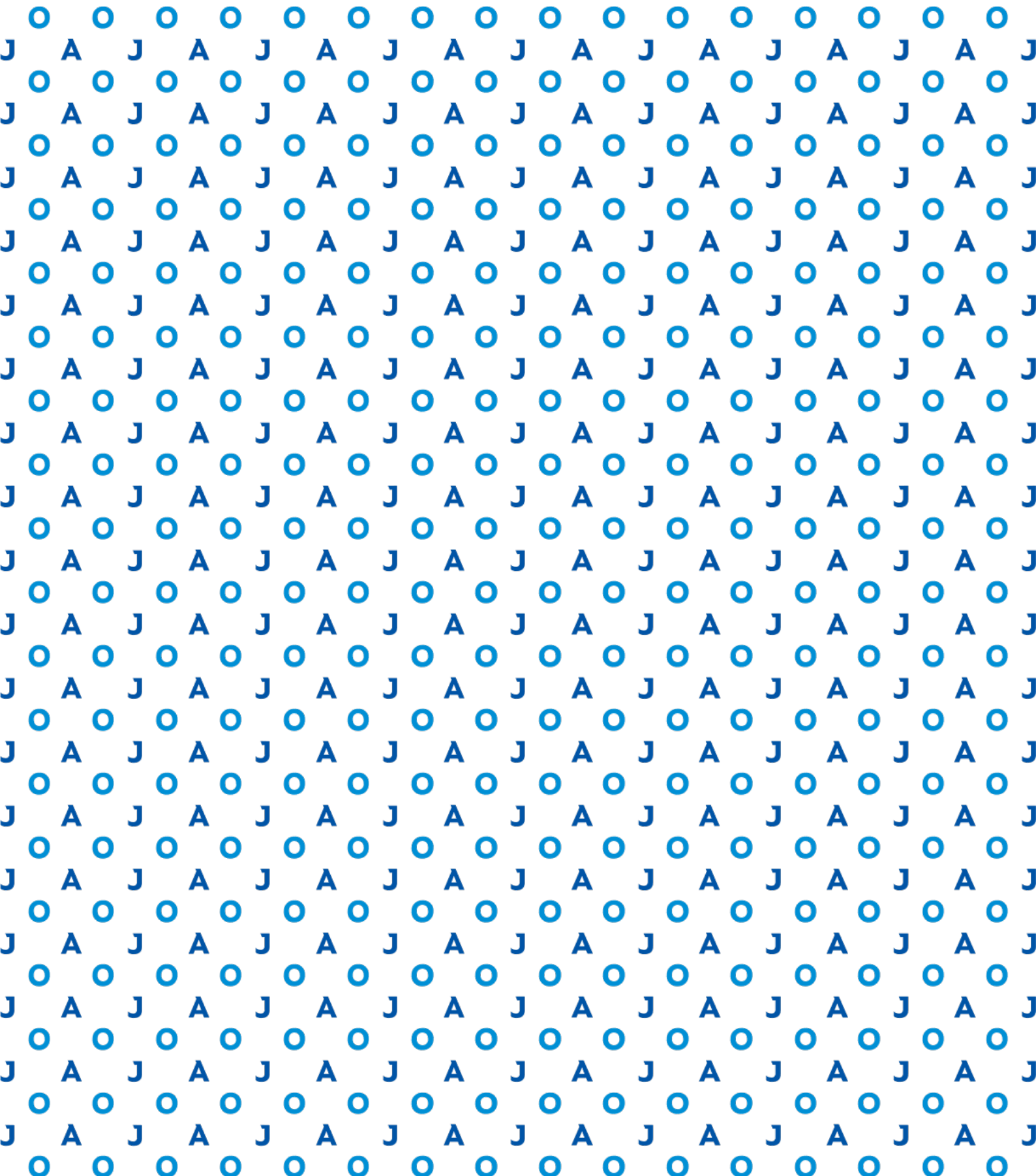


Medlemsguide för OAJ-medlemmar i högskolor



OAJ är också fackorganisationen för dig som är lärare eller forskare vid universitet eller yrkeshögskola! Vi presenterar OAJ:s verksamhet och struktur kortfattat i vår allmänna medlemsguide och mera detaljerat på webbplatsen oaj.fi.

