

INKOMSTPOLITISKT AVTAL FÖR ÅREN 2001 – 2002

15.12.2000

PÅ VÄG MOT FULL SYSSELSÄTTNING

Det nya årtusendets första inkomstpolitiska helhetsuppgörelse för åren 2001–2002 har sett dagens ljus. Löneförhöjningarna och indexklausulen ökar löntagarnas köpkraft. Uppgörelsens omfattning är god, för under två års tid skyddas över 90 % av löntagarna av avtalet. Avtalet stabiliserar ekonomin och dämpar inflationen, vilket är av synnerlig vikt för dem med små och medelstora inkomster.

Uppgörelsen stöder en positiv sysselsättningsutveckling och ekonomisk tillväxt. Uppgörelsen gör det möjligt att under de bägge avtalsåren skapa 40 000–50 000 nya arbetsplatser och uppnå en 70 % sysselsättningsgrad före utgången av år 2003. Avtalet är ett steg mot full sysselsättning.

I början av förhandlingarna försökte arbetsgivarna lägga hela bördan av prisstegringen, som råoljan och euron har förorsakat, på löntagarna. Arbetsgivaren ville också frigöra sig från gemensamt överenskomna lönenormer och därmed få hela nyttan av produktionsökningen och den starka ekonomiska tillväxten. Därför krävdes det osedvanligt ordentliga nappatag innan uppgörelsen var i hamn. Mot slutet måste vi ännu föra en hård kamp till förmån för en solidarisk lönelinje som främjar de lågavlönade.

Löneförhöjningarna är i snitt omkring en halv procent högre än i den förra helhetsuppgörelsen. Genomsnittslöntagaren i FFC-familjen får omkring 400 mk mer i månaden år 2001, som ett resultat av både löneförhöjning och skattelättnader. År 2002 blir förhöjningen 250 mk/mån. Köpkraften ökar under det första året med c:a 3,5 % och c:a 2 % det andra året. Uppgörelsen stöder en nedåtgående inflation. Indexklausulen skyddar löntagarna mot utomstående överraskningar.

Uppgörelsen är solidarisk eftersom den allmänna förhöjningen genomförs i mark och penni, och den innehåller en jämlikhetspott, som fördelas så, att den tillkommer de lågavlönade i branschen. Också skattelättnaderna år 2002 gynnar i någon mån små- och medelinkomsttagarna. Förbundspotten kan användas för att lösa branschvisa specialproblem.

Uppgörelsens kvalitetsfrågor är klart bättre förpackade än åren 1995 och 1997. Med finns flera saker som är speciellt viktiga för FFC:s medlemmar: att orka i arbetet, att finna balans mellan arbetslivet och familjen och att få tilläggsutbildning i sin bransch. FFC:s målsättning om ett rättvist och mänskligt arbetsliv får konkret innehåll.

För första gången på tio år får vi en justering av utkomstskyddet för arbetslösa. Förtjänstandelen av arbetslöshetsdagpenningen som under Ahos regering skars ner till 42 % återställs nu till 45 %. Också arbetstiden förkortas i och med att lördagen efter Kristi himmelsfärdsdag blir ledig dag med lön inom alla avtalsbranscher.

Arbetslivet utvecklas på många sätt. De förtroendevaldas ställning förbättras så, att förtroendemannasystemet höjs inom alla avtalsbranscher. I arbetarskyddsfullmäktiges tidsanvändning börjar man beakta de krav som det psykiska arbetarskyddet för med sig. Förtroendemannasystemet utvecklas i en arbetsgrupp. Man vill främja goda arbetstidsmodeller och flexibla arbetstider som utgår från individuella behov. Man sätter in ett flertal åtgärder som ska främja människors ork och på andra sätt utveckla arbetsgemenskaperna. Parterna har godkänt en gemensam rekommendation om arbetsskiftens längd, vilket är speciellt viktigt för dem som arbetar i kvinnodominerade serviceyrken. Beträffande spelreglerna för resultat- och vinstlön nådde vi inget genombrott, men arbetet fortsätter.

Alterneringsledigheten har visat sig fungera väl och fortsätter. Parterna har gemensamt kommit överens om principerna för en reform av lagen om företagshälsovård. På trepartsbasis utvecklas principerna för balans mellan arbetsliv och familj och semester- och personalfondslagstiftningen. Trepartsutredning blir det också av hur övervakningen av arbetarskyddsdistrikten ska effektiviseras.

Utbildningsförsäkringens tredje skede förverkligas och det andra skedets villkor lindras så, att det blir lättare för den arbetslöse att söka sig till utbildning. Anslagen för vuxenutbildning höjs. Man underlättar uppgörandet av personal- och utbildningsplaner i företagen. Goda modeller som skapas av exemplarföretag görs kända med gemensamma krafter. Att lära sig i arbetet och läroavtalsutbildningen främjas.

För första gången kom parterna nu överens om att utveckla en kultur och metoder för fortlöpande förhandlingar.

Tack vare ett strukturellt överskott i statsbudgeten på omkring 8 miljarder mark äventyrar inte skattelättnaderna finansieringen av välfärdstjänsterna eller socialskyddet och de är inte heller ett hinder för att utveckla dem. Staten kompenserar kommunerna för deras förluster för att inkomstavdraget höjs.

Detta är den första inkomstuppgörelsen i eurotid. Förhöjningarna år 2002 räknas och betalas redan i euro. Ifall den gemensamma valutan blir starkare, såsom de flesta förutspår, är det ägnat att minska inflationstrycket. I så fall kan avtalets målsättningar för köpkraften förverkligas tom. bättre än väntat.

Uppgårelsen visade, att modellen med ett avtalssamhälle där de tre parterna samarbetar ger fruktbare resultat för såväl arbetstagarerna, företagen som hela samhället. Den finländska modellen fungerar.

Helsingfors den 15 december 2000

Lauri Ihalainen

INKOMSTPOLITISKT AVTAL FÖR ÅREN 2001-2002

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 17.11.2000. Parterna godkänner ovan nämnda och bifogade förhandlingsresultat som ett inkomstpolitiskt avtal för åren 2001-2002.

Helsingfors den 15 december 2000

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 2001 – 2002

1

UTGÅNGSPUNKTERNA

Syftet med detta avtal är att genom åtgärder som stärker stabiliteten och förutsägbarheten i ekonomin bidra till en fortsatt gynnsam ekonomisk och sysselsättningsfrämjande utveckling. Med avtalet eftersträvas att inflationen hålls under kontroll, att köpkraften utvecklas stabilt och att konkurrenskraften upprätthålls genom en sammanjämkning av löne- och skatteuppgörelser.

I avtalet ingår åtgärder som främjar utvecklingen inom arbetslivet och sådan utbildning som fortgår livet ut. Avtalsparterna förbinder sig att utveckla systemet med fortgående förhandlingar.

Under avtalsperioden sker övergången till euro som kontantvaluta och parterna har därför ingått avtal om de förfaringssätt och rekommendationer som hänför sig till eurons ibruktagande.

2

ARBETS- OCH TJÄNSTEKOLLEKTIVAVTALSUPPGÖRELSENA

2.1

Avtalsperioden

Oberoende av gällande arbets- och tjänstekollektivavtals avtalsperioder upphör dessa att gälla 31.1.2001 och förnyas med nedan nämnda ändringar. De nya arbets- och tjänstekollektivavtalens avtalsperiod inleds 1.2.2001, förutsatt att föreliggande förhandlingsresultat genom avtalsparternas underteckningar bestyrks och därmed gäller som ett avtal.

Den nya avtalsperioden utlöper 31.1.2003.

Ifall avtalsperioden i tidigare branschavtal fastställts att utlöpa efter 31.1.2003, upphör den nya avtalsperioden i enlighet med det tidigare branschavtalet.

2.2

Lönejusteringarna

ÅR 2001

2.2.1

Allmän förhöjning

Lönerna höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.2.2001 eller närmast därefter med en allmän förhöjning, vars storlek är 120 penni (20 cent) per timme eller 200 mark (33,64 euro) per månad, dock minst 2,1 procent.

2.2.2

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.

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 dessa i form av en allmän procentförhöjning.

2.2.3

Jämställdhetspotten

Från 1.2.2001 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 0,6. Till det tal som sålunda erhålls läggs till den relativa andelen av samtliga löntagare, vars lön understiger 59 mark i timme eller 9.950 mark per månad, multiplicerad med 0,2.

Undertecknarorganisationerna beräknar jämställdhetspotten för varje avtalsbransch på basis av lönestatistiken för fjärde kvartalet 1999 eller motsvarande period.

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 statusen för de kvinnor, vilkas lön inte är i harmoni 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 1.2.2001 med ett procent- eller markbelopp 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 tabellöner får inte leda till förhöjning av de individuella lönerna utöver den inom branschen avtalade allmänna förhöjningen. Från denna regel kan dock avsteg göras ifall justeringspottarna används till eventuella reformer av lönesystemen inom branschen.

Inom den offentliga sektorn justeras minimilöner, grundlöner, grundnivåerna, riktlöner samt lönegränserna från och med 1.2.2001 med en förhöjning som motsvarar den allmänna förhöjningen.

2.2.5

Övriga lönegrunder

Skifttilläggen och övriga motsvarande miljö tillägg höjs 1.2.2001 med ett procenttal som motsvarar den allmänna förhöjningens höjande verkan på lönenivån inom respektive avtalsbransch. Dessa tillägg höjs endast ifall ifrågavarande tillägg inte på grund av beräkningsgrunden höjs till följd av löneförhöjningen. Tilläggen avrundas till närmaste fem penni.

