att utveckla yrkeskunskapen samt befrämja livslång inläring, information och stöd samt vägledning.

Befolkningens allt högre medelålder och det sjunkande antalet unga yrkeskunniga arbetstagare förutsätter en alldeles särskild omvårdnad av kunnandet och dess utveckling bland dem som nu är aktiva inom arbetslivet. Samtidigt ökar tävlan om den arbetskraft som behärskar de nyaste kunskaperna. En tillräcklig tillgång till yrkeskunnig arbetskraft bör säkras såväl för de närmaste åren som på längre sikt.

Yrkeskunskapernas upprätthållande och utveckling motiverar för sin del arbetstagarna att stanna kvar i arbetslivet fram till den normala pensionsåldern.

I utvecklingen av vårt lands yrkes- och högskoleutbildning bör man sträva efter en närmare koppling mellan näringsliv och utbildning. En utbildning av hög klass förutsätter att växelverkan mellan arbetslivet och läroinrättningarna är bestående och ständigt pågående. Av stor betydelse såväl för individen som för arbetsgemenskapen, men också för hela samhället i övrigt, är att andra stadiets yrkesutbildning genom inläring i arbetet och yrkeshögskolornas arbetspraktik är av hög klass. Man stöder ett lyckat genomförande av inläring i arbetet genom att utbilda arbetsplatshandledarna och säkra tillgången på dessa samt genom att trygga deras verksamhetsförutsättningar.

Såväl den internationella som den inhemska konkurrensmiljön kräver fackmän som är kapabla att förnya sig och vilkas kunskaper och färdigheter motsvarar dagens krav. Ansvar för att dessa upprätthålls och utvecklas bör delas av alla parter – individen, arbetsgivaren såväl som statsmakten, eftersom det gagnar alla. Statsmakten bör sörja för en grundutbildning och ett utbildningsutbud av hög klass, som erbjuder en god grund för individens arbetskarriär. Individerna bär ansvaret för att den egna yrkeskunskapen upprätthålls och utvecklas. Arbetsgivarna ansvarar för att personalen bereds möjlighet att väl behärska sina respektive yrken med hjälp av en välplanerad personalutbildning som är inriktad på att stödja utveckling och förändringar i arbetsuppgifterna.

A. ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS ÅTGÄRDER FÖR ATT UPPRÄTTHÅLLA YRKESKUNSKAPEN OCH FRÄMJA KUNNANDET PÅ ARBETSPLATSERNA

1.1

Utveckling av utbildningsformer som är lämpliga för vuxna

Organisationerna tillsätter en gemensam arbetsgrupp, till vilken även representanter för statsmakten inbjuds. Arbetsgruppens uppgift är att för den framställan, som skall ges till utbildnings- och kunskapsrådet, utreda och bereda frågor i anknytning till utveckling av vuxenutbildningsformerna samt till förbättring av utbildningsmotivationen bland vuxna. Arbetsgruppen skall även utarbeta ett ställningstagande, där man för fram arbetslivets syn på vilka utmaningar vuxenutbildningen ställs inför i dagens läge. Som en viktig utbildningsform lämplig för vuxna bör man främja och utveckla läroavtalsutbildningen eller utbildning av samma typ.

1.2

Utveckling av yrkesexamenssystemet

Organisationerna tillsätter en arbetsgrupp för utredning av yrkesexamenssystemets befrämjande och utveckling genom organisationernas gemensamma åtgärder bl.a. genom att öka kännedomen om dess existens och genom att försöka utöka dess användning och därmed dess betydelse. I detta arbete bör arbetsgruppen använda det enhälligt 15.8.2002 godkända betänkande som framlagts av examenskommittéarbetsgruppen. Organisationerna stöder betänkandets förslag att höja examenskommittémedlemmarnas mötesarvoden.

1.3

Förmedlingen av information gällande olika yrken till ungdomar

Organisationerna sammanställer ett gemensamt ställningstagande, där man betonar vikten av en adekvat och aktuell information om näringslivets och den offentliga sektorns olika yrkesbranscher för ungdomars studieinriktning och yrkesval och där organisationerna förbinder sig att samarbeta för främjande av dylik information.