Den här guiden beskriver särdragen i OAJ-medlemskapet för dem som arbetar vid universitet och yrkeshögskolor.

Läs alltså båda medlemsguiderna och besök OAJ:s webbplats.



Innehåll

1. OAJ är högskolemedlemmarnas intressebevakare	3
Medlemmen får sin röst hörd.....	3
Beslutsfattandet i OAJ.....	4
2. Medlemskap	4
Vilken förening ska jag gå med i?.....	4
OAJ:s yrkeslärare OAO.....	5
Förbundet för undervisningssektorn vid universiteten YLL.....	5
Parallellt medlemskap.....	5
Finlands Ekonomer.....	5
Ingenjörsförbundet.....	6
3. Medlemsavgifter, medlemstjänster och -förmåner	6
Medlemsföreningens egna förmåner.....	7
Uppdatera dina uppgifter!.....	7
4. Förhandlings- och förtroendemannasystemet	7
Förtroendemannasystemet.....	8
5. Anställningsförhållande	8
Ingå ett arbetsavtal.....	8
Visstidsanställning.....	8
Arbetsstipendium.....	9
Immateriella rättigheter.....	9
6. Arbetstid	9
Arbetstider och arbetsplanering för universitetets undervisnings- och forskningspersonal.....	9
Mängden kontaktundervisning.....	10
Arbetstid, -planering och arbetstidsuppföljning för undervisningspersonalen i yrkeshögskola....	10
Arbetstidsplan.....	11
7. Lön	12
Lön för universitetets undervisnings- och forskningspersonal.....	12
Lön för undervisningspersonalen i yrkeshögskola.....	12
8. Arbetslöshetsskydd	12

1. OAJ är högskolemedlemmarnas intressebevakare

Närmare 7 000 lärare, forskare och sakkunniga vid universitet och yrkeshögskolor har valt OAJ. Det gör oss till ett av Akavas starkaste och ledande fackförbund inom högskolesektorn. OAJ har sammanlagt nästan 120 000 medlemmar. Den kollektiva styrkan ger mera tyngd åt de enskilda medlemsgrupperna då hela organisationen backar upp dem och deras krav. Med kollektiv styrka är påverkansarbetet gentemot beslutsfattare och media effektivare när branschen utvecklas.

Högskolorna är autonoma aktörer. Beslut om de största reformbehoven och riktlinjerna tas på nationell och europeisk nivå. OAJ utvecklar och bereder ändringar i högskole- och forskningssystemet samt verksamhetsmiljön tillsammans med centrala samarbetspartner och myndigheter.

I visionen för högskoleutbildning 2030 fick vi med riktlinjer för bland annat högskolornas struktur och verksamhet. De utvecklingsprogram som utarbetades till stöd för visionen omfattar till exempel att öka högskolepersonalens välbefinnande i arbetet.

När lagstiftningen om universitet och yrkeshögskolor reformerades lyftes behörighetskrav för undervisningspersonalen med i yrkeshögskolelagen. I fokus för universitetslagen har varit att bland annat förbättra personalens påverkansmöjligheter.

Kärnan i OAJ:s påverkansarbete är åtgärder som har effekt på undervisnings- och forskningspersonalens arbete.

Medlemmen får sin röst hörd

OAJ följer noga med medlemmarnas erfarenheter av arbetsvardagen och arbetsförhållandena. Medlemsundersökningar ger bakgrundsinformation till stöd för vårt intressebevakningsarbete. Det är viktigt att du svarar ifall du får en inbjudan till en enkätundersökning.