ÅR 2002

2.2.6

Den allmänna förhöjningen

Lönerna höjs från början av den lönebetalningsperiod som inleds 1.3.2002 eller närmast därefter, med en allmän förhöjning, vars storlek är 18 cent (107 penni) per timme eller 30 euro (179 mark) per månad, dock minst 1,9 procent.

2.2.7

Förbundspotten

Utöver den allmänna förhöjningen höjs lönerna från samma tidpunkt som den allmänna förhöjningen med en 0,3 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-, arbetsverks-, kommun- eller arbetsplatsvis fördelbar pott. Den lokalt disponibla pottens storlek konstateras gemensamt.

Tidpunkten för när förbundspotten och den lokala potten tas i bruk kan med 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

De privata sektorns kollektivavtalsenliga rikt- och tabellöner höjs från 1.3.2002 med ett procent-, euro- eller centbelopp 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 höjning av de individuella lönerna utöver den inom branschen avtalade allmänna förhöjningen. Från denna regel kan dock avsteg göras ifall justeringspottarna används till eventuella förnyelser av de branschvisa lönesystemen.

Inom den offentliga sektorn justeras minimilönerna, grundlönerna, grundnivåerna, riktlönerna samt lönegränserna från och med 1.3.2002 med en förhöjning som motsvarar den allmänna förhöjningen.

2.2.9

Övriga lönegrunder

Skifttillägg och övriga motsvarande miljötillägg höjs 1.3.2002 med ett procenttal som motsvarar den allmänna förhöjningens höjande verkan på lönenivån inom respektive bransch. Dessa tillägg höjs dock endast ifall de inte redan, till följd av beräkningsgrunden, höjs genom 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 2001 och tiden därefter höjs lönerna såsom överenskommit i det inkomstpolitiska avtal som detta förhandlingsresultat avser.

Med denna inkomstpolitiska uppgörelse görs ingen ändring i de avtalade löneförhöjningarna, utvecklingen av lönesystemen eller andra specialarrangemang som enligt de tidigare branschvis uppgjorda avtalen skulle verkställas år 2001 eller därefter.

Ifall man i ett branschavtal ingått från denna inkomstpolitiska uppgörelse avvikande avtal om löneförhöjningstidpunkterna år 2001 eller till tiden därefter, iakttas för löneförhöjningstidpunkternas del de tidigare avtalade ifall parterna inte kommer överens om annat.

2.4

Ibrukttagandet av euro

För att främja omvandlingen till eurobelopp i arbets- och kollektivavtalen och användningen av euro i löneadministrationen under övergångsperioden har centralorganisationerna kommit överens om en rekom-

mendation som finns i bilaga 1 för de avtalsbranscher där man ännu inte kommit överens om användningen av euro.

2.5

Utvärdering av den ekonomiska utvecklingen och indexvillkoret

Den inkomstpolitiska utredningskommissionen bedömer Finlands och det övriga euro-områdets ekonomiska läge, konkurrenskraft, sysselsättning, pris- och förtjänstutveckling samt konstaterar stegringen av konsumentprisindex (1995 = 100) från januari 2001 till december 2001.

På basis av den inkomstpolitiska utredningskommissionens utredning kommer parterna i detta avtal att i januari 2002 bedöma den ekonomiska utvecklingen och komma överens om de åtgärder som detta eventuellt ger anledning till. Det nedan nämnda indexvillkoret tillämpas ifall parterna i detta avtal inte enhälligt kommer överens om annat.

Ifall konsumentprisindex (1995 = 100) från januari 2001 – december 2001 överskrider 2,6 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 omvandlingsprocent med en decimal.

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

Den inkomstpolitiska utredningskommissionen konstaterar förändringen i konsumentprisindex och storleken av en eventuell indexförhöjning.

2.6

Granskningsklausul

Parterna i detta avtal samlas i april-maj 2002 för att granska det allmänna ekonomiska läget samt hur avtalets målsättningar nåtts och inkomsterna utvecklats.

Granskningsperioden för inkomstutvecklingen är IV/2000 – IV/2001 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.

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 för-

tjänstutvecklingen överförs till en för ändamålet tillsatt skiljenämnd för avgörande.

För avtalsperioden utser parterna en person var i skiljenämnden. Riksförlikningsmannen fungerar som ordförande i nämnden. Representation i skiljenämnden av en organisation som anslutit sig till avtalet utses av riksförlikningsmannen på förslag av respektive organisationer. 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 partsrepresentanternas 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 14.6.2002, och beslut bör fattas senast 30.8.2002.

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 lika stor procentuell allmän förhöjning.

Parterna inleder vid behov en utredning för att kartlägga eventuella statistiska brister som hänför sig till genomförandet av förtjänstutvecklingsgranskningen samt för möjligheterna att korrigera dem.

2.7

Ersättning av resekostnader

Ersättningarna för resekostnader som betraktas som skattefria, liksom även reseersättningsgrunderna, fastställs för åren 2001, 2002 och för den del av år 2003 då avtalet fortfarande är i kraft, enligt skattestyrelsens gängse beslut.

Om man i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal överenskommit om ersättning för resekostnader på ett sätt, som avviker från skattestyrelsens

beslut, skall ändringar göras i avtalet från och med 1.2.2001, från och med 1.1.2002 och 1.1.2003 på motsvarande sätt som tidigare.

2.8

Kommunernas dyrortsklassificering

Under avtalsperioden tillämpas på arbets- och tjänstekollektivavtalens löne- och de andra bestämmelser kommunernas allmänna dyrortsklassificering och den kommunala indelning som bestämts i statsrådets beslut 25.11.1999/1090.

2.9

Kristi himmelfärdsveckans inverkan på arbetstiden

Inom sådana arbets- eller tjänstekollektivavtalsbranscher, där Kristi himmelfärdsdagens återinförande till dess ursprungliga plats i kalendern inte inverkat förkortande på arbetstiden, och man inte genom jämförbara arrangemang avtalat om saken, avtalas om arbetstidsförkortning så, att Kristi himmelfärdsdag utan förtjänstavrdrag förkortar arbetstidens årsarbetstid från och med 1.1.2002 med den mängd som motsvarar den genomsnittliga arbetsturen enligt arbets- eller tjänstekollektivavtalet. Arrangemanget gäller inte kontinuerligt treskiftsarbete och inte heller sådana fortlöpande (kontinuerliga) arbetstidsformer, där den årliga arbetstiden är mer än 8 timmar kortare än den årliga arbetstiden i dagarbete.

I de branschvisa tillämpningsförhandlingarna om den inkomstpolitiska uppgörelsen klargörs närmare huruvida, och i vilken utsträckning, flyttningen av Kristi himmelfärdsdagen redan beaktats i avtalen. Beträffande deltidsarbete skall arbetstidsarrangemangen ordnas enligt gängse praxis inom respektive bransch.

Avtal om ett mer detaljerat sätt att genomföra ovan nämnda arbetstidsarrangemang i arbets- och tjänstekollektivavtalen skall ingås före 31.12.2001 så, att arrangemangen kan tillämpas från och med början av år 2002.

2.10

Huvudförtroendemännens ersättningar

I det fall, att man utöver ersättningar för förtjänstbortfall till huvudförtroendeman eller motsvarande representant betalar en skild på gällande arbets- eller tjänstekollektivavtal baserad månatlig ersättning för skötseln av förtroendeuppdrag, skall minimibeloppet för denna ersättning höjas till 250 mark per månad från och med början av de nya arbets- och tjänstekollektivavtalens avtalsperiod. De ersättningar till huvudförtroendeman eller motsvarande som till sitt belopp överstiger denna summa skall dessutom höjas med 10 procent från och med ovan nämnda datum.

3

UTKOMSTSSKYDD FÖR ARBETSLÖSA

Nivå

Från och med 1.3.2002 ändras beräkningsgrunderna för den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen så, att dagpenningens inkomstdel är 45 % (för närvarande 42 %) av skillnaden mellan daglönen och grunddelen. Om de månadsinkomster som arbetslöshetsdagpenningen grundar sig på är större än 90 gånger grunddagpenningens summa, är inkomstdelen fortfarande 20 % av den dagslön som överstiger gränsen. Den förhöjda dagpenningen tillämpas på personer som lyfter arbetslöshetsdagpenning vid tidpunkten för lagändringens ikraftträdande eller därefter.

Arbetsgrupp

En trepartsarbetsgrupp under ledning av SHM tillsätts för att utreda behovet och möjligheterna att utveckla de arbetslösas utkomstskydd och arbetskraftspolitiken i en riktning som stöder sysselsättningen. Arbetsgruppen skall särskilt fokusera sig på att klargöra vilka specialåtgärder de långtidsarbetslösa är i behov av, samt på att trygga de långtidsarbetslösas utkomst. Arbetsgruppen skall dessutom utreda om det i utkomstskyddet för de arbetslösa finns skäl till strukturella, på arbetshistoria eller dylikt motiverade reformer, liksom även göra en ny utvärdering av anpassningen mellan dagpenningen och förvärvsinkomsterna för utfört arbete.

Arbetsgruppen skall i sitt arbete beakta de utredningar och förslag som gjorts av arbetsgruppen som utrett frågan utkomstskydd för arbetslösa och arbetskraftspolitik (SHM 2000:13).

Arbetsgruppen bör ha sitt arbete färdigställt före 1.10.2001.