Organisationerna tillsätter en gemensam arbetsgrupp, till vilken man inbjuder statsmakten. Arbetsgruppens uppgift är att främja förmedlingen av information till de unga gällande mångsidigheten i näringslivets och den offentliga sektorns yrken samt om de möjligheter till befordran som de erbjuder samt att öka dessa yrkens attraktivitet.

1.4

Upprätthållande av yrkeskunskapen och befrämjande av kunnandet på arbetsplatserna

1.4.1

Systematisk utveckling av personalen

Det är viktigt såväl ur arbetsgivarnas som arbetstagarnas synvinkel att yrkeskunskapen upprätthålls och utvecklas så, att den svarar mot de ständigt förändrade kraven. Med hjälp av flexibla utbildningslösningar bör man sträva efter att för var och en bereda möjlighet att hålla kunskapsnivån i takt med tidens krav och att utvecklas inom yrket.

Arbetsmarknadsorganisationerna rekommenderar för sina medlemsförbund, att dessa befrämjar systematiskt upprätthållande och utveckling av yrkeskunskapen samt samarbetet i utbildningsfrågor. Personalens utveckling kan befrämjas t.ex. med hjälp av gemensamt utformade individuella utbildningsplaner.

För att stöda en systematisk utveckling av personalen inleder organisationerna gemensamma åtgärdsprogram om vilka man sektorvis avtalar skilt. I samband med åtgärdsprogrammen kan man bl.a. presentera god praxis på arbetsplatserna samt offentliga stöd- och rådgivningstjänster, som har som mål att betjäna företagen och arbetsorganisationerna i systematisk utbildning av personalen. I detta sammanhang kan man även informera om bestämmelser och avtal gällande personalens utveckling.

1.4.2

Stöd av planen för höjande av utbildningsnivån

Arbetsmarknadens centralorganisationer anser det viktigt, att det program för höjande av den vuxna befolkningens utbildningsnivå, som statsmakten igångsatt, genomförs så yrkes- och praktikkoncentrerat som möjligt och i intimt samarbete med arbetsgivare, personal och läroinrättningar. Organisationerna försöker också att med egna åtgärder medverka till att programmet för utbildningsnivåns höjande blir genomfört.

Därför är arbetsmarknadsorganisationerna beredda att tillsammans med statsmakten delta i de förberedelser och åtgärder, som underlättar spridningen av kunskapen om programmet och de utbildningsmöjligheter som programmet erbjuder.

Dessutom rekommenderar organisationerna att medlemsförbunden för de gemensamma avtalsbranschernas del bedömer vad som behövs för att sprida information om utvecklingsprogrammet och för att främja utnyttjandet av utbildningsmöjligheterna samt att medlemsförbunden på basis av sin bedömning avtalar om de nödvändiga åtgärderna inklusive personalrepresentanternas deltagande i främjandet av programmets utnyttjande samt om eventuella ersättningar för de kostnader som deltagandet i examina föranleder.

Det är skäl att på arbetsplatserna stödja deltagandet i den utbildning som programmet för höjning av utbildningsnivån erbjuder samt att stödja försök att finna flexibla utbildningslösningar. Kartläggning av kunskapsnivån antingen som samarbetsprojekt mellan lokala parter eller utförda av utomstående utbildningsarrangörer kan vara sätt att få igång förhöjningsprogram på arbetsplatserna.

B. DE CENTRALA ARBETSMARKNADSORGANISATIONERNAS FÖRSLAG TILL STATSMAKTEN

1 Utbildningsfrågor i det inkomspolitiska avtalet för åren 2001 – 2002

Det inkomspolitiska avtalet för åren 2001 – 2002 innehöll ett omfattande kapitel som behandlade utbildningsfrågor ”Livslång inläring” som en del av arbetslivet. Där föreslog organisationerna även för statsmakten ett antal utbildningspolitiskt viktiga frågor, vilkas utredning och genomförande ännu till stora delar är ofullbordade. Dessa är:

- Inläring i arbetet och praktik
- Läroavtalsutbildning
- Utbildningsmodeller som står nära arbetslivet
- Beskattning av utbildningsinvesteringar
- Vetenskapshögskolornas resurser
- Delegation på hög nivå

Arbetsmarknadsorganisationerna förnyar de i den inkomspolitiska uppgörelsen för åren 2001 – 2002 ingående förslagen för de oavslutade frågornas del och påskyndar deras snabba slutförande.