Bekanta dig med OAJ:s kartläggningar och modeller:

[Arbetslivsbarometer](#)

[Enkät om avvikande undervisningsarrangemang våren 2020 \(fi\)](#)

[OAJ och YLL-undersökning: Åtgärder behövs för bättre arbetsförhållanden, arbetsplanering och löner](#)

[OAJ:s riktlinjer för vetenskap och innovationspolitik \(fi\)](#)

[Må bra i arbetet! Arbetstidsguide \(fi\)](#)

[Om utbildningsexport \(fi\)](#)

Beslutsfattandet i OAJ

OAJ:s beslutsfattande bygger på representativ demokrati. Läs mer om [beslutsfattandet på oaj.fi](https://oaj.fi) och kom med i verksamheten!

OAJ har en skild arbetsgrupp för högskolesektorn som diskuterar, bereder och kommer med visioner om aktuella frågor inom inkomst-, löne- och utbildningspolitiken. Gruppen arbetar också med att utveckla organisationen och medlemskapet inom både yrkeshögskole- och universitetssektorerna.

Arbetsgruppen är kontinuerligt i kontakt med undervisningsministeriets tjänstemän och andra medaktörer. I egenskap av ett samarbetsorgan eftersträvar man också att jämka samman högskolesektorerna. I högskolekommittén sitter representanter för [YLL](#), [OAO](#), YSI och studerandeorganisationen [SOOL](#).

2. Medlemskap

Du kan bli medlem i OAJ om du arbetar som löntagare vid universitet eller yrkeshögskola i undervisnings-, forsknings-, sakkunnig- eller chefsuppgifter.

Du kan bli medlem om:

- du arbetar inom undervisning eller forskning som lärare eller därmed jämförbart arbete
- du arbetar inom undervisning eller forskning i chefsställning eller ledningsuppgifter
- du har ett giltigt arbets-/anställningsförhållande vid ansökningstiden
- du har andra uppgifter relaterade till undervisnings- eller forskningsområdet såsom sakkunnig-, administrations-, planerings- eller forskningsuppgifter.

Avsaknad av lärarbehörighet är inte ett hinder för medlemskap. Utländska medborgare kan också godkännas som medlemmar.

Vilken förening ska jag gå med i?

Medlemmar i högskolesektorn hör till OAJ antingen genom OAJ:s yrkeslärare [OAO](#) eller genom Förbundet för undervisningssektorn vid universiteten [YLL](#).

De riksomfattande distrikten OAO och YLL jämte deras föreningar arbetar för intressebevaknings- och organisationspolitiska mål för sina medlemmarna samt utarbetar förslag, initiativ och ordnar utbildning.

OAJ:s yrkeslärare OAO

OAO har totalt cirka 16 500 medlemmar som hör till någon av de sju riksomfattande föreningarna.

- [Yrkeslärarna AO](#)
- [AKOL för lärarna inom vuxenutbildningen](#)
- [KSOLLJ](#)
- [Musiklärarförbundet i Finland](#)
- [TOOL för personalen inom teknik och kommunikation i yrkeshögskolor](#)
- [Handels- och kulturlärarna i Finland SKO](#)
- [Chefer och sakkunniga inom utbildningen CSU](#)

Förbundet för undervisningssektorn vid universiteten YLL

YLL har 12 medlemsföreningar vid de olika universiteten och sammanlagt cirka 1 500 medlemmar.

[Medlemsföreningarna](#)

[Föreningen för lektorer som arbetar vid utländska universitet](#)

[PSYLL](#) är YLL-föreningen som förenar huvudstadsregionens universitetsanställda

Parallellt medlemskap

Om du arbetar inom utbildningssektorn men vill behålla medlemskapet i ett annat Akava-fackförbund på basis av din examen kan du vara med i OAJ som en parallell medlem. Du får då fördelarna av två fackföreningar utan att betala två medlemsavgifter, eftersom ett parallellt medlemskap är betydligt billigare än organisationernas sammanlagda medlemsavgifter.