4

FORTLÖPANDE FÖRHANDLANDE

Målsättningen för fortlöpande förhandlande

Ekonomi internationaliseras och verksamhetsbetingelserna på arbetsmarknaden är i ständig förändring. Fungerande förhandlingsrelationer mellan de olika parterna i arbetslivet såväl på arbetsplats-, förbunds- som på centralorganisationsnivå är en förutsättning för att man skall kunna bemästra alla förändringar inom ekonomin, på arbetsmarknaden och inom arbetslivet.

Möjligheten att behandla olika frågor även 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, pro-

jekt. I projekten skall särskild uppmärksamhet fästas vid deras tillämpbarhet på arbetsplatsnivå.

Fortlöpande förhandlande mellan undertecknarorganisationerna

För utveckling av förhandlingsförfarandet mellan undertecknarorganisationerna är avtalsparterna redo att ta i bruk fortlöpande förhandlande i sina sinsemellan samt sina bilaterala förhållanden. Enligt detta förfaringssätt kan alla parter under pågående avtalsperiod komma med förslag på frågor eller projekt som borde 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. Detta förhandlingsförfarande kan även omfatta frågor som förutsätter trepartsbehandling.

Parterna konstaterar att följande frågor omfattas av systemet med fortlöpande förhandlande:

Pensionspolitik

I frågor gällande utveckling av pensionspolitiken och arbetspensionssystemen fortsätter förhandlings- och avtalsverksamheten i arbetsmarknadsorganisationernas pensionsförhandlingsgrupp och i andra behövliga beredningsgrupper.

Utkomstskydd för arbetslösa

Frågor gällande utveckling av systemet för utkomstskydd för de arbetslösa är under behandling i trepartssamarbete mellan centralorganisationerna.

Utveckling av förhandlings- och avtalssystemet

De utmaningar och möjligheter som ekonomins internationalisering för med sig samt Finlands medlemskap i EMU framhäver förhandlings- och avtalsverksamhetens betydelse som en av de centrala faktorer som inverkar på ekonomin, sysselsättningen, konkurrenskraften och köpkraften. På grund av detta faktum anser parterna att det är viktigt att tillsammans börja utreda hur och på vilka punkter det är skäl att utveckla arbetsmarknadspolitikerna samt de nuvarande förhandlings- och avtalssystemen.

Frågor gällande arbetslivet, utbildningen och jämlikheten

Frågor nämnda i detta avtals bilaga 2 och 3 gällande arbetsliv och utbildning samt tidigare överenskomna åtgärder för befrämjande av jämlikhet och arbetsvärdering hör också till kretsen för fortlöpande förhandlingar.

Rekommendation till medlemsförbunden för 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 i dessa relationer skulle sträva till att tillägna sig principerna för fortlöpande förhandlingsförfarande.

5

UTVECKLING AV ARBETSLIVET

Undertecknarparterna har ingått avtal om arbetslivsfrågor enligt bilaga 2.

6

LIVSLÅNG INLÄRNING SOM EN DEL AV ARBETSLIVET

Undertecknarparterna har ingått avtal om frågor som hänför sig till utveckling av utbildning och kunnande enligt bilaga 3.

7

FÖRHANDLINGSKLAUSUL

Parterna i detta avtal skall mötas i augusti 2002 för att gå igenom hur ekonomin, sysselsättningen, priserna och inkomsterna utvecklats och hur de i framtiden kommer att utvecklas samt för att avgöra i vilken mån avtalets målsättningar förverkligats. På basis av en totalbedömning av läget samt efter att ha hört medlemsförbunden skall parterna förhandla om behövliga åtgärder sinsemellan och med regeringen.

8

AVTALETS 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 13.12.2000 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 inkomstopolitiska uppgörelsen, som undertecknats 17.11.2000 med underteckning godkänns som ett inkomstopolitiskt avtal, är detta avtal ogiltigt.

Avtalsparterna bör före 13.12.2000 klockan 16 till sina egna centralorganisationer och till riksförlikningsmännens byrå sända ett gemensamt meddelande enligt bilaga 4 gällande arbets- och tjänstekollektivavtal slutna 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 15.12.2000 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 17 november 2000

KYRKANS AVTALSDELEGATION

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

SERVICEARBETSGIVARNA rf.

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION rf.

TJÄNSTEMANNACENTRALORGANISATIONEN FTFC rf.

INDUSTRINS OCH ARBETSGIVARNAS CENTRALFÖRBUND rf.

STATENS ARBETSMARKNADSVERK

BILAGOR

1. Eurons införande
2. Utveckling av arbetslivet
3. Livslång inlärning som en del av arbetslivet
4. Fastställelsemeddelande

IBRUKTAGANDET AV EURO

Efter att Finland anslutit sig till EU:s ekonomiska och monetära union blev Finlands myntenhet från och med 1.1.1999 euro, som indelas i hundra cent. Under övergångsperioden 1.1.1999 - 31.12.2001 är marken en av eurons uttrycksformer (1 euro=5,94573 finska mark).

I företagens löneadministration bör övergången till euro ske senast 1.1.2002. Under övergångsperioden fram till 31.12.2001 är det möjligt för företagen att under nedan redogjorda förutsättningar använda euro i stället för mark. Mark får inte användas som kontantbetalning efter 28.2.2002.

Det är viktigt att man oberoende av tidpunkten för eurons införande i löneadministrationen redan under övergångsperioden ökar samtliga löntagares beredskap att tillägna sig euro som fastställnings- och beräkningsgrund för lönen. Därför rekommenderar centralorganisationerna att arbetsgivare som redovisar lönerna i mark, i lönespecifikationen också anger posterna i euro, ifall detta inte medför betydande extra kostnader.

För att främja omräkningen av arbets- och tjänstekollektivavtalens penningbelopp i euro och för att underlätta ibruktagandet av euro i löneadministrationen under övergångsperioden har centralorganisationerna kommit överens om följande förfaringssätt och rekommendationer:

I arbets- och tjänstekollektivavtalen avtalade löner och ersättningar för kostnader

Vid förnyandet av arbets- och tjänstekollektivavtalen för avtalsperioden som inleds 1.2.2001 anges avtalens samtliga mark- och pennibelopp för år 2001 först i mark och penni och sedan i euro och cent. Till den del som gäller år 2002 anges talen först i euro och cent och sedan i mark och penni.

För bibehållande av kostnadsmotsvarigheten omräknas avtalens samtliga mark- och pennibelopp i euro och cent med användning av en med sex signifikanta siffrors noggrannhet fastställd växelkurs som är 1 euro=5,94573 finska mark. De sålunda erhållna talen avrundas med iakttagande av normala avrundningsregler till närmaste cent ifall inte kostnadsmotsvarigheten kräver användning av tiondedels cent. Ifall ett belopp efter omräkningen faller exakt mitt emellan två tal som anges med tillämplad decimalnoggrannhet avrundas talet uppåt till det högre talet.

De i mark och penni angivna beloppen samt de parallellt angivna beloppen i euro och cent kan år 2001 användas alternativt vid uppfyllandet av de i arbets- och tjänstekollektivavtalen avsedda lönebetalnings- eller andra betalningsskyldigheterna. När euron tas i bruk under år 2001 bör därom avtalas på arbetsplatserna med iakttagande av den förhandlingsordning som avtalats i arbets- och tjänstekollektivavtalen samt de förfaringssätt som gäller vid lokala avtal. Även i dylika fall bör

den i lönespecifikationen angivna lönesumman, som per lönebetalningsperiod utbetalas till arbetstagarna, också anges i mark under övergångsperioden.

Förfaringssätten som bör iaktas på företags- och arbetsplatsnivå samt på individuell nivå

Utöver de tal som i arbets- och tjänstekollektivavtalen anges som lönebetalningsgrund fastställs en del av tillgodohavandena enligt sådana lönegrunder som tillämpas eller avtalats på företags- eller enhetsnivå eller på individuell nivå. När man i löneadministrationen går över till användningen av euro är det viktigt att man har klara förfaringsregler med vilka en omräkning av lönegrunderna till eurobelopp kan utföras.

Företagen kan genomföra omräkningen av de i mark angivna lönegrunderna till euro antingen på det sätt som avses i förordningen EG Nr 1103/97 eller med iakttagande av följande mellan centralorganisationerna avtalade förfaringssätt, vars avrundningsregler är klarare och enklare än anvisningarna i EG-förordningen.

Arbetsgivarna kan tillämpa lönegrunderna enligt arbets- och tjänstekollektivavtalen som sådana år 2001 antingen i mark eller i euro på det sätt som anges ovan i punkten "I arbets- och tjänstekollektivavtalen avtalade löner och ersättningar för kostnader".

Parterna föreslår att man i de branschvisa arbets- och tjänstekollektivavtalen tar med följande rekommendation:

"De på företags- eller enhetsnivå eller på individuell nivå tillämpade eller avtalade lönegrunderna omräknas till euro- eller centbelopp med användning av en växelkurs som anges med sex siffrors noggrannhet, 1 euro = 5,94573 finska mark. De tal som sålunda fås avrundas med iakttagande av normala avrundningsregler till närmaste cent ifall bibehållandet av kostnadsmotsvarigheten inte kräver användning av tiondedelscent eller ännu mindre enheter. Detta kan bli aktuellt exempelvis i prissättningen av vissa ackord. Ifall det tal som erhållits efter tillämpad växelkurs ligger exakt mitt emellan två tal som anges med den enhetsnoggrannhet som skall användas, avrundas detta till det högre talet.