2 Den parlamentariska vuxenutbildningsarbetsgruppens förslag

2.1 Ekonomiska tilläggsresurser

I statens budgetförslag för år 2003 föreslås inledande av ett program för höjande av vuxenbefolkningens utbildningsnivå och ett anslag om 10 miljoner euro för detta. Avsikten med programmet för utbildningsnivåns höjande är speciellt att höja yrkeskunskapen bland vuxna som redan är verksamma i arbetslivet samt att höja nivån på färdigheterna som hänförs till informationssamhället, och därigenom förbättra sysselsättningen och befrämja balansen mellan arbetskraftens utbud och efterfrågan.

I programmet skulle ingå möjlighet att avlägga yrkesmässiga grundexamina, yrkesexamina, specialyrkesexamina eller delar av dessa. Dessutom skulle man understöda bl.a. studier som skulle förbättra de färdigheter som informationssamhället kräver. Meningen är att inom programmet utveckla även nya vuxenutbildningsformer och funktioner som befrämjar kunskapsförkovran.

Arbetsmarknadsorganisationerna föreslår för statsmakten, att den i budgeten för år 2003 och vid behov genom en

tilläggsbudget skulle trygga tillräckliga resurser för att programmet för utbildningsnivåns höjande skall kunna genomföras.

Organisationerna konstaterar, att läroavtalsutbildning och annan utbildning av samma typ i de flesta fall är den mest lämpliga utbildningsformen för avläggande av sådana examina som avses i höjningsprogrammet. Därför föreslår organisationerna, att läroavtalsutbildningens kvotsystem och höjningsprogrammets bestämmelser gällande resursanvändning vid behov genom lagändringar utvecklas så, att de på bästa möjliga sätt bereder sådana personer, som höjningsprogrammet är inriktat på, möjlighet att avlägga yrkes- eller specialyrkesexamen. Den läroavtalskvot (20.000) som för år 2003 fastslagits skall kunna höjas så, att den motsvarar programmets behov.

Enligt kanslichefsarbetsgruppens förslag borde man som mål för förhöjningsprogrammet sätta, att man efter det första året skulle kunna ordna yrkesutbildning för 10.000 vuxenstuderande. Läroavtalsutbildningens kvot bör kunna höjas även efter år 2003.

Finansieringssystemet för vuxenyrkesutbildningen förnyas i budgeten för år 2003. Finansieringen av tilläggsutbildning vid universiteten och yrkeshögskolorna föreslås arrangeras genom ett eget separat finansieringssystem.

Arbetsmarknadscentralorganisationerna föreslår att finansieringen av tilläggsyrkesutbildning (kompletterande utbildning) tryggas för universitetens och yrkeshögskolornas del år 2003 och även därefter med beaktande av behovet inom arbetslivet.

Läroinrättningar som specialiserat sig på yrkesutbildning för vuxna har beviljats ett s.k. verksamhetsstöd för arrangerande av yrkesutbildning i form av avgiftsbelagd serviceverksamhet. Avsikten är att stegvis upphöra med detta verksamhetsstöd. Läroinrättningarnas framtida ställning är under utredning i den parlamentariska vuxenutbildningsarbetsgruppens fortsättningsarbete, varför man där också enhälligt föreslagit att indragningen av verksamhetsbidragen framskjuts med ett år.

Arbetsmarknadscentralorganisationerna föreslår, att verksamhetsbidraget bibehålls under år 2003 på innevarande års nivå i enlighet med vuxenutbildningsarbetsgruppens förslag.