Man ska i första hand ansluta sig till den organisation som sköter intressebevakningen för den egna branschen. För personer som arbetar inom utbildningssektorn innebär det att man i första hand organiserar sig i OAJ som är den enda intressebevakningsorganisationen i den här sektorn.

OAJ har avtal om parallellt medlemskap med Finlands Ekonomer, Ingenjörsförbundet och Teknikens Akademikerförbund TEK.

Parallellt medlemskap tryggar effektiv intressebevakning inom utbildningssektorn för ekonomer, ingenjörer och diplomingenjörer, samtidigt som man har möjlighet värna om den egna yrkesidentiteten.

Finlands Ekonomer

Du som har ett parallellt medlemskap i Finlands Ekonomer betalar den normala procentuella medlemsavgiften till OAJ. Ansök om medlemskap i OAJ på oaj.fi. På medlemsblanketten meddelar du om intresset för parallellt medlemskap. Du ska också meddela om anslutningen till OAJ och om önskan att fortsätta med ett parallellt medlemskap till Ekonomernas medlemsregister.

[Sök parallellt medlemskap i Finlands Ekonomer](#)

Ingenjörsförbundet

En parallell medlem i Ingenjörsförbundet betalar normal procentuell medlemsavgift till OAJ. Ansök om medlemskap i OAJ på oaj.fi. På medlemsblanketten meddelar du om intresset för parallellt medlemskap. Du ska också meddela om anslutningen till OAJ och om önskan att fortsätta med ett parallellt medlemskap Ingenjörsförbundets medlemsregister.

[Sök parallellt medlemskap i Ingenjörsförbundet](#)

Teknikens akademiker TEK

En parallell medlem i Teknikens akademiker betalar en normal procentuell medlemsavgift till OAJ. Ansök om medlemskap i OAJ på oaj.fi. Du ska också meddela om anslutningen till OAJ och om önskan att fortsätta med ett parallellt medlemskap till TEK:s medlemsregister.

[Sök parallellt medlemskap i Teknikens akademiker](#)

3. Medlemsavgifter, medlemstjänster och -förmåner

OAJ:s medlemsavgift är procentuell och räknas på din beskattningsbara totalinkomst. Medlemsavgiften är avdragsgill i beskattningen.

Bekanta dig med alla OAJ:s tjänster och medlemsförmåner som medlemskapet ger dig.

oaj.fi/sv/medlemskap

oaj.fi/sv/medlemsavgift

oaj.fi/sv/medlemsformaner

oaj.fi/medlemskap-lonar-sig

Medlemsföreningens egna förmåner

Din medlemsförening kan ha kommit överens om egna medlemsförmåner för sina medlemmar. Du kan till exempel få rabatt i en lokal affär eller delta i rekreation eller utbildning som föreningen ordnar.

Yrkesidentiteten och känslan av gemenskap stärks vid föreningsevenemang. Delta gärna i lokala medlemsaktiviteter eftersom här diskuteras synpunkter på arbetslivsutveckling och samtidigt kan du pigga upp dig i gott sällskap. Evenemangen varierar mellan olika universitet och föreningar. Ta reda på vad som erbjuds!

Utöver OAJ:s vanliga medlemsförmåner får du som arbetar vid högskola också förmåner via den egna riksomfattande föreningen, till exempel tidningen Acatiimi, Toolilainen eller Rondo Classic samt rabatter på semester mål.

Uppdatera dina uppgifter!

Kom ihåg att uppdatera dina medlemsuppgifter. Du ska meddela OAJ ifall dina kontaktuppgifter ändras, om du byter arbetsgivare och förening, vid pensionering eller om du till exempel är vårdledig. Du gör själv ändringarna i Egna uppgifter på oaj.fi.

