

INOFFICIELL ÖVERSÄTTNING

RAMAVTAL

ARBETSMARKNADSORGANISATIONERS RAMAVTAL FÖR TRYGGANDET AV FINLANDS KONKURRENSKRAFT OCH SYSSELSÄTTNING

De undertecknande arbetsmarknadscentralorganisationerna har förhandlat om metoder att garantera Finlands konkurrenskraft och en så positiv utveckling av sysselsättningen och köpkraften som möjligt i en globalt osäker ekonomisk situation.

Arbetsmarknadsparternas mål är att fortsätta det goda samarbetet med regeringen om teman med vilka man kan främja ekonomisk tillväxt, produktivitet och sysselsättning i Finland och på så sätt å ena sidan garantera de finländska företagens konkurrenskraft på världsmarknaden och å andra sidan förstärka välfärdssamhällets ekonomiska bas.

Parterna föreslår att regeringen bildar en trepartsarbetsgrupp för att följa upp och utvärdera hur regeringsprogrammets sysselsättnings- och ekonomiska tillväxtmål förverkligas.

Målet är å ena sidan att följa upp hur regeringsprogrammets initiativ och projekt för ökad ekonomisk tillväxt och sysselsättning verkställs samt å andra sidan att söka nya lösningar som kan stöda ovan nämnda mål. Särskild uppmärksamhet bör fästas på en övergripande utveckling av kompetensen och innovationsverksamheten samt på globalisering, ökad företagsamhet och investeringar och att på så sätt främja sysselsättningen i Finland liksom även att utveckla välfärdstjänsterna.

Arbetsmarknadsorganisationerna arbetar för dessa mål på följande sätt:

- a) Arbetsmarknadens centralorganisationer föreslår, att man i alla kollektiv- och tjänstekollektivavtal iakttar lösningar som motsvarar punkt 1 och att branschförbunden och förhandlingsorganisationerna i enlighet med det som närmare beskrivs i punkt 1 inleder branschvisa tjänste- och arbetskollektivförhandlingar så, att man senast den 25.11.2011 kan konstatera att man uppnått en tillräcklig täckningsgrad.
- b) Ifall att den lösning som man eftersträvar i punkt 1 genomförs i en tillräckligt hög grad förbinder sig parterna till de utvecklingslösningar för arbetslivet som tas upp i punkt 2.

Finlands näringsliv EK och AKAVA konstaterar att det gällande Basavtal som Finlands Näringsliv och De högre tjänstemännen ingått samt det till avtalet anknyttande utbildningsmaterialet och Allmänna avtalet tar upp de högre tjänstemännens lönesättning och arbetsvillkor inom EK-YTN -avtalens tillämpningsområden.

Helsingfors den 13 oktober 2011

AKAVA rf

FINLANDS NÄRINGSLIV EK

KYRKANS ARBETSMARKNADSVERK

KOMMUNARBETSGIVARNA KT

FINLANDS FACKFÖRBUNDS CENTRALORGANISATION FFC rf

TJÄNSTEMANNACENTRALORGANISATIONEN STTK rf

STATENS ARBETSMARKNADSVERK

1. Branschvisa kollektiv- och tjänstekollektivavtal

Arbetsmarknadens centralorganisationer föreslår, att man i de branschvisa kollektiv- och tjänstekollektivavtalen eller i de gällande kollektiv- och tjänstekollektivavtalen under de följande 25 månaderna huvudsakligen kommer överens om lösningar enligt följande:

den första avtalsförhöjningen genomförs för det redan avslutade avtalet från och med den 1.10.2011 eller att den första avtalsförhöjningen genomförs efter att kollektiv- och tjänstekollektivavtalet gått ut eller att den första avtalsförhöjningen genomförs och att den första 13 månaders perioden inleds när det gällande avtalet går ut, ifall att den tidigare överenskomna avtalsperioden skulle ha fortsatt efter att löneavgörelsen gått ut.

För den första 13-månaders perioden är avtalsförhöjningen 2,4 procent och för den därpå följande 12-månaders perioden är avtalsförhöjningen 1,9 %.

Avtalsparterna kan förkorta den senare perioden med högst 4 månader eller förlänga den med 2 månader. Ovan nämnda förhöjningsprocent för den senare perioden gäller för 12 månader. Ifall förhöjningsmellanrummet är kortare eller längre än detta samordnar man avtalsförhöjningen enligt periodens längd.