Omräkningen av de på företags- och enhetsnivå samt på individuell nivå tillämpade lönegrunderna till euro bör på arbetsplatserna avtalas med iakttagande av förhandlingsordningen i arbets- och tjänstekollektivavtalen samt förfaringssätten som gäller vid lokala avtal. När lönegrunderna omräknas till belopp i euro är det viktigt att man på förhand i god tid informerar personalen om de förfaringssätt som iaktas vid omräkningen.

I arbetstagares lönespecifikation bör den summa som per löneperiod utbetalas under övergångsperioden också anges i mark."

UTVECKLING AV ARBETSLIVET

Innehållsförteckning

1. Att orka i arbetslivet
- 1.1 Totalreformen av lagen om företagshälsovård
- 1.2 Programmet att orka i arbetslivet som ingår i regeringsprogrammet
- 1.3 De av centralorganisationerna tillsatta rationaliseringsdelegationernas projekt
- 1.4 Alterneringsledighet
- 1.5 Arbetarskyddsdistriktens resurser
- 1.6 God arbetstidspraxis och arbetstidsarbetsgruppens uppdrag
- 1.7 Vidareutveckling av flexibla arbetstidslösningar
- 1.8 Centralorganisationernas rekommendation gällande längden av de anställdas arbetsturer

2. Sammanjämkningen av arbetsliv och familjeliv
- 2.1 Social- och hälsovårdsministeriets utredning
- 2.2 Centralorganisationernas samarbetsgrupp för främjande av jämställdheten

3. Personalrepresentanterna
- 3.1 Förtroendemän
- 3.2 Den nya arbetsavtalslagens inverkan på förtroendemannaavtalen
- 3.3 Arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning

4. Reformen av semesterlagen
5. Reformen av lagen om personalfonder
6. Resultatpremier

BILAGA

Samprojekt för effektivare hantering av ändringarna i arbetslivet och själva arbetet

UTVECKLING AV ARBETSLIVET

1. Att orka i arbetslivet

1.1 Totalreform av lagen om företagshälsovård

Lagen om företagshälsovård förnyas på det sätt som parterna kommit överens om 5.11.2000. Den av social- och hälsovårdsministeriet ledda företagshälsovårdsarbetsgruppen bereder en regeringsproposition med motiveringar och stadganden på lägre nivå.

I sjukförsäkringslagen införs en tidsbunden bestämmelse som skall sporra och stöda företagshälsovården i det förebyggande arbete som syftar till att hålla arbetets psykiska och fysiska belastning under kontroll. Grunden för detta arbete är att man utarbetar en omsorgsfull företagshälsovårdsplan. I detta syfte höjs den ersättningsprocent som hänför sig till den årliga utarbetningen av en företagshälsovårdsplan och till ersättningen av arbetsplatsbesöken som ligger till grund för den, till 60 %. Den givna tidsfristen är 4 år från lagens ikraftträdande.

1.2 Programmet "Att orka i arbetslivet" som ingår i regeringsprogrammet

Projektets tyngdpunkter kommer att förläggas så att de så långt som möjligt skall tjäna det praktiska arbetslivet. Målsättningen är en lika behandling av den privata och offentliga sektorn.

Tyngdpunktsområden är bl.a.:

1. Undersökning av belastningsmätare

Parterna verkställer på trepartsbasis en undersökning av sådana mätinstrument som skall konstrueras för att bedöma och utreda belastningsfaktorer. I undersökningen kommer man särskilt att beakta faktorer som hänför sig till arbete och arbetsmiljö samt till de fysiska, psykiska och sociala förhållandena i en arbetsgemenskap. I projektet utreds faktorer som inverkar på uppkomsten av belastning, möjligheterna att mäta dessa faktorer samt deras användbarhet i förbättringen av de anställdas välbefinnande i arbetet, vilket ingår i projektet att utveckla arbetsgemenskapen.

2. Gemensamt utbildningsmaterial

För att förverkliga en systematisk utveckling av arbetsgemenskapen och för att främja de anställdas välbefinnande i arbetet utarbetas på trepartsbasis ett för arbetsplatserna avsett utbildningsmaterial där man utnyttjar forskningsmaterial om arbetslivet på ett lättfattligt sätt och där de små och medelstora företagens behov särskilt tillgodoses.

I anslutning till detta förbereder parterna ett gemensamt utbildningsprojekt, om vars genomföringssätt man i gemensamma utbildningsarbetsgrupper senare närmare kommer överens om.

1.3 De av centralorganisationerna tillsatta rationaliseringsdelegationernas projekt

I centralorganisationernas rationaliseringsdelegationer inleds projekt i syfte att utveckla samarbetet mellan arbetslivets parter i frågor som gäller hantering av ändringar som sker i arbetslivet och arbetet (Bilaga).

Parterna utarbetar en rekommendation med åtgärdsmodeller för en systematisk utveckling av arbetsgemenskapen. I rekommendationen kommer man att ta med alla de för närvarande gällande, i lagstiftningen utspridda normerna som förpliktar till en systematisk utveckling av arbetsgemenskapen och i den kommer att presenteras praktiska åtgärdsmodeller som kan användas vid organiseringen av samarbetet i arbetsgemenskaperna. I samband med systematisk utveckling fäster sig många företag bl.a. vid frågor som inverkar på arbetets organisering och innehåll, vid långsiktig yrkesmässig utveckling, åtgärder som främjar kunnsnde samt vid personalboks slut och övrig rapportering som gäller personalen, personalstyrkan och arbetstidsarrangemangen.

Sammanställningen av utbildningsmaterialet och planeringen av utbildningsprojektet som avses ovan i punkt 1.2 sker i samarbete mellan en planeringsgrupp och rationaliseringsdelegationerna.

Ovan i styckena 1, 2 och 3 avsedda projekt och rekommendationer bereds av en av rationaliseringsdelegationernas centralorganisationsrepresentanter sammansatt planeringsgrupp tillsammans med rationaliseringsdelegationerna. Rekommendationen med åtgärdsmodell bereds så att arbetet är slutfört före 31.5.2001.

De ovan i styckena 1, 2 och 3 avsedda projekten leds av en för rationaliseringsdelegationerna eller motsvarande organ gemensam planeringsgrupp.

1.4 Alterneringsledighet

Experimentet med alturneringsledighet förlängs på tidigare villkor med två år (2001-2002) enligt följande:

- Det skall vara möjligt att hålla alturneringsledighet ännu året som följer på experimentet (nuvarande modell)
- Under experimentperioden tillförsäkras person, som under sin alturneringsledighet deltar i utbildning, ett tilläggsbidrag som till sin storlek motsvarar den partiella yrkesutbildningspenningen (nuvarande villkor och belopp)
- Separat utreds i samband med reformen och ikraftträdandet av utbildningsförsäkringens tredje fas, före 31.5.2001, huruvida den partiella yrkesutbildningspenning som betalas till person som under

sin alterneringsledighet deltar i utbildning kan ersättas med vuxenutbildningsstöd och på vilka villkor detta kan ske.

För bedömning av alterneringsledighetssystemet och det beslut som kommer att fattas om systemet tillsätts en trepartsarbetsgrupp. Arbetsgruppen bör färdigställa sin utredning och framställa eventuella förslag före 31.5.2002.

1.5 Arbetarskyddsdistriktens resurser

Centralorganisationerna föreslår, att

Social- och hälsovårdsministeriet inleder en trepartsutredning av tillbudsstående resurser inom arbetarskyddets distriktsadministration, om en ändamålsenlig allokering av resurserna samt det kvantitativa behovet med beaktande av arbetarskyddsdistriktens tyngdpunktsområden och nya uppgifter. En för uppgiften tillsatt arbetsgrupp har i uppdrag att utreda distriktens administrativa organisation och arbetsfördelning samt utvecklingen av nya verksamhetsmodeller. I utredningen beaktas behovet att utveckla nya samarbetsmodeller med de regionala instituten för arbetshygiene. Utgående från utredningsresultatet utarbetas förslag om eventuella behov att ändra lagstiftningen eller om andra åtgärder. Utredningsgruppens mandattid utlöper 30.11.2001.

Centralorganisationerna är ense om att ovan avsedda utredningsgrupp särskilt bör fästa uppmärksamhet vid hur övervakningen av de anställdas arbetstider fungerar och framställer vid behov förslag angående detta uppgiftsområde.

1.6 God arbetstidspraxis och arbetstidsarbetsgruppens uppdrag

Centralorganisationerna förlänger den tidigare tillsatta arbetstidsarbetsgruppens mandatperiod tillsvidare så, att arbetsgruppens uppgift nu är att följa med den allmänna arbetstidsutvecklingen på internationell nivå samt särskilt fästa uppmärksamhet vid arbetstidsutvecklingen i Europeiska unionens medlemsstater.

Som en del av uppföljningen av den internationella arbetstidsutvecklingen bör uppmärksamhet fästas vid arbetstidsarrangemang på företags- och branschnivå samt de medel, med vilka arbetstiden kan arrangeras på företags- och enhetsnivå samt individuell nivå.

Arbetsgruppen bör framlägga sin rapport under avtalsperioden.

Parterna är ense om att arbetstiderna är av väsentlig betydelse med tanke på arbetarskyddet och å andra sidan ett effektivt utnyttjande av produktions- och serviceresurser. Därför sammanställer centralorganisationernas arbetstidsarbetsgrupp före 31.3.2001 ett ställningstagande om goda arbetstidsarrangemang, som enligt medlemsförbundens prövning utdelas till arbetsplatserna. I

ställningstagandet fäster man uppmärksamhet också vid de centrala principerna för god arbetstidsbokföring och uppföljningen av anhopningen av övertid.