4. Förhandlings- och förtroendemannasystemet

OAJ förhandlar om tjänste- och arbetskollektivavtalen för många avtalsområden inom utbildningssektorn. Yrkehögskolorna omfattas av kollektivavtalet för den privata undervisningssektorn (Bildningsarbetsgivarna/EK) eller av kollektivavtalet för undervisningssektorn, AVAINTA Arbetsgivarna (Avainotes).

Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU är en av de nationella huvudavtalsorganisationerna på arbetstagarsidan. FOSU förhandlar om arbets- och tjänstekollektivavtal för kyrkan, kommunen, staten och universiteten. Universiteten följer det allmänna kollektivavtalet för universitet (Bildningsarbetsgivarna). Det är med andra ord FOSU som förhandlar om OAJ-medlemmarnas kollektivavtal för universiteten. OAJ är FOSU:s största medlemsförbund.

Andra förhandlingsparter är Bildningsarbetsgivarna, Fackförbundet Pro och JHL. OAJ har ett starkt inflytande på de förhandlingsmål som FOSU:s förhandlingsdelegation för universitetet ställer och OAJ har även en företrädare i huvudförhandlingsgruppen.

Förtroendemannasystemet

Syftet med förtroendemannasystemet är att främja att tjänste- och arbetskollektivavtalen följs, att utreda tvister samt att upprätthålla arbetsfreden.

Inom universitetssektorn och i en del AVAINTA-yrkeshögskolor representerar förtroendemannen inte bara medlemmarna i OAJ, utan också medlemmar i andra FOSU-förbund. Det är en viktig uppgift att ge råd till medlemmarna och att klargöra frågor med arbetsgivaren i olika frågor och problem beträffande kollektivavtalet.

Inom OAJ:s egna avtalsområden har OAJ egna förtroendemän, såsom i yrkeshögskolor som omfattas av Bildningsarbetsgivarnas kollektivavtal för den privata undervisningssektorn. Enligt förtroendemannaavtalet kan OAJ:s egna förtroendemän inte företräda andra än OAJ-medlemmar.

5. Anställningsförhållande

I Arbetslivsguiden på oaj.fi finns samlad information om anställningsvillkor och hur gå till väga vid problemsituationer för proffsen inom utbildning, fostran och forskning.

Läsårets planeringsguide innehåller centrala avtalsbestämmelser om grunderna för lärarlöner, arbetstider och anställningsvillkor, bland annat arbetsledigheter. Guiden finns på nätet och den uppdateras årligen.

Ingå ett arbetsavtal

Du ska ingå ett arbetsavtal med din arbetsgivare om du är i ett anställningsförhållande. Av ditt arbetsavtal framgår de centrala anställningsvillkoren, så därför ska du sätta dig in i det väl. Du kan kontrollera innehållet med förtroendemannen innan du undertecknar avtalet.

De viktigaste villkoren i högskolornas arbetsavtal gäller till exempel arbetsgivaren, yrkesbeteckning, arbetsuppgifter, den huvudsakliga arbetsplatsen, när arbetet börjar, anställningens längd, grunderna för visstidsanställning, provotid, ordinarie arbetstid, kollektivavtalet som tillämpas, bestämning av semestern, uppsägningstid, lön, lönebetalningstid, tid som berättigar till erfarenhetstillägg och eventuellt ytterligare villkor så som sekretess eller upphovsrättigheter.

Visstidsanställning

Enligt arbetsavtalslagen gäller ett arbetsavtal tills vidare, såvida det inte av grundad anledning har ingåtts för viss tid. En visstidsanställning måste alltid ha en lagenlig grund (orsak) och den här grundade anledningen ska också skrivas in i arbetsavtalet. Ett arbetsavtal som ingås på arbetsgivarens initiativ utan grundad anledning för viss tid ska anses gälla tills vidare.