Den parlamentariska vuxenutbildningsarbetsgruppens förslag utvärderas och bereds i flera av myndigheterna tillsatta och under beredning varande fortsättningsarbetsgrupper.

Organisationerna föreslår, att fortsättningsarbetsgruppernas arbete till den del som förslagen berör arbetslivet, skulle utföras som trepartssamarbete samt att organisationernas representanter skulle utnämnas till medlemmar i de olika arbetsgrupperna.

Organisationerna föreslår, att de sakhelheter, som man enhälligt kommit överens om vid trepartsberedningen bringas i kraft i enlighet med förslagen an efter som de färdigställs.

3

Vuxenutbildningsstöd

Arbetsmarknadsorganisationerna föreslår för statsmakten, att vuxenutbildningsstödet grunddel höjs från 440 euro till 500 euro/månad. Målsättningen är att höjningen träder i kraft från och med 1.8.2003.

Organisationerna tillsätter en gemensam arbetsgrupp med uppgift att följa upp utvecklingen av vuxenutbildningsstödet användarmängd. Arbetsgruppen skall följa upp utvecklingen av användarmängdens fördelning, bl.a. i relation till kön, ålder, lönenivå och yrkesbransch. Arbetsgruppens mandatperiod är tre år efter förhöjningens ikraftträdande. Arbetsgruppen avger en rapport till centralorganisationerna och vid behov också mellanrapporter.

C. UTBILDNINGS- OCH KUNSKAPSRÅDET

Arbetsmarknadscentralorganisationerna förnyar sitt förslag gällande grundande av ett utbildnings- och kunskapsråd och yrkar på ett snabbt förverkligande av planen.

I det inkomstpolitiska avtalet för åren 2001 – 2002 föreslogs att ett utbildnings- och kunskapsråd grundas för formandet av en helhetsbild och för att styra utvecklingen av utbildningen i en riktning som kan fylla individernas, företagens, arbetsgemenskapernas och hela samhällets förändrade arbetskrafts- och kunskapsbehov. Grundandet av ett utbildnings- och kunskapsråd har sedermera utretts mellan regeringen, myndigheterna och arbetsmarknadscentralorganisationerna, och man har i vida kretsar insett dess nödvändighet. Även i samband med beredningen av 2003 – 2004 års inkomstpolitiska avtal har det framkommit ett stort antal sakhelheter, som organisationerna föreslår att skall genomföras som en del av detta utbildnings- och kunskapsråds uppgifter. Sådana frågor är bl.a.:

- En helhetsvärdering av den parlamentariska vuxenutbildningsarbetsgruppens förslag och motsvarande omfattande projekt som siktar på utveckling av utbildningen
- Beaktande av arbetskraftsbehovet i utbildningens styrnings- och regleringssystem så, att man tryggar utbildningen till de yrken som för näringslivet och den offentliga sektorn är väsentliga, och att man beaktar de tillbudsstående sysselsättningsmöjligheterna.
- Utredning av de faktorer som hänför sig till fördröjning och avbrott i studierna samt till minskande av arbetslösheten efter avslutade studier och befrämjandet av en ändamålsenlig placering i arbetslivet.

STÄLLNINGSTAGANDE TILL SYSSELSÄTTNINGS- OCH ARBETSKRAFTSPOLITIKEN

De närmast inkommande årens befolkningsutveckling ställer höga krav på arbetskraftspolitiken. Arbetskraftsutbudet decimeras på grund av åldrandet och de anställdas övergång i pension varigenom efterfrågan på arbetskraft inom många branscher samtidigt ökar.

Fram till år 2015 kommer ca en miljon löntagare att utträda ur arbetskraften. Före utgången av detta decennium bör man sträva efter en sysselsättningsgrad om 75 % och arbetslösheten bör tvingas ned till högst 5 %.

Finlands ekonomiska tillväxt måste i framtiden grunda sig på ett gediget kunnande och på en gynnsam utveckling av sysselsättning och produktivitet.