Med avtalsförhöjningen avses löneförhöjningar samt andra förändringar i arbetsvillkoren som har en kostnadsinverkan.

Ifall detta ramavtal blir verklighet utbetalas till löntagarna i de branscher som har förbundit sig till avtalet dessutom 150 euro som en engångssumma i samband med den första löneutbetalningen år 2012. Ifall den första avtalsperioden börjar senare än den 1.1.2012 utbetalas engångssumman dock i samband med den första löneutbetalningen under ifrågavarande avtalsperiod.

Den summa som utbetalas till deltidsanställda löntagare är i samma proportion lägre som den deltidsanställdas arbetstid är kortare än en full arbetstid.

Engångsbeloppet utbetalas enbart till personer, vars anställnings- eller tjänsteförhållande har fortsatt utan avbrott i minst 3 månader före utbetalningstidpunkten.

Branscherna kan komma överens om annat om engångsbeloppets utbetalningstidpunkt samt om villkoren för utbetalningen och dess genomförande.

De program om utveckling av lönesystemen som man har kommit överens före den 13.10.2011 genomförs såsom man har kommit överens.

Avtalet om avtalsförhöjningarna skall vara i kraft åtminstone till den 31.10.2013.

Ifall centralorganisationerna tillsammans bedömer, att den ekonomiska utvecklingen avviker synnerligen kännbart från det man bedömde när man ingick avtalet kan de rekommendera att branscherna säger upp avtalet. Man bör inkludera en uppsägningsklausul som konstaterar detta i kollektiv- och tjänstekollektivavtalen.

De branschvisa förhandlingarnas tidpunkt

Arbetsmarknadens centralorganisationer hemställer, att branscherna genomföra sina kollektiv- och tjänstekollektivavtalsförhandlingar före den 24.11.2011 kl. 16.

Man kan avvika från den tidigare tidsgränsen ifall det på basis av en tidigare överenskommen förhandlingstidtabell föreligger en godtagbar orsak, såsom till exempel tidigare överenskomna tidtabeller för arbetsgrupper som bereder en förnyelse av kollektiv- och tjänstekollektivavtalens innehåll.

Ifall branschens avtalsparter är överens om att de skall förhandla enligt en tidigare överenskommen tidtabell, bör parterna tillsammans senast den 24.11.2011 anmäla huruvida de förbinder sig att ingå ett kollektiv- eller tjänstekollektivavtal inom ramen för det som avses i punkt 1.

Avtalets täckningsgrad

Centralorganisationerna främjar med egna åtgärder och med samarbete det att denna lösning genomförs så brett som möjligt på arbetsmarknaden.

Kollektiv- och tjänstekollektivavtalets parter bör före den 24.11.2011 kl.16.00 skriftligt anmäla till sina centralorganisationer om lösningar i enlighet med detta avtal.

Arbetsmarknadens centralorganisationer skall den 25.11. 2011 evaluera det hur täckande avtalet är och därefter gemensamt meddela detta till statsrådet.

Ifall avtalet inte är tillräckligt täckande och centralorganisationerna därför inte förbinder sig till de utvecklingslösningar för arbetslivet som tas upp i punkt 2 äger kollektiv- och tjänstekollektivavtalens parter rätt att frigöra sig från uppgörelser som de i enlighet med avtalet har ingått.

2 Att utveckla arbetslivet

1. Hur använda arbetskraft

Parterna är eniga om att grunderna och grundprinciperna för att ingå visstids anställningsavtal är likartade oberoende av olika anställningsformer. Parterna föreslår att man på trepartsbasis utreder till senast den 31.3.2012 om likartighetsprincipen i praktiken genomförs för grundernas del i visstidsanställningar för hyrd arbetskraft. Utvärderingen gäller även om man borde ta i bruk en förhandsanmälan vid avslutande av ett visstids

anställningsförhållande. På basen av utredningen genomför man de behövliga lagstiftningsförändringarna.

På trepartsbasis utreder man möjliga förändringsbehov för oregelbundna arbetstider i så kallade 0-avtal.