Det är inte tillåtet att upprepat använda visstidsavtal om antalet visstidsavtal eller den sammanlagda avtalstiden eller den helhet som avtalen bildar visar att arbetsgivarens behov av arbetskraft är permanent.

Arbetsstipendium

Ställningen för den som har ett arbetsstipendium varierar från en högskola till en annan, men nedan några huvudregler:

- En person som arbetar med stipendium är inte i ett anställningsförhållande till universitetet eller yrkeshögskolan.
- Om högskolan erbjuder undervisningsuppgifter under stipendieperioden ska ett separat arbetsavtal ingås och en separat ersättning betalas för arbetet.
- Stipendietiden är inte tid som räknas till arbetsvillkoret för den inkomstrelaterade arbetslöshetsdagpenningen. Det blir inget avbrott i arbetsvillkoret på grund av stipendietiden, ifall villkoret har uppfyllts före stipendieperiodens början.
- Du kan gå med i OAJ under stipendieperioden, men inte i arbetslöshetskassan. För att bli medlem i A-kassan måste du ha en ikraftvarande anställning vid anslutningstidpunkten, för vilken arbetsgivaren betalar lön.

Immateriella rättigheter

Immateriella rättigheter är förmögenhetsrättsliga tillgångar så som litterära verk, programvara och uppfinningar. De immateriella rättigheterna är uppdelade i upphovsrätt och industriell äganderätt och varje lärare kommer säkert i kontakt med upphovsrättigheter under sin yrkesbana.

Enligt upphovsrättslagen har alltid den som har skapat ett litterärt eller konstnärligt verk upphovsrätt till verket. Om arbetsgivaren vill använda sådant som läraren har utarbetat, ska man avtala om rättigheterna beträffande användningen av undervisningsmaterialet samt om en rimlig ersättning.

Enligt "lagen om rätt till uppfinningar" vid högskolor har högskolan rätt till uppfinning som görs i ett anställningsförhållande. Varje högskola ska i samarbetsförfarande ha diskuterat principerna för tillämpningen av nämnda lag.

6. Arbetstid

Arbetstider och arbetsplanering för universitetets undervisnings- och forskningspersonal

Den årliga arbetstiden för undervisnings- och forskningspersonal är 1612 timmar. Varje person utarbetar årligen en arbetsplan tillsammans med sin chef innan nästa termin inleds. I arbetsplanen antecknas hur arbetstiden på 1 612 timmar fördelas på olika uppgiftsområden under följande läsår. När planen görs upp beaktas den anställdas deltagande i undervisning, forskningsverksamhet och andra uppgifter.

Universitetet godkänner arbetsplanerna i enlighet med sin organisation. Arbetstagaren ansvarar för sin egen arbetstid och för att den används för uppgifter i arbetsplanen. Arbetstagaren och chefen kan under läsåret se över hur genomförandet av arbetsplanen förlöper och vilka arbetsresultat som nåtts inom ramen för totalarbetstiden.

Totalarbetstiden ger dig frihet att planera din egen arbetstid. Det finns ingen daglig eller veckovis arbetstid.

Anställda med totalarbetstid har inte semesterrätt, men varje anställd har rätt att hålla lediga perioder från sitt arbete. Ledigheten baseras på ditt eget avgörande och arbetstidsplaneringen.

Mängden kontaktundervisning

Enligt det allmänna kollektivavtalet för universitet som trädde i kraft den 1 april 2020 kan kontaktundervisningen inte öka för de personer som har maximiantalet 394 (392) undervisningstimmar per läsår. Inte heller andra maximimängder för kontaktundervisning kan höjas.

Högre undervisningstak används fortfarande, men dock så att den relativa andelen anställda med högre undervisningstak förblir oförändrad och inte ökar vid universiteten. Enligt kollektivavtalet är maximiantalet timmar för kontaktundervisning vilka ska ingå i arbetsplanen 394 timmar per läsår i undervisningsbetonade uppgifter. Det innebär att om personen har 394 timmar kontaktundervisning, uppfylls vanligtvis den årliga arbetstiden på 1612 timmar. Då ryms högst cirka 100 timmar i arbetsplanen för till exempel allmän planering av undervisningsprogram eller andra uppgifter.