En förutsättning för att höja sysselsättningsgraden är att man för en tillväxtinriktad ekonomisk politik och som en del av denna effektiviserar arbetskraftspolitiken och tryggar tillräcklig tillgång på resurser bl.a. med hjälp av följande åtgärder:

1. Arbetskraftspolitikens verkningar

Inverkan av de arbetskraftspolitiska sysselsättnings- och utbildningsåtgärderna på de arbetslösas placering på den fria arbetsmarknaden och på tillgången på yrkeskunlig arbetskraft måste förbättras. Samtidigt bör man trygga resursernas tillräcklighet.

2. Utbytet av sysselsättningsstöden

Man bör öka utbytet av sysselsättningsstöden och man bör förhindra spekulation med stöden samt snedvridningen i konkurrenssituationen bl.a. genom att i stödsysselsättningen inbegripa åtgärder som förbättrar arbetstagarnas kunskaper.

3. Skräddarsydda utbildningsmöjligheter

Olika former av precisionsutbildning av det slag som läroavtalsutbildning, inläring på arbetsplatsen och annan utbildning som utgår från arbetslivets behov, bör utvecklas och användningen av dem måste utökas.

I specialbranschernas och de specialutbildade yrkesgruppernas arbetskraftspolitiska utbildning bör man beakta den regionala täckningsgraden och att verkställandet överlappar TE-centralernas områden.

4. Befrämjande av rörligheten

För att befrämja den yrkeskunniga arbetskraftens rörlighet bör man förbättra de arbetslösa och de sysselsatta personernas möjligheter att utveckla yrkeskunskapsnivån på ett sätt som svarar mot arbetslivets behov.

Befrämjande av den regionala rörligheten förutsätter bl.a. att det på arbetsorten finns att erbjuda bostäder till ett skäligt pris.

5. De åldrandes kvarhållande i arbetet

För att kunna hålla kvar de åldrande i arbetslivet längre än för närvarande bör man beakta de åldrandes specialbehov samt förstärka människornas kunnande och orkande i alla skeden. De äldre arbetstagarnas arbetserfarenhet bör tas till vara på arbetsplatserna.

6. De unga

Ungdomar bör spurras till att slutföra sina studier och man bör befrämja deras placering i arbetslivet efter slutförda studier. Man bör med hjälp av mångsidiga åtgärder förhindra unga arbetslösa personers utslagning från samhället och arbetslivet.

7. Arbetskraftsbyråernas tjänster

Arbetskraftsbyråernas tjänster för arbetsökande och arbetsgivare bör förbättras. Man bör förbättra samarbetet mellan olika myndigheter och arbetsfördelningen måste preciseras. Personalens kunnande inom arbetsförvaltningen bör utvecklas och man bör trygga resurstillgången och en adekvat allokering av resurserna.

Ett effektivt verkställande av sysselsättnings- och arbetskraftspolitiken förutsätter omsorgsfulla förberedelser, där man i alla skeden bör utnyttja arbetsmarknadsorganisationernas sakkunskap. För att uppnå detta bör man erbjuda tillräckliga möjligheter till beredningsarbetet i enlighet med den äkta trepartsprincipen.

FÖRHANDLINGSRESULTAT
BILAGA 4

MEDDELANDE OM BEKRÄFTELSE

Parterna har undertecknat kollektivavtalet (tjänstekollektivavtalet) för _____
branschen, i enlighet med det förhandlingsresultat gällande inkomstpolitiskt avtal som godkändes
mellan arbetsmarknadens centralorganisationer 18.11.2002.

I _____ den _____ 2002

ARBETSGIVARFÖRBUND ELLER
MOTSVARANDE

FACKFÖRBUND ELLER
MOTSVARANDE

Regeringens ställningstagande i fråga om det förhandlingsresultat som uppnåddes 18.11.2002 gällande ett inkomstpolitiskt avtal för åren 2003-2005

Regeringen konstaterar att det förhandlingsresultat som de centrala arbetsmarknadsorganisationerna 18.11.2002 uppnådde i fråga om ett inkomstpolitiskt avtal för åren 2003-2004 uppfyller de krav som regeringen hade uppställt.