2. Att förlänga arbetskarriärerna

2.1 Åldersprogrammen

Man utarbetar en gemensam modell för företags-, kommun- eller ämbetsverksvisa åldersprogram

- man bereder en modell och förankrar den
- element är bl.a. flexibla arbetstidsarrangemang för seniorer
hälsokontrollprogram samt utbildningsåtgärder för seniorer

2.2 Utvecklandet av de partiellt arbetsförmögna arbetsmarknad

På basis av Lehtos (Social- och hälsovårdsministeriet) utredning främjar man sysselsättning för de partiellt arbetsförmögna. Man inleder ett täckande åtgärdsprogram för att utveckla arbetsmarknaden för de partiellt arbetsförmögna: målet är att förändra på incitamenten, servicekedjorna stödåtgärderna, datasystemen, lagstiftningen samt även attityderna. Särskild uppmärksamhet fästes vid att utveckla incitament för arbetsgivarna och på att erbjuda arbetstagarna en sysselsättningsstig som motsvarar deras livssituation samt att på ett mer sporrande sätt sammanjämka pension och förvärvsinkomst. Man bör även utveckla arbetsvägledningsprocesserna så att de är ämnade att direkt leda till sysselsättning. Lagstiftningen för de partiellt arbetsförmögna bör granskas som en helhet och man bör betona en arbetsinriktning och det att man kan behärska helheten

2.3 Utveckla personalplaneringen

Personalplanen utvecklas till ett centralt samarbetsverktyg för arbetsgivaren och personalen. I samband med att man utarbetar en personalplan går man tillsammans igenom bl.a. bruket av arbetskraft, kompetenssituationen samt frågor som berör förenandet av arbets- och familjelivet. I personalplanen beaktar man både arbetstagarnas och produktionens samt serviceverksamhetens behov.

I detta syfte utarbetar centralorganisationerna en gemensam modell för personalplanen som grund för en trepartsberedning av en förändring av samarbetslagarna till den 31.5.2012 för följande frågor:

- främja ett planmässigt ibruktagande av flexibla arbetstidsarrangemang. Som exempel på flexibla arbetstidsarrangemang nämner man bl.a. arbetstidsbanker, möjlighet till deltid och distansarbete. När man planerar arbetstidsarrangemang beaktar man arbetstagarnas möjlighet att påverka sitt eget arbete.

- gå igenom frågor som berör arbetsavtal på viss tid så, att man behandlar både antalet, användningssätten och grunderna för ingångna och framtida visstidsavtal. Vikariebehovet utvärderas årligen i förväg.
- beakta sysselsättningen av delvis arbetsförmögna
- På basis av centralorganisationernas arbetsgrupp för utvecklande av yrkeskompetens utvecklar man arbetstagarnas yrkeskompetens.

Härefter startar man en trepartsberedning för att inkludera ovan nämnda frågor i samarbetslagarnas personalplan. Arbetsgruppen lämnar sina förslag senast den 30.11.2012.

2.4 Välbefinnande i arbetet

På trepartsbasis preciserar man till den 30.11.2012 arbetarskyddslagstiftningen så att man i förväg utreder arbetstidernas belastningsfaktorer och deras inverkan på arbetsförmågan och det hur man orkar i arbetet.

Man utreder de hinder som föreligger för bruket av arbetstidsbanker. Man utarbetar en gemensam plan för att avlägsna dessa.

3. Omställningsskydd och kompetensutveckling

3.1 Förfaringssätt

Centralorganisationerna utarbetar en gemensam kodifikation över handlingssätt ("god nationell sed", bästa praxis), som det är bra att följa i företagsarrangemang med betydande personalpåverkan.

Man utreder möjligheterna för att myndigheternas tidigare än hitintills kan delta i omställningsskyddsprocesser samt effektiverar myndighetsstödet i frågor som berör omställningsskyddet. Man ser till att resurserna är tillräckliga (Arbets- och näringsministeriet).

3.2 Kompetensutveckling

Arbetstagarnas möjligheter att uppdatera sin yrkeskunskap och utveckla sin kompetens för att anpassa sig till förändringssituationer, öka arbetsproduktiviteten och förlänga yrkeskarriären.

Parterna tillsätter en arbetsgrupp, vars uppgift är att bereda förslag till det hur man kan höja täckningsgraden av personalens utvecklingsmöjligheter för olika arbetsplatser och personalgrupper. Parternas mål är att skapa verksamhetsmodeller för arbetsplatserna som möjliggör en planmässig utveckling av arbetstagarnas yrkeskompetens på basis av affärsverksamhetens och de offentliga tjänsternas behov samt arbetstagarnas möjlighet att på lång sikt sysselsätta sig.