1.7 Utvecklingen av flexibla arbetstidsarrangemang

Parterna skall under avtalsperioden i samarbete främja nya arbetstidslösningar. Målsättningen är att i betydande omfattning öka sådan arbetstidspraxis, som möjliggör en sammanjämkning av såväl enheternas och företagens som de anställdas individuella arbetstidsbehov.

För att nå detta mål inleder centralorganisationerna en insamling av erfarenheter av flexibla arbetstidssystem och god praxis för att söka lösningar på uppdagade problem. I samarbete med medlemsförbunden utsträcks projektet att omfatta sådana utvalda arbetsplatser där beredskapen att utveckla olika slag av flexibla arbetstidsmodeller finns, så som exempelvis system med arbetstidsbanker. Den av parterna tillsatta uppföljningsarbetsgruppen bör framlägga sin rapport och eventuella åtgärdsförslag under avtalsperioden efter det att man samlat in ett tillräckligt antal tillämpningar på arbetsplatsnivå.

Centralorganisationerna rekommenderar vidare sina medlemsförbund att de också sinsemellan, med iakttagande av principen om fortgående förhandlingar, utreder och bedömer funktionsdugligheten i och utvecklingsbehoven av de arbetstidssystem som tillämpas inom de branscher som de representerar och att de på basis av utredningen kommer överens om behövliga åtgärder.

1.8 Centralorganisationernas rekommendation om längden av arbetstagarnas arbetsturer

Centralorganisationerna är ense om att medlemsförbunden i sina avtalsförhandlingar bör fästa uppmärksamhet vid längden av arbetstagarnas arbetsturer. Organisationerna betonar vikten av att man utarbetar arbetsturslistor för att bättre på förhand kunna beräkna arbetstagarnas användning av arbetstid. Centralorganisationerna rekommenderar att man på arbetsplatserna iakttar principen att man vid uppgörandet av arbetsturslista undviker oändamålsenligt korta arbetsturer. Vid upprättandet av arbetsturslistan bör efterfrågan, arbetets art samt arbetstagarens förhållanden beaktas. Vad beträffar arbetsturens förläggning bör beaktas att arbetet skall arrangeras så, att arbetstagaren får tillräckligt med vila, rekreation och utveckling.

Principerna i centralorganisationernas rekommendation innefattas i arbets- och tjänstekollektivavtalen inom respektive bransch.

2 Sammanjämkning av arbetsliv och familjeliv

2.1 Social- och hälsovårdsministeriets utredning

Centralorganisationerna föreslår att social- och hälsovårdsministeriet inleder en trepartsutredning om frågor som hänför sig till sammanjämkningen av arbetsliv och familjeliv. Utredningsarbetet bör omfatta problem i anslutning till redan befintliga familjepolitiska system samt i regeringsprogrammet åsyftade familjepolitiska frågor. I regeringsprogrammet har konstaterats att man utreder möjligheterna att skapa ett system, som skulle garantera fäder rätt till en egen, 1 månad lång föräldraledighet. Likaså konstateras i regeringsprogrammet att möjligheten att hålla deltida moderskaps- och föräldraledighet utreds.

I utredningsarbetet bör uppmärksamhet fästas vid hur utjämkningen av kostnaderna för familjeledigheter under semester fungerar, vid en förenkling av ansökningsförfarandet, en effektivisering av informationen om systemet och frågan om huruvida man genom användning av sjukförsäkringsfinansiering skulle kunna minska arbetsgivarens kostnader för uttag av tillfällig vårdledighet.

På basis av utredningen sammanställs förslag till behövliga ändringar i lagstiftningen eller andra åtgärder. Mandattiden för utredningsarbetet utlöper 31.5.2001.

2.2 Centralorganisationernas samarbetsgrupp för jämställdhetsfrågor (det s.k. runda bordet)

Parterna verkställer i samråd regionala informationsträffar, där målsättningen är en sammanjämkning av arbetsliv och familjeliv genom att främja en jämlik användning av familjeledigheter.

För dessa informationer tillsätts en samarbetsgrupp med representanter för bl.a. centralorganisationerna, kommunerna, rådgivningsbyråerna, arbetskraftsbyråerna och folkpensionsanstalten. Arbetsgruppen samarbetar med lokala arbetsplatser.

Informationsmaterial utarbetas om sådan praxis och sådana åtgärder som arbetsgruppen funnit vara goda.

Informationsträffarna ordnas under år 2001.

Som promotor för informationsträffarna fungerar den av parterna tillsatta permanenta samarbetsgruppen för främjande av jämställdhetsfrågor (det s.k. runda bordet), som kompletteras med representation från social- och hälsovårdsministeriet. Projektet finansieras med medel från arbetslivsprogrammen.

3 Personalrepresentanterna

3.1 Förtroendemännen

Centralorganisationerna tillsätter en arbetsgrupp för att utreda huruvida det finns skäl att se över förtroendemannabestämmelserna i

centralorganisationernas avtal med beaktande av den utveckling som skett i arbetslivet och de förändringar som skett inom olika sektorer.

Arbetsgruppen bör göra sina slutsatser och komma med eventuella åtgärdsförslag före 30.11.2001. Utgående från dessa kommer centralorganisationerna att överväga huruvida utredningen förutsätter ändringar i förtroendemannabestämmelserna i centralorganisationernas avtal. Likaså kommer centralorganisationerna att utreda om det finns skäl att utarbeta en rekommendation om ändring av bestämmelserna i arbets- och tjänstekollektivavtalen.

3.1 Den nya arbetsavtalslagens verkningar på förtroendemannaavtalen

I lagpropositionen som gäller den nya arbetsavtalslagen föreslås ett stadgande om ersättning som betalas till förtroendefullmäktig för förtjänstbortfall och om förtroendefullmäktigs ställning i samband med överlåtelse av rörelse. Centralorganisationerna är ense om att förtroendemännens ifrågavarande rättigheter i centralorganisationernas förtroendemannaavtal skall förverkligas på samma nivå. Ändringarna som genomförs i centralorganisationernas avtal och i avtalen på branschnivå konstateras mellan centralorganisationerna i enlighet med detta förhandlingsresultat inom den tidsfrist som reserverats för förhandlingarna på branschnivå.

3.2 Arbetarskyddsfullmäktigs tidsanvändning

Centralorganisationerna tillsätter en arbetsgrupp för att förnya beräkningsgrunderna för arbetarskyddsfullmäktigs befrielse från arbetet. I utredningsarbetet bör beaktas förutom de frågor som förutsätts i lagen och förordningen om tillsynen över arbetarskyddet också fästas uppmärksamhet vid olika branschens arbetarskydds- och företagshälsovårdsrisker, ändringar som skett i arbetet, mängden av arbetarskyddsfullmäktigs arbetsuppgifter samt övriga faktorer som inverkar på arbetarskyddsfullmäktigs arbetarskyddsverksamhet. Arbetsgruppen fäster också uppmärksamhet vid kollektivavtalsbestämmelserna inom olika branscher samt vid frågan om arbetarskyddsfullmäktigas ställning, som behandlas i arbetsgrupper inom respektive bransch.

På basis av utredningen utreder centralorganisationerna

1. huruvida man kan ersätta den nuvarande, på Statistikcentralens näringsgrensindelning (NI 1972) baserade, beräkningsformeln med nya beräkningsgrunder och
2. hurdana ändringar eventuella nya beräkningsgrunder förutsätter i centralorganisationsavtalen och om det är skäl att ge en rekommendation om ändring av bestämmelserna som gäller de i arbets- och tjänstekollektivavtalen avsedda arbetarskyddsfullmäktigas arbetstidsanvändning.

Arbetsgruppen bör dra sina slutsatser och komma med eventuella åtgärdsförslag före 30.11.2001.

4 Reformen av semesterlagen

Parterna föreslår för arbetsministeriet att ministeriet tillsätter en trepartskommitté för att bereda en totalreform av semesterlagen.

Kommittén bör i sitt arbete beakta utvecklingen som skett i samhället, arbetslivet och lagstiftningen i Finland och Europeiska unionen. Kommitténs uppgift är inte att ingripa i semesterns längd och de allmänna principer som gäller fastställandet av semesterlönen.

Parterna vill betona vikten av att i reformarbetet utgå från det goda beredningssättet på trepartsbasis som iakttagits vid beredningen av arbetsavtalslagen och att i samförstånd förverkliga förnyelserna.

Kommittén bör utgående från utredningarna framställa förslag till behövliga lagstiftningsåtgärder före 30.9.2002.

5 Reformen av lagen om personalfonder

Parterna föreslår för arbetsministeriet att ministeriet tillsätter en trepartsarbetsgrupp för att utreda behovet av att ändra på lagen om personalfonder så,

- att personalfondsmedlem kan placera även andra vinstpremier i fonden än sådana som baserar sig på personalfondslagen
- att man i fondens stadgar i särskilda situationer skall kunna tänja mera på gränserna för fondmedlemskap än vad som är fallet för närvarande

Arbetsgruppen bör också utreda hur Europeiska unionens direktiv 1999/70/EG om tidsbundet arbete förhåller sig till lagen om personalfonder och bedöma huruvida personalfondslagens nuvarande regler om möjligheterna att grunda en personalfond är ändamålsenliga.

Arbetsgruppen bör på basis av sina utredningar framställa eventuellt behövliga förslag till lagstiftningsåtgärder. Arbetsgruppens mandattid utlöper 30.9.2001.