Regeringen förbinder sig för egen del vid de nedan uppräknade åtgärderna och avlåter de behövliga propositionerna till riksdagen. Om regeringen anser att förhandlingsresultatet inte i tillräckligt täckande omfattning senast den 30 november 2002 kl. 16 har blivit godkänt i förhandlingarna på förbunds nivå, konstaterar regeringen att de nedan uppräknade förslagen förfaller.

1. Åtgärder som stödjer sysselsättningen och köpkraften

1.1 Beskattningen

I budgetpropositionen för 2003 föreslog regeringen att beskattningen av förvärvsinkomster skall lindras med 315 milj. euro på årsnivå. I fråga om hushållens disponibla inkomster har de skattesänkningar som anges i detta ställningstagande en ökande effekt på 112 milj. euro på årsnivå. I och med sänkningen av löntagarnas arbetslöshetsförsäkringsavgift med 0,2 procentenheter stiger den sammanlagda effekten på årsnivå till ca 174 milj. euro.

Det sammanlagda beloppet av skattelindringarna i fråga om beskattningen av förvärvsinkomst uppgår till ca 490 milj. euro år 2003.

Regeringen är beredd att föreslå att alla marginalskatteprocent satser i statens inkomstskatteskala sänks med 0,5 procentenheter i stället för med 0,3 procentenheter, vilket hade föreslagits i budgetpropositionen för 2003.

Det maximala beloppet för avdraget för inkomstens förvärvande höjs med 50 euro och blir därmed 590 euro i stället för det belopp på 540 euro som föreslogs i budgetpropositionen för 2003.

Det årliga maximibeloppet för hushållsavdraget höjs från 900 euro till 1 100 euro fr.o.m. den 1 januari 2003. Skatteinkomsterna antas härmed minska med 2 milj. euro.

Regeringen godkänner arbetslöshetsförsäkringsfondens förslag om att arbetsgivarnas arbetslöshetsförsäkringspremie och löntagarnas arbetslöshetsförsäkringsavgift sänks med 0,2 procentenheter fr.o.m. den 1 januari 2003.

1.2. Sysselsättningsfrämjande åtgärder

Regeringen förbereder sig på att i Finland ta i bruk den s.k. temporära stödmekanism som Europeiska unionen har godkänt för vissa fartygstyper. De behövliga fullmakterna och anslagen tas in i en tilläggsbudget för år 2003.

De låne-, räntestöds- och bidragsfullmakter som gäller reparationsbyggande av bostäder utökas i jämförelse med budgetpropositionen för 2003 genom en höjning av energi- och reparationsbidragsfullmakten gällande bostäder med 25 milj. euro samt en höjning av räntestöds- och aravalånefullmakten med sammanlagt 70 milj. euro.

De högsta räntorna för aravalånebeståndet sänks genom en begränsning av den maximala låneräntan till 6 %. Om statens ränta för medelsanskaffning stiger väsentligt efter år 2002, sänks maximiräntan enligt lånevillkoren att motsvara den medelsanskaffningsränta för 10 år som realiserades i fråga om det föregående kalenderåret, höjd med 0,9 procentenheter. Genom denna lösning minskar ränteinkomsterna inom statsekonomin under den återstående lånetiden med sammanlagt ca 50 milj. euro.

För avskaffandet av mögel- och fuktskador i de allmänbildande läroanstalterna och yrkesläroanstalterna samt i yrkeshögskolorna höjs bevilningsfullmakten för anläggningsprojekt och statsandelen med 5 milj. euro utöver det som har föreslagits i budgetpropositionen för 2003.

Reparationsarbetena i fråga om statens fastigheter tidigareläggs genom att investeringsfullmakten för Senatfastigheter höjs med 15 milj. euro för 2003.

Bidragen för kommunernas vattenförsörjningsåtgärder höjs med 1 milj. euro.

I enlighet med målen i klimatprogrammet höjs bevilningsfullmakten för energistöd med 2 milj. euro i jämförelse med vad som föreslogs i budgetpropositionen för 2003. Den ökade fullmakten orsakar ett behov av att anslaget höjs med 40 000 euro.