Om arbetsuppgifterna omfattar andra uppgifter än undervisning, till exempel forskning, kan man inte i arbetsplanen förutsätta att det maximala antalet kontaktundervisningstimmar ska ges.

För professorer är den maximala kontaktundervisningen 141 timmar per läsår.

Antalet timmar i kontaktundervisning kan vara högst 452 timmar per läsår endast i sådana undervisningsuppgifter som kräver mindre förberedelse än vanligen och i vilket det egentligen inte ingår forskning.

Att forskning inte ingår utgör inte en automatisk grund för att tillämpa det högre undervisningstaket. Avtalsparterna har kommit överens om att den relativa andelen av arbetstagare med högre undervisningstak inte får öka vid universiteten. Vidare har parterna gemensamt konstaterat att användningen av det högsta undervisningstaket förutsätter att de undervisningsbetonade uppgifterna kräver mindre förberedelse än vanligt.

Arbetstid, arbetsplanering och arbetstidsuppföljning för undervisningspersonalen i yrkeshögskola

Överlärare och lärare har en årsarbetstid på 1 600 timmar. Arbetsåret fördelas i arbetsperioder och lediga perioder. De lediga perioderna är sammanlagt 12 veckor per år och arbetsgivaren inplacerar arbetstiden på annan tid än dessa. Arbetstiden kan variera från vecka till vecka, så länge som det årliga antalet timmar som fastställts för läraren uppnås på årsbasis. Arbetstiden och alla dagar under lediga perioderna infaller alltid under samma arbetsår (kalenderår eller läsår).

En person kan också anställas som heltidslärare för mindre än ett år. Då fastställs arbetstiden i arbetsperioderna till i genomsnitt 8 timmar per dag och/eller 40 timmar per vecka. Om den

genomsnittliga arbetstiden per dag eller per vecka är kortare än så under arbetsperioderna är det frågan om ett deltidsarbete.

Läraren får själv bestämma tid och plats för minst 28 procent av årsarbetstiden, dvs. minst 448 timmar. Resten av arbetstiden (högst 1 152 timmar) är så kallad bunden arbetstid som arbetsgivaren kan bestämma tid och/eller plats för.

Inom teknik- och trafikutbildningen är motsvarande antal 600 och 1 000 timmar för lärare som anställts före den 1 april 2020. Dessutom kan den bundna arbetstiden som arbetsgivaren bestämmer över, inplaceras på 35 veckor, såvida det inte har överenskommits med läraren att arbetstiden kan fördelas på flera veckor. Samma arbetstidsbestämmelser gäller för alla nya lärare inom teknik och trafik som för lärare inom andra utbildningsområden.

Arbetstidsplan

För varje lärare ska det på förhand, innan läsåret eller kalenderåret inleds, fastställas en arbetstidsplan för hur mycket tid som reserveras för olika arbetsuppgifter och för hur ledigheterna infaller. Om tiden för vissa arbetsuppgifter inte verkar räcka till eller om läraren tilldelas nya arbetsuppgifter ska arbetstidsplanen genast ses över. Planen kan också ändras redan på förhand tillsammans med chefen, innan läraren tar sig an merarbete eller arbete som överskrider arbetstiden.

Arbetstidsplanen omfattar antalet undervisnings- och handledningstimmar och lärarens övriga uppgifter. I arbetstidsplanen kan man lokalt antingen allmänt eller mer specificerat ange för vilka arbetsuppgifter arbetsgivaren bestämmer när och var de ska utföras och vilka uppgifter läraren kan utföra på självvald tid och plats.