För att verkställa ovan nämnda verksamhetsmodeller på arbetsplatserna utarbetar en arbetsgrupp en gemensam modell för arbetsmarknadens centralorganisationer om det hur man, i enlighet med samarbetslagarna, kan främja personal- och utvecklingsplaner.

Arbetsgruppen utreder bruket av utbildningsfondens förnyade vuxenutbildningsstöd och bereder förslag till utveckling av utbildningsfondens verksamhet. Utredningen skall utreda den i regeringsprogrammet nämnda utbildningsrätt som man intjänar under anställningsförhållandet och en utvidgning av utbildningsfondens uppgifter samt förvaltningen av en möjlig kontomodell. Man kan använda den insamlade utbildningsrätten under anställningsförhållandet eller efter att förhållandet avslutats till att utveckla yrkeskompetensen. Utbildningsrätten skulle man spara på ett personligt utbildningskonto eller i något annat motsvarande system. Om utbildningsrätten överenskommer man närmare med kollektiv- och tjänstekollektivavtal.

Arbetsmarknadens parter genomför sitt utredningsarbete även i samarbete med regeringens utredningsarbete om en förnyelse av vuxenutbildningens offentliga finansiering och medborgarnas personliga utbildningskonton samt beredningen av studieledighetslagstiftningen. Arbetsgruppen presenterar ovan nämnda förslag senast den 30.4.2012.

3.3 Skatteincitament

En fortsatt utveckling av personalens kompetens förstärker de finländska företagens konkurrenskraft. Parterna vill förbättra företagens konkurrenskraft och beredskap inför konjunkturväckingar. Man utreder möjligheterna att ta i bruk skattemässiga åtgärder som uppmuntrar företagen att investera i arbetstagarnas utbildning. Ett sådant kunde t.ex. vara en ansvarsreservation i företagens balansräkning. Samtidigt skall man utreda hur utbildningskostnaderna beaktas i löntagarnas inkomstbeskattning och möjliga förändringsbehov i detta sammanhang. Parterna utarbetar ett gemensamt förslag om nödvändiga åtgärder till senast den 31.5.2012. Samtidigt skall parterna utreda hur motsvarande arrangemang kan genomföras inom den offentliga sektorn.

4. Att förena arbets- och familjeliv samt jämställdhet

4.1 Familjeledighetssystemet

Familjeledighetssystemet förnyas i enlighet med regeringsprogrammet. Målet är att öka de ledigheter som är öronmärkta för pappan, göra det mer flexibelt för pappan att utnyttja sina familjeledigheter och möjliggöra att barnet kan skötas längre än nu hemma.

Pappans andel av ledigheterna ökas så, att faderskapsledigheten är sammanlagt 54 vardagar, av vilka högst 18 kan hållas tillsammans med mamman. Pappans ledighet är per barn och kan flexibelt utnyttjas innan barnet fyller 2 år. Den nuvarande anknytningen till föräldraledigheten slopas.

Kostnadsfördelningen för föräldraledighetsdagpenningen fortsätter i oförändrat skick.

Reformen träder i kraft från och med början av år 2013. Reformens inverkan och det hur man uppnått målen skall granskas om 2 år efter att den trätt i kraft.

4.2 Likalön

Man startar en trepartsutredning om det hur lönekartläggningarna fungerar och utvecklingsbehov. Som en del av utredningen granskar man lönekartläggningens innehåll, samarbetskyldigheten samt personalrepresentanternas/representanternas (förtroendemännen/medlemmar i samarbetsutskottet) rätt till information. På basis av utredningen utarbetar man till senast den 31.5.2012 ett förslag till fortsatta åtgärder som även kan vara lagstiftningsförändringar.

Kollektiv- och tjänstekollektivavtalens parter utvärderar det hur avtalen påverkar löneskillnaderna mellan kvinnor och män och vidtar tillsammans överenskomna åtgärder för att främja likalönprincipen.

5. Socialskyddet

Utkomstskydd vid arbetslöshet

1. Att förenkla och förtydliga arbetslöshetsskyddet

I arbetslöshetsskyddssystemet behöver man förändringar som förenklar systemet och förstärker incitamenten. I regeringsprogrammet konstaterar man, att arbetslöshetsskyddssystemet skall förnyas på trepartsbasis och att målet är att förenkla och göra systemet tydligare på basis av det nuvarande systemet.