6 Resultatpremier

Centralorganisationerna tillsätter en gemensam arbetsgrupp med uppgift att

- utarbeta ett gemensamt resultatpremiesystem och ett utbildningsmaterial baserat på goda erfarenheter som man erhållit av resultatpremier och fortsätta utredningen av begrepp som hänfö-

- sig till resultat- och vinstpremier för att göra det klarare att urskilja kännetecknen för olika premieformer och gränsfall
- utreda behovet att förenhetliga statistikföringen av de premier som kompletterar grundlöneformerna,
 - klarlägga praxis och fungerande tillämpnings- och förfaringsmodeller som hänför sig till resultatlöner samt främja användningen av dem

Slutsatser och eventuella åtgärdsförslag bör framställas under avtalsperioden.

SAMARBETSPROJEKT GÄLLANDE BÄTTRE HANTERING AV FÖRÄNDRINGAR I ARBETET OCH ARBETSLIVET

Samarbete mellan alla parter behövs till stöd för de förändringar som sker på arbetsplatserna och för ett lyckat genomförande av dessa förändringar. Förutom organisationsledningen spelar personalrepresentanterna, och i sista hand personalen i sin helhet, en väsentlig roll i hanteringen av förändringarna, i attityderna till dem och i tillkännagivandet av dem.

Målsättning

Arbetsmarknadernas centralorganisationer inleder ett samarbetsprojekt i syfte att förbättra hanteringen av de allt snabbare förändringarna i arbetslivet och i arbetet.

Samarbetsprojektets målsättning är

1. att bedöma personalens och organisationernas nuvarande beredskap och möjligheter att delta i hanteringen av förändringarna i arbetslivet,
2. att utreda personalrepresentanternas roll och nuvarande läge som handledare av förändringshantering och
3. att med detta som grund bedöma de gemensamma målsättningarna och metoderna för vidareutveckling av personalrepresentanternas arbete och verksamhetsförutsättningar i syfte
4. att på arbetsplatserna skapa förutsättningar och förhållanden som möjliggör samarbete i förändringshanteringen och i arbetets bemästrande.

Uppdrag

Till bas för samarbetsprojektet görs en analys av befintliga utredningar och undersökningar som behandlat organisationernas nuvarande förmåga att delta i hanteringen av arbetslivets förändringar. Syftet med analysen är att hitta med tanke på projektets målsättning väsentliga, redan genomförda och samarbetsformer och samarbetsmetoder som man gemensamt konstaterat vara välfungerande och som på arbetsplatserna lett till goda resultat i hanteringen av förändringar. Dessutom gör man en sammanställning av de befintliga och de på olika håll aktuella åtgärderna som förbättrar personalens och organisationernas förändringshantering.

Projektet inleds i praktiken på arbetsplatserna med att man till ett begränsat antal organisationer inom olika branscher erbjuder en möjlighet att på frivillig basis delta i samarbetsprojektet, där man stödande på forskning utreder och följer upp arbetsplatsernas utveckling och personalrepresentanternas delaktighet i detta arbete. Under projektets gång tar man fram de praktiska målsättningarna, metoderna och innehållet för utvecklandet av personalrepresentanternas arbete och samarbetsmöjligheter och för utvecklandet av utbildning i anknytning till arbetsplatsutveckling avsedd för personalrepresentanter samt för utvecklandet av annat slag av stödåtgärder.

För samarbetsprojektets genomförande och för uppföljning av verkställandet tillsätts en enkom för detta projekt avsedd, för undertecknarparterna gemensam planeringsgrupp. Dessutom behövs för

de olika sektorerna särskilda arbetsgrupper som har till uppgift att samla upp synpunkter och utvecklingsidéer på arbetsplatsnivå och framlägga goda praktiska lösningar. Avtalsparterna beslutar särskilt för varje sektor om de grupper som fungerar som sektorspecifika uppföljnings- och informationsgrupper (inom den privata sektorn centralorganisationernas rationaliseringsdelegationer).

Finansiering

Samarbetsprojektet verkställs i samarbete med Arbetarskyddsfonden/det nationella arbetslivsutvecklingsprogrammet. Projektet är en fortgående förhandlingsprocess, och med jämna mellanrum, där tidsintervallerna bestäms av detta avtals avtalsparter, rapporterar planeringsgruppen om projektresultaten och om projektets fortskridande.

LIVSLÅNG INLÄRNING SOM EN DEL AV ARBETSLIVET

Innehållsförteckning

1. Kompletterande yrkesutbildning
2. Vetenskapshögskolornas resurser
3. Intern utbildning och praktik
4. Läroavtalsutbildning
5. Utbildningsmodeller som står nära arbetslivet
6. Värdesättningen av andra gradens yrkesutbildning
7. Utbildningskommittéerna
8. Beskattning av utbildningsinvesteringar
9. Delegation på hög nivå
10. Utbildning på eget initiativ och Koera-förmånerna

LIVSLÅNG INLÄRNING SOM EN DEL AV ARBETSLIVET

Den åldrande befolkningen och det minskande antalet unga yrkeskunniga arbetstagare kräver att man särskilt värnar om kunnandet och kunskapsutvecklingen bland dem som ännu är aktivt med i arbetslivet. Samtidigt ökar konkurrensen om den nya arbetskraft som behärskar de nyaste kunskaperna. Tillräcklig tillgång på kunnig arbetskraft bör tryggas såväl för den närmaste framtiden som på längre sikt. Yrkeskunskapernas förkovrande befrämjar för sin del arbetstagarnas vilja att fortsätta i arbetslivet ända fram till normal pensionsålder.

De internationella såväl som de nationella konkurrensförhållandena förutsätter yrkesmässig flexibilitet bland arbetstagarna, att kunskaper och yrkesmässiga färdigheter motsvarar tidens krav. Ansvar för att yrkeskunskaperna upprätthålls och utvecklas ligger hos alla parter - individen, arbetsgivaren och statsmakten - eftersom alla parter drar nytta av det. Statsmakten bör svara för att grundutbildningen och utbildningsutbudet håller en hög klass, som erbjuder individen en bra grund för den yrkesmässiga karriären. Centralorganisationerna anser, att det av statsmakten krävs en särskild satsning på att höja den allmänbildningsmässiga grundutbildningsnivån, som bland den medelålders befolkningen är bristfällig, för att det skulle bli lättare att klara av förändringssituationer i arbetslivet, samt på att man i högre grad skulle söka sig till sysselsättningsbefrämjande yrkesutbildning.

Individen är personligen ansvarig för upprätthållandet och förkovrandet av den egna yrkeskunskapen. Arbetsgivarens ansvar är att bereda möjlighet för personalen till välbehärskade yrkeskunskaper med hjälp av personalutbildning som stöder förändring och utveckling i arbetsuppgifterna.

Att befrämja livslång inläring är en gemensam uppgift för centralorganisationerna för att företagets och arbetsorganisationernas verksamhetsförutsättningar och tillgången på kunnig arbetskraft skall kunna tryggas. Centralorganisationerna rekommenderar sina medlemsförbund att dessa skulle rikta uppmärksamhet på utvecklingen av livslång inläring samt på att utveckla samarbetet i utbildningsfrågor. Förbunden bör särskilt lägga märke till i vilken utsträckning man genomfört de personal- och utbildningsplaner som den gällande samarbetslagen förutsätter.

Frågor som hänför sig till personalens långsiktiga yrkesmässiga utveckling och kunskapsmässiga förkovrande skall beaktas vid sammanställandet av utbildningsmaterial enligt rekommendationen som avses i punkt 1.3 i bilaga 2 och det utbildningsmaterial som avses i punkterna 1.2 och 1.3 i det inkomstpolitiska avtalet. Därvid bör man rikta uppmärksamhet på bland annat förutsättningarna för utredning av kunskaps- och utbildningsbehoven på årsnivå och på medellång sikt samt på vilka de förfaringssätt är, som inom organisationerna skulle kunna öka

beredskapen på att trygga tillgången på kunnig arbetskraft. Dylka åtgärder är bland annat kartläggning av förändringsutsikterna i företagens verksamhetsmiljö och verksamhetsbetingelser på längre sikt samt de därav följande utvecklings- och utbildningsbehoven bland personalen samt utgående från dessa behov vilka målsättningar, tyngdpunkter, kvantiteter och förverklingssätt för personalutbildningen som bör beaktas i årsplaneringen.

Centralorganisationerna föreslår följande yrkesutbildningsbefrämjande åtgärder för statsmakten.

1. Kompletterande yrkesutbildning

År 1997 var anslagen som reserverats för kompletterande yrkesutbildning ca 1,1 mrd mk, och för nästa år föreslås 0,4 mrd mk. Anslaget är synnerligen nödvändigt, eftersom arbetslivet är under ständig utveckling och eftersom man strävar till att människor skulle ha både förmåga och vilja att arbeta längre innan de avgår med pension.

För statsmakten föreslås, att detta anslag år 2001 hålls kvar vid minst detta års nivå om 0,5 mrd mk och att det inom de närmast kommande åren höjs i proportion till behovet av kompletterande yrkesutbildning.