Inom arbetsministeriets förvaltningsområde höjs den sysselsättningsbaserade investeringsbidragsfullmakten med 4 milj. euro i jämförelse med den nivå som föreslogs i budgetpropositionen för 2003. Detta föranleder ett behov av att höja investeringsmomenten i anslagen för 2003 med sammanlagt 1,2 milj. euro.

Anslagen för de arbetskraftspolitiska åtgärderna höjs med 2 milj. euro i jämförelse med nivån i budgetpropositionen för 2003.

Bevilningsfullmakten för speciallånen gällande Finnvera Abp höjs med 8 milj. euro i jämförelse med vad som föreslogs i budgetpropositionen för 2003. Under momentet för räntestödet orsakas till följd av den höjda fullmakten ett behov av ett tilläggsanslag på 140 000 euro för år 2003.

1.3 Kommunernas och kyrkans ekonomi

Sänkningen av löntagarnas arbetslöshetsförsäkringsavgift höjer kommunernas skatteinkomster med ca 20 milj. euro och församlingarnas skatteinkomster med ca 1 milj. euro. Trycket på en höjning av löntagarnas arbetspensionsavgift kan dock leda till att kommunernas skatteinkomster minskar med motsvarande belopp.

I och med att arbetsgivarnas arbetslöshetsförsäkringspremie sänks med 0,2 procentenheter sjunker kommunernas driftsutgifter med 22 milj. euro och församlingarnas driftsutgifter med 1 milj. euro.

Höjningen av avdraget för inkomstens förvärvande sänker kommunernas beskattning utfall med 22 milj. euro påårsnivå och kyrkoskattens utfall med 1 milj. euro.

Regeringen föreslår för riksdagen att statsandelsprocenten för driftskostnaderna inom social- och hälsovården höjs med ett belopp motsvarande 15 milj. euro.

Sänkningen av de kommunala arbetsgivarnas arbetslöshetsförsäkringspremie minskar ökningen av kommunernas statsandelsindex så, att statsandelarna sjunker med sammanlagt 5 milj. euro i jämförelse med vad som föreslogs i budgetpropositionen för 2003. Detta beaktas i samband med indexjusteringen för 2005.

2. Utbildningen

Det förhandlingsresultat som arbetsmarknadsorganisationerna uppnådde är förknippat med många förslag gällande utvecklandet av utbildningen. Regeringen gör sig förtrogen med förslagen och överväger de behövliga åtgärderna.

Det årliga antalet studerande vid den yrkesinriktade tilläggsutbildning som genomförs i form av läroavtalsutbildning höjs temporärt under åren 2003 och 2004 med 500 studerande utöver det som föreslogs i budgetpropositionen för 2003. Samtidigt höjs statsandelen med 1,5 milj. euro.

I fråga om det tilläggsåtgärdsprogram för åren 2003-2007 som avser att höja de vuxnas utbildningsnivå utökas det statsbidrag som anges i budgetpropositionen för 2003 med 2 milj. euro. Vuxenutbildningsstödet utvecklas så, att vuxenutbildningsstödet grunddel höjs från 440 euro till 500 euro per månad. Reformen bereds så, att den kan träda i kraft vid ingången av 2004.

3. Samordningen av arbetslivet och familjelivet

Regeringen tillsätter på trepartsbasis en arbetsgrupp med uppgift att bereda en ändring av arbetsavtalslagen så, att den partiella vårdledigheten utvecklas på det sätt som arbetsmarknadsparterna har kommit överens om.

Till riksdagen avläts en proposition med förslag till lag om ändring av lagen om stöd för hemvård och privat vård av barn så, att rätten till partiell vårdpenning utvidgas att gälla de föräldrar och andra vårdnadshavare som är anställda i ett tjänste- eller arbetsförhållande och vilkas barn deltar som läropliktigt i den grundläggande utbildningen och vilkas genomsnittliga arbetstid per vecka, i enlighet med lagen om grundläggande utbildning, under barnets första och andra läsår är högst 30 timmar till följd av vården av barn. Om bägge föräldrarnas partiella vårdledighet infaller under en och samma kalenderperiod utreds möjligheten att betala partiell vårdpenning till båda, såvida föräldrarna inte samtidigt tar ut partiell vårdledighet.