Med förändringarna i systemet vill man främja en snabb sysselsättning. När man utarbetar en ny mer enkel och mer sporrande arbetslöshetsskyddshelhet skall man bl.a. ta upp utvecklandet av hyr dagpenningen definieras och den jämkade dagpenningen, ersättningsnivåerna och deras längd samt arbetsvillkoret. I förenklandet beaktar man arbetstagarernas, arbetsgivarernas, arbetslöshetskassornas och FPAs behov.

Förändringarna som berör förenklandet bereds i Salos arbetsgrupp och genomförs som en helhet kostnadsneutralt.

2. Andra förändringar

Finansiering av permitteringsdagpenningarna

Staten deltar i finansieringen av permitterings dagpenningarna genom att finansiera den inkomstrelaterade dagpenningen med den del som motsvarar grunddagpenningen.

Förkortad arbetsvecka och jämkad dagpenning

Permitterade, vars arbetstid har förkortats med en eller flere dagar i veckan erhåller arbetslöshetsdagpenning för de förlorade arbetsdagarna utan jämkning. Samtidigt höjer man från och med den 1.1.2012 arbetstidsgränsen för den jämkade dagpenningen från 75 till 80 procent.

Periodisering av semesterersättningen och arbetslöshetstrygghet

Periodiseringen av semesterersättningen avskaffas. Förändringen träder ikraft den 1.1.2013.

Alterneringsledighet

Förändringsförslagen för alterneringsledighetsersättningen genomförs inte.

6. Åtgärder som förstärker förtroendet på arbetsmarknaden

Parternas gemensamma mål är att öka förtroendet en konstruktiv samverkan som bygger på gemensamma intressen på arbetsmarknaden och inom den ekonomiska politiken. I detta syfte strävar man att kartlägga och avlägsna förtroendeproblem som på olika nivåer av arbetsmarknaden är till besvär. Syftet är att i samverkan utveckla öppenheten samt en arbetsmarknadskultur som bygger på respekt och förtroende och sådana verksamhetsätt som kan tillämpas på både arbetsplatsnivån och förbunds- och centralorganisationsnivån.

Det är ett mångårigt projekt, vars mål är att förbinda parterna på alla nivåer till en god arbetsmarknadspraxis och sålunda möjliggöra en öppen, fördomsfri och samtidigt målinriktad utveckling i arbetslivet och på arbetsmarknaden.

Centrala teman är å ena sidan att på arbetsplatserna uppmuntran till initiativrikhet och innovation och å andra sidan att identifiera problem och smärtpunkter samt att man tidigt reagerar/kontinuerlig är i kontakt i problemfrågor, respekterar avtal och lagar samt lösning av meningsskiljaktigheter. Särskild uppmärksamhet skall fästas på samverkan på arbetsplatsnivån samt på förbättrandet av förhandlingskompetensen.

En ledningsgrupp svarar för projektets genomförande som vid sidan om centralorganisationernas representanter består av representanter för förbunds- och bredare förbunds- och arbetsplatsrepresentation garanteras av ett särskilt forum som sammankallas i inledningsfasen och vid behov när projektet framskrider.

Målet är att till den 30.11.2012 utarbeta ett åtgärdsprogram om förtroendeförstärkande åtgärder. I programmet bör ingå förslag som berör den allmänna förhandlingskulturen samt – åtgärder som förbättrar praxisen.

Mellan centralorganisationerna grundas ett fast förhandlingsorgan för att förbättra uppföljningen och samordningen av politikområden som påverkar arbetslivet samt lagstiftnings- och andra projekt. Man säkrar att informationen fungerar till förbunds- och centralnivån.

Det fasta förhandlingsorganet behandlar särskilt

- regeringsprogramprojekt
- bilaterala projekt
- EUs sociala dialog och påverkan av EU-lagstiftning
- samordning av den ekonomiska och arbetsmarknadspolitiken
- tillsammans med regeringen andra åtgärder som främjar ekonomin och sysselsättningen

Under ledning av det fasta förhandlingsorganet utarbetar man till den 30.11.2012 ett mångårigt gemensamt program för en målinriktad utveckling av arbetslivet och arbetsmarknaden. En ambitiös vision är att lyfta det finländska arbetslivet både till kvalitet och konkurrenskraft upp till toppskiktet i världen.