Utbudet av och kostnaderna för sådan utbildning som lämpar sig för yrkesutbildning på eget initiativ för vuxna varierar inom de olika utbildningsgrenarna och de olika nivåerna. I och med att den nya utbildningslagstiftningen trädde ikraft har detta i betydande grad ökat även vuxenutbildningsarrangörernas beslutanderätt och utbildningspolitiska ansvar. För att vuxenutbildningens tillräckliga utbud och dess kvalitet skall kunna tryggas behövs en målmedveten utvecklingspolitik då det gäller finansierings- och styrningssystem samt ett allt mer intensifierat samarbete mellan utbildnings- och arbetsadministrationen å ena sidan och utbildningsarrangörerna å den andra. Utbudet måste tillräckligt snabbt kunna anpassas till de förändrade behoven och priset bör hållas på skälig nivå.

För statsmakten föreslås, att dessa frågor utreds tillsammans med de ministerier som administrerar de olika utbildningsformerna och med arbetsmarknadsparterna.

2. Vetenskapshögskolornas resurser

Resurserna för högskolornas grundinvesteringar har under de senaste åren ökat klart mindre än antalet studerande. Detta har lett till att antalet studerande har ökat märkbart i förhållande till lärarantalet. Samma problematik gäller också för högskolornas apparatur och utrymmen. För tillfället ligger Finland bland de sista i OECD-ländernas statistik över grundfinansieringsanslag per studerande.

För statsmakten föreslås, att den i kommande budgeter skulle trygga en tillräcklig utveckling av resurserna avsedda för vetenskapshögskolornas grundfinansiering.

3. Intern utbildning och praktik

En gemensam målsättning för alla parter är införandet av en högklassig intern utbildning. Med detta i siktet framförde centralorganisationerna år 1998 en rekommendation gällande befrämjande av arbetspraktik i samband med yrkesutbildning. I rekommendationen uppmanades medlemsförbunden att förhandla om ramar och förutsättningar att ingå avtal om den egna branschens utveckling i en riktning som skulle gynna inrättandet av behövliga utbildnings- och praktikantplatser. Centralorganisationerna förnyar uppmaningen till de branscher, som ännu inte kommit överens om detta samarbete.

I det praktiska genomförandet av de interna utbildningsperioderna har det visat sig, att elevens försäkringsskydd till alla delar inte varit tillräckligt entydigt. Parterna ger sitt stöd till den reform av försäkringsskyddet som är under beredning vid SHM.

För att den interna utbildningen skall kunna genomföras bör man se till att för arbetslivets behov tillräckligt många arbetsplatshandledare utbildas. Då antalet arbetsplatshandledare som utbildats inom ramen för ESR-programmet ökar, ökar även möjligheterna att i framtiden på arbetsplatserna åt eleverna utnämna handledare som fått utbildning för uppgiften. Utbildningen för arbetsplatshandledare bör arrangeras i sådan form, att även sm-företagen kan frigöra sina arbetstagare för deltagande i utbildningen.

Utbildning i anslutning till arbetsplatserna kommer att öka kvantitativt, då utbildningsplanerna gällande intern utbildning i hela sin omfattning tas i bruk efter år 2001.

För statsmakten föreslås, att en utredning görs över vilka förutsättningarna är för att man i likhet med yrkeshögskoleutbildningen även i fråga om andra gradens yrkesutbildning kunde betala en lagenlig ersättning till arbetsgivarna för utbildning som arrangeras på arbetsplatserna i samband med de praktiska arbetsuppgifterna.

4. Läroavtalsutbildning

Ca hälften av 40-59-åringarna har inte avlagt yrkesexamen. Från och med år 1994 har dessa kunnat utnyttja yrkesexamenssystemet för vuxna, där yrkeskunskapen oberoende av hur den är inhämtad påvisas genom arbetsprov. I praktiken föregås arbetsproven oftast av en utbildningsperiod. Examina är grundläggande yrkesexamina, yrkesexamina och specialyrkesexamina, vilka redan sträcker sig över så gott som alla yrkes- och utbildningsområden.

Ända fram till år 1999 kunde läroavtal för grundläggande yrkesexamen och yrkesexamen knytas utan kvantitativa kvoter. Efter det inrättade man för yrkesexamina årliga och regionala kvoter, som visat sig otillräckliga i förhållande till efterfrågan trots att kvoterna gradvis höjts (14 000 år 2000, 16 000 år 2001). Även specialyrkesexamina ligger inom kretsen för kvotsystemet.

För statsmakten föreslås, att

- ur kvotsystemet för kompletterande utbildning borträknas sådan läroavtalsutbildning som leder till yrkesexamen och när avtalet ingåtts med en arbetstagare som saknar grundläggande yrkesexamen

- utbildningsministeriet tillsätter en arbetsgrupp som utreder kvotsystemets funktionsduglighet och utveckling så, att det bättre motsvarar arbetslivets behov.

Tillsammans med utbildningsförvaltningen intensifieras åtgärderna för att göra yrkesexamenssystemet bättre känt och mera använt.

5. Utbildningsmodeller som står nära arbetslivet

För statsmakten föreslås en utredning av vilka alternativa utbildningsmodeller som står nära arbetslivet och som baserar sig på arbetsförhållande, genomförts inom de olika yrkeshögskolorna och att man med dessa modeller som utgångspunkt bedömer möjligheterna att inleda experiment för att utnyttja läroavtalssystemet till exempel i omvandlingsutbildningen och i utbildningsprogrammen för handel, administration och datateknik.

6. Värdesättningen av andra gradens yrkesutbildning

Nedskärningarna i anslagen för yrkesutbildning har bromsat upp utvecklingen av andra gradens yrkesutbildning. Enligt arbetsgivarcentralorganisationernas utredning av utbildningsbehoven skulle dock ca hälften av framtidens arbetstagare inom företagen rekryteras bland dem som gått ut andra gradens yrkesutbildning.

Man föreslår till statsmakten, att den i samarbete med arbetsmarknadsorganisationerna inleder ett projekt, där man utreder vilka åtgärder som behövs för att yrkesutbildning av andra graden skulle bli mer attraktiv och hur man skulle kunna höja den allmänna värdesättningen av yrkesutbildning.

7. Utbildningskommittéerna

Som samarbetskanaler mellan arbetslivet och utbildningsstyrelsen fungerar utbildningskommittéerna, som är trepartsbaserade och består av arbetsgivar- och löntagarepresentanter samt lärare från respektive yrkesbransch. Utbildningskommittéerna är för arbetslivet en viktig och

effektiv informationskanal till utbildningsförvaltningen. Deras verksamhet har inte inom alla branscher eller i alla fall varit tillräckligt effektiv bl.a. på grund av brist på resurser och de har inte alltid vid behov blivit hörda.

Till statsmakten föreslås, att den tryggar utvecklingen av utbildningskommittéernas arbete så, att tillräckliga sekreteraresurser reserveras för dem. Utbildningsstyrelsens tjänstemän bör ges tillräckliga möjligheter att sköta sekreteraruppgifterna. Högre anslag än de nuvarande bör reserveras för kommittéernas bruk så att de kan göra t.ex. utredningar. Dessutom poängteras att utbildningsstyrelsen i viktiga branschmässiga frågor redan i beredningsskedet skall höra utbildningskommittéerna.

8. Beskattning av utbildningsinvesteringar

Kommittén som utrett utvecklingen av yrkesutbildning på eget initiativ för vuxna (utbildningsförsäkringens tredje fas) hävdar i sin slutrapport att det är motiverat att skapa möjlighet att genom frivilliga arrangemang komplettera den lagstadgade utkomsttryggheten. Arbetsgruppen motiverade sitt förslag med de varierande utbildningsbehoven och med de kostnader som skaffandet av utbildning förorsakar.

I en redan tidigare 13.1.1997 på trepartsbasis färdigställd förhandlingspromemoria (Personalutbildningens utveckling, AM:s publikationer 164) föreslog parterna för statsmakten en utredning av skattebehandlingen som gäller investeringar i utbildning. I skattebehandlingen av personalutbildning förekommer inkonsekvenser, vilket utgjort ett hinder för utveckling av utbildningen så, att den skulle motsvara arbetslivets behov.

Utbildningsförsäkringens tredje fas d.v.s. det lagstadgade vuxenutbildningsstödet träder i kraft den 1.8.2001. Till statsmakten föreslås, att en utredning gällande den frivilliga utbildningsförsäkringens skattebehandling verkställs. Samtidigt bör utredas hur och under vilka villkor man med hjälp av skattetekniska metoder kunde öka arrangerandet av personalutbildning.

9. Delegation på hög nivå

Vårt lands framtida framgång grundar sig i allt högre grad på kunnande, i vars utveckling utbildningen spelar en central roll. En högklassig utbildning som motsvarar arbetslivets föränderliga behov gagnar individerna, företagen, arbetsorganisationerna och hela samhället bäst. Arbetsmarknadsorganisationerna har sitt alldeles speciella ansvar i utvecklingen av sådan utbildning som tillgodoser arbetslivet och ökar det yrkesmässiga kunnandet.

En helhetsbild av behovet av kunnande inom arbetslivet och av den utbildning som behövs för att behovet skulle tillfredsställas, är nödvändig för att de resurser som riktats till utbildningen skall komma till största

möjliga nytta. Därför föreslår man för statsmakten, att den skulle tillsätta (exempelvis underställd statsministerns kansli) en delegation på hög nivå, där alla ministerier som handhar olika utbildningsfält samt de centrala arbetsmarknadsparterna skulle vara representerade. Delegationens uppgift skulle vara att forma en helhetsbild och befrämja utbildningens utveckling efter individernas, företagens, organisationernas och hela samhällets föränderliga arbetskrafts- och kunskapsbehov.