Reformen innebär att kostnaderna för hemvårdsstödet stiger med 8 milj. euro påårsnivå, varvid kommunernas nettoutgifter ökar med 6 milj. euro och statsandelarna med 2 milj. euro. Avsikten är att reformen skall träda i kraft vid ingången av höstterminen den 1 augusti 2004.

4. Utkomstskyddet för arbetslösa

Under ledning av social- och hälsovårdsministeriet tillsätts en arbetsgrupp som på trepartsbasis skall utreda om det är möjligt, och i så fall på vilket sätt, att ändra lagen om utkomstskydd för arbetslösa så, att arbetstagare som är permitterade på grund av väderlekshinder jämföras med heltidspermitterade anställda. Arbetsgruppen skall vara klar med sin utredning den 31 mars 2003. Om utredningen ger anledning till ändringar i lagstiftningen, är avsikten att ändringarna skall träda i kraft den 1 januari 2004.

Under ledning av social- och hälsovårdsministeriet utreds likaså på trepartsbasis om det är skäl att fortsätta att betala ut jämkad dagpenning till personer som har uppburit denna dagpenning för maximitiden, dvs. 36 månader. Utredningen skall vara klar den 31 maj 2003.

Regeringen föreslår för riksdagen att maximitiden för arbetslöshetsdagpenningens förhöjda förtjänstdel förlängs från 130 till 150 dagar. Kostnadsverkningarna är i jämviktsläget 3,4 milj. euro per år. Vid finansieringen av kostnaderna iaktas det som sägs om finansieringen av den förhöjda förtjänstdelen i regeringens proposition (115/2002 rd).

5. Indexvillkoret

En regeringsproposition kommer att avlåtas med förslag till en lag, enligt vilken det kommer att tillåtas att indexvillkoret enligt punkt 2.4 i det inkomstpolitiska avtalet tas in i de arbets- och tjänstekollektivavtal som avses i det inkomstpolitiska avtalet.

6. Budgeteringen av statens personalutgifter

De av det inkomstpolitiska avtalet föranledda ökningarna i personalutgifterna för 2003 budgeteras i den första tilläggsbudgetpropositionen för 2003. Ökningarna i personalutgifterna för 2004 budgeteras i budgetpropositionen för året i fråga.

7. Kommunernas dyrortsklassificering

Den nuvarande lagen om dyrortsklassificering av kommunerna gäller till utgången av 2003. Regeringen utgår ifrån att giltigheten för den nuvarande dyrortsklassificeringen förlängs till utgången av den inkomstpolitiska avtalsperiod som man nu enas om.

8. Tillsynen över utlänningars arbetsförhållanden

Regeringen bereder förfaranden för utvecklande av tillsynen över utlänningars arbetsförhållanden i enlighet med de riktlinjer som arbetsmarknadsparterna har lagt fram.

9. Nivån för skattefritt strejkbidrag

Maximibeloppet för skattefritt strejkbidrag har sedan 1992 varit 70 mk per dag. Fr.o.m. ingången av 2002 har beloppet varit 12 euro per dag. Sedan 1992 har inkomstnivån stigit med ca en tredjedel. Regeringen avlåter till riksdagen en proposition om en höjning av gränsen för skattefritt strejkbidrag till 16 euro, varefter bidraget i relation till inkomsterna är på samma nivå som 1992. Avsikten är att den nya skattefrihetsgränsen skall träda i kraft den 1 januari 2004.

The logo consists of the letters 'FFC' in a bold, red, sans-serif font. The letters are slightly slanted to the right.

På din sida

*Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC
Hagnäskajen 1, Pb 157, 00531 Helsingfors
Tfn (09) 77 211
www.sak.fi*