Arbetstidsplanen görs upp i samarbete mellan arbetsgivarrepresentanten och läraren. Arbetsgivaren fastställer arbetsuppgifterna enligt huvuduppgifter (till exempel undervisning och handledning, utvecklings- eller projektuppgift mm.) samt placeringen av ledigheter. För varje huvuduppgift fastställs hur många arbetstimmar som ska användas för uppgiften. Arbetsgivaren definierar tiden som behövs för arbetet.

Genomförandet av arbetstidsplanen följs regelbundet upp i yrkeshögskolor, till exempel genom att läraren följer med den faktiska arbetstid som används för varje arbetsuppgift. Med arbetstidsuppföljningen granskar lärarens chef regelbundet, till exempel månadsvis, hur arbetstidsplanen förverkligas. Syftet är att säkerställa att arbetstidsplanen motsvarar det faktiska arbetstidsbehovet, det vill säga att arbetstidsplanen varken över- eller underskrids. På basis av arbetstidsuppföljningen görs även behövliga korrigeringar i arbetstidsplanen.

Arbetstidsuppföljningen gäller såväl den arbetstid som är valfri i fråga om tid och plats och den så kallade bundna arbetstiden. Med hjälp av arbetstidsplanen och uppföljningen kan läraren också ges feedback. I till exempel diskussioner mellan chef och underlydande kan man ta upp arbetsgivarens förväntningar samt lärarens organisering och effektivisering av sitt arbete.

7. Lön

Lön för universitetets undervisnings- och forskningspersonal

Vid universiteten bedrivs undervisnings- och forskningsarbete i olika skeden av karriärerna. OAJ har förespråkat en karriärmodell där undervisningsmeriter bättre skulle beaktas i likhet med forskningsmeriter, både i lön och i karriärutvecklingen. I statistiken delas undervisnings- och forskningspersonalen in i fyra karriärsteg. Många universitet använder tenure track-karriärsystemet, som kallas för professorernas system att fastanställas. OAJ:s utgångspunkt för karriärmodellerna är att de baseras på tillsvidareanställningar utan visstidsskeden.

Vid universiteten baseras lönen på ett lönesystem som är separat för undervisnings- och forskningspersonal och annan personal.

Lön för undervisningspersonalen i yrkeshögskola

I yrkeshögskola betalas lönen som en helhetsmånadslön. I avtalet har man endast kommit överens om det lägsta eurobeloppet för den totala månadslönen, dvs. minimilönen. Arbetsgivaren bestämmer varje lärares individuella lön. I avtalet finns ingen övre gräns för hur mycket den individuella lönen kan vara.

8. Arbetslöshetsskydd

Om du blir arbetslös, permitterad eller du endast får deltidsarbete på grund av att arbetsgivaren inte kan erbjuda mera arbete, ska du kontakta Lärarnas arbetslöshetskassa och ansöka om inkomstrelaterad dagpenning. Utbetalningen av inkomstrelaterad dagpenning grundar sig på lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002). Läs mer om de allmänna [villkoren för arbetslöshetsskyddet](#).

Om du arbetar i undervisningsuppgifter vid en läroanstalt såsom universitet eller yrkeshögskola räknas sådana kalenderveckor till godo då arbetsvillkoret ska uppfyllas, där arbetstiden har varit minst hälften så många timmar per vecka som det lägsta timantalet en timlärare i huvudsyssla har inom samma utbildningsområde. I branscher där det inte finns några timlärare i huvudsyssla används åtta timmar som gräns.

För timlärare räknas de timmar som läraren faktiskt har arbetat. En lärare på månadslön anses arbeta det antalet veckotimmar som månadslönen baseras på. Till exempel räknas inte undervisnings- eller utbildningsarbete för ett företag som bedriver konsult- och utbildningsverksamhet som arbete vid en läroanstalt, utan i stället tillämpas en arbetstidsgräns på 18 timmar.