10. Utbildning på eget initiativ och Koera-förmånerna

Man föreslår att förutsättningarna för den utbildningsdagpenning som avses i lagen om stöd för arbetslösa personers studier på eget initiativ (1402/1997) ändras så, att den till arbetshistoriekalkylen knutna 15 års granskningsperioden slopas från och med 1.8.2001.

Enligt regeringens proposition (RP 150/2000) skall lagen om vuxenutbildningsstöd träda i kraft 1.8.2001, samtidigt som Utbildnings- och avgångsbidragets fondens yrkesutbildningspenning upphör att gälla.

Inom ramen för systemet med fortgående förhandling utreds, med beaktande av det nya vuxenutbildningsstödet och avgörs behovet av att förtydliga och förenhetliga de olika stödsystemen för utbildning på eget initiativ samt utreder behovet att reformera de övriga förmånerna som Utbildnings- och avgångsfonden betalar ut. Om man inte före 31.5.2001 i samband med utredningsarbetet gällande förändringarna avtalar om annat, förlängs giltighetstiden för avgångsbidragets vuxenutbildningstillägg, för den partiella yrkesutbildningspenningen och den som engångssumma utbetalade på yrkesexamen baserade yrkesutbildningspenningen till 31.7.2003.

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 17.11.2000.

I _____ den _____ 2000

ARBETSGIVARFÖRBUND
ELLER MOTSVARANDE

FACKFÖRBUND ELLER
MOTSVARANDE

REGERINGENS STÄLLNINGSTAGANDE TILL DET FÖRHANDLINGSRESULTAT SOM NÅDDES DEN 17.11.2000 OM EN INKOMSTPOLITISK UPPGÖRELSE

Regeringen konstaterar att det förhandlingsresultat, som arbetsmarknadens centralorganisationer har kommit till den 17.11.2000 om en inkomstpolitisk uppgörelse för åren 2001-2002, fyller de krav regeringen ställde på det.

Regeringen förbinder sig för sin del till de åtgärder som nämns nedan. Om regeringen anser, att förhandlingsresultatet inte före den 13.12.2000 klockan 16 har blivit godkänt i tillräcklig utsträckning vid förhandlingarna på förbunds nivå, konstaterar den, att de skattelättnader som har utfästs till år 2002 och de förslag som gäller kommunernas och kyrkans ekonomiska ställning, liksom förslaget om tilläggsfinansiering av den yrkesmässiga fortbildningen, förbättringen av de arbetslösas utkomstskydd, fortsättningen av experimentet med alterneringsledighet, en särskild ersättning för företagshälsovården och användandet av en indexklausul förfaller.

Utredningarna om faderns rätt till egen föräldraledighet, möjligheterna att ta ut moderskaps- och föräldraledighet på deltid och att fördela kostnaderna mellan moderns och faderns arbetsgivare samt om arbetarskyddet görs oberoende av detta.

1. Beskattningen

Inkomstbeskattningen lindras år 2002 på årsnivå med sammanlagt 3,8 miljarder mark.

Samtliga marginalskatteprocenter i statens inkomstskatttabell sänks med en procentenhet. Dessutom höjs tabellens lägsta inkomstgräns med c:a 2 375 mk till c:a 68 400 mk (11 500 euro). Samverkan av dessa sänker statens inkomstbeskattning med 2,8 miljarder mark.

Inkomstavdraget i kommunalbeskattningen ändras så, att då det enligt skattegrunderna år 2001 har uppnått sitt fulla belopp ökar det med 8 procent på den övertigande andelen till en inkomstgräns på 75 000 mk och minskar efter denna gräns i likhet med nuvarande praxis med 3,5 procent av den överstigande inkomsten. Avdragets maximibelopp stiger sålunda från nuvarande 9 800 mk till c:a 12 360 mark. Förändringen av inkomstavdraget minskar skatteintäkterna med 1 miljard mark, av vilken kommunernas andel är omkring 880 miljoner mark.

De nya förskottsinnehållningsgrunderna är avsedda att träda i kraft den 1.3.2002.

2. Kommunernas och kyrkans ekonomi

Förhöjningen av inkomstavdraget i kommunalbeskattningen minskar kommunernas och församlingarnas inkomster år 2002. För kommunernas del är inkomstbortfallet c:a 880 miljoner mark och för församlingarnas del c:a 55 miljoner mark. Regeringen lindrar inverkan av det förhöjda inkomstavdraget på kommunernas och kyrkans ekonomi genom följande åtgärder:

Man har beslutat att förverkliga den lagstadgade justeringen av kostnadsfördelningen mellan stat och kommun stegvis under åren 2001-2003. Justeringens sista rat, cirka 600 miljoner mark, tidigareläggs från år 2003 till år 2002.

Den kommunala arbetsgivarens, den evangelisk lutherska kyrkans och dess församlingars och den ortodoxa kyrkans och dess församlingars folkpensionsavgift sänks med 0,5 procentenheter från 3,15

procent till 2,65 procent fr.o.m. 1.1.2002. Nettoinverkan på kommunernas ekonomi är cirka 250 miljoner mark och på kyrkans ekonomi c:a 10 miljoner mark.

Fördelningen av statens och kyrkans andelar av samfundsskatten ändras från början av år 2002 till kyrkans fördel med 0,07 procentenheter från 1,63 procent till 1,7 procent. Inverkan på kyrkans inkomster är c:a 28 miljoner mark.

3. Utbildning

I arbetsmarknadsorganisationernas förhandlingsresultat ingår flera förslag till utveckling av utbildningen. Regeringen studerar dem och överväger nödiga åtgärder. För att trygga den yrkesmässiga fortbildning som är nödvändig för arbetslivets behov ökas anslaget för den yrkesmässiga fortbildningen nästa år med 80 miljoner mark jämfört med statsförslaget.

4. Reformen i arbetslivet

Regeringen godkänner för sin del att experimentet med alterneringsledighet förlängs med två år, så som organisationerna har föreslagit, och avlåter ett förslag i saken till riksdagen.

Under social- och hälsovårdsministeriets ledning utreds möjligheterna att ta in en tillfällig bestämmelse i sjukförsäkringslagen, som sporrar och stöder företagshälsovården att kontrollera den fysiska och psykiska belastningen i arbetet. Förutsatt att ett sådant preventivt företagshälsovårdsarbete fyller medicinska kriterier, har arbetsgivaren rätt till en särskild företagshälsovårdsersättning för dessa åtgärder. Sjukförsäkringens kostnadsersättning stiger till denna del från nuvarande 50 procent till 60 procent.

Social- och hälsovårdsministeriet inleder en trepartsutredning om verksamheten inom distriktsförvaltningen av arbetarskyddet, av nuvarande resurser och hur ändamålsenligt de används och hur stora behoven är, beaktande arbetarskyddsdistriktens tyngdpunktsområden och nya uppgifter. Arbetsgruppen bör i begynnelsekedet fästa särskild uppmärksamhet vid hur arbetstidsövervakningen fungerar och ställa nödiga förslag till hur detta uppdrag kan utvecklas. Arbetsgruppen har också i uppgift att se över arbetarskyddsdistriktens administrativa arrangemang och arbetsfördelning och att utveckla nya modeller. I utredningen beaktas behovet att utveckla nya samarbetsformer med de regionala instituten för arbetshygien. Utredningen ligger som grund för eventuella förslag till lagändring eller andra åtgärder. Utredningens mandat utgår den 30.11.2001.

Social- och hälsovårdsministeriet inleder en trepartsutredning om frågor som gäller balansen mellan arbets- och familjeliv. Utredningsarbetet bör täcka problemen i de familjepolitiska arrangemang som omfattas av sjukförsäkringen, möjligheterna att skapa ett system som ger fadern rätt till en egen månadslång föräldraledighet och som gör det möjligt att ta ut moderskaps- och föräldraledighet på deltid. Dessutom bör man i utredningen fästa uppmärksamhet vid hur utjämningen av semesterkostnaderna för familjeledigheter fungerar och vid att förenkla ansökningsförfarandet, vid att effektivisera informationen om systemet och vid om det är möjligt att använda sjukförsäkringsmedel för att lätta arbetsgivarens kostnader för att tillfällig vårdledighet brukas. Utredningen ligger som grund för eventuella förslag till lagändring eller andra åtgärder. Utredningens mandat utgår den 30.5.2001.

5. Utkomstskydd vid arbetslöshet

Den inkomstbundna arbetslöshetsersättningen höjs den 1.3.2002 så, att inkomstandelen ökar från nuvarande 42 procent till 45 procent av skillanden mellan dagslön och grunddel upp till en månadslön på en 90-faldig grunddagpenning. Till andra delar bevaras uträkningsmodellen för inkomstandelen. Förhöjningen gäller alla dem som lyfter inkomstbunden arbetslöshetsersättning då lagen träder i kraft.

Under social- och hälsovårdsministeriets ledning tillsätts en arbetsgrupp på trepartsbasis att utreda, hur systemet med arbetslöshetsskydd och arbetskraftspolitiken kan utvecklas, på det sätt som uppdraget beskrivs i arbetsmarknadsorganisationernas förhandlingsresultat.

6. Indexvillkor

Avlåter regeringen förslag till lag som tillåter att det i den inkomstpolitiska uppgörelsens punkt 2.5 ingår ett medtagande av en indexklausul i de tjänste- och kollektivavtal som ingås på basen av den här uppgörelsen.

7. Budgetering av statens personalutgifter

Den ökning av personalutgifterna som inkomstavtalet för med sig budgeteras i det första tilläggsbudgetförslaget för år 2001. Personalutgiftsökningarna år 2002 tas in i det statsförslag som gäller för sagda år.