

**SAK:n tavoitteet
sopimuskierrokselle
2003 - 2004**



Syyskuu 2002

SAK,
PL 157
FIN-00531 Helsinki

23.9.2002

I PALKANSAAJAN OSTOVOIMA

1. Ostovoima ja palkankorotukset
2. Ansiokehityslauseke
3. Indeksiehto ja neuvottelulauseke
4. Tulos- ja voittopalkkioiden käyttöönoton menettelytavoista sopiminen
5. Ostovoimaan liittyvät valtioneuvoston toimenpiteet

5.1 Indeksiehto

II TYÖELÄMÄN MUUTOSTURVALLISUUDEN VAHVISTAMINEN

1. Työllisyyden, turvallisuuden ja osaamisen parantaminen
 - 1.1 Osaamisen vahvistaminen
 - 1.1.1 Osaamisen edistäminen työpaikoilla
 - 1.1.2 Aikuiskoulutustuen ehtojen parantaminen
 - 1.1.3 Palvelualojen koulutussopimus
 - 1.2 Työsuhdeturva
 - 1.2.1 Työnantajan vastuun lisääminen ja muutosturvaraha
 - 1.2.2 Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen muutostilanteissa
2. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen
 - 2.1 Joustava työaika
 - 2.2 Vuorotyö ja perhe-elämä
 - 2.3 Osittainen hoitovapaa ja -raha
 - 2.4 Sairaalan lapsen hoito
3. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen
 - 3.1 Työajan lyhentäminen
 - 3.2 Vuorotyöntekijöiden asema
 - 3.3 Vähimmäistyöaika
 - 3.4 Työaikatili
 - 3.5 Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden työterveyshuollon kehittäminen
 - 3.6 Sairausajan palkka lyhyissä työsuhteissa

23.9.2002

4. Työelämän yhteistyön ja paikallisen sopimisen kehittäminen

- 4.1 Paikallinen sopiminen
- 4.2 Henkilöstön edustajien koulutus ja jaksaminen
- 4.3 Henkilöstön edustuksen turvaaminen
- 4.4 Luottamusmiehen palkkaus, korvaukset ja ajanmukaiset työvälineet
- 4.5 Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja korvaukset
- 4.6 Ulkomaalaisten työehtojen valvonta
- 4.7 Valvontaviranomaisten toiminta ja resurssit

III JATKUVIEN NEUVOTTELUJEN PIIRIIN KUULUVAT ASIAT

- 1. Jatkuva neuvottelumenettely tuottanut tuloksia
- 2. Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän kehittäminen
- 3. Tasa-arvokysymykset
 - 3.1 Samapalkkaisuuden edistäminen
 - 3.2 Työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi ja tasa-arvon edistäminen
- 4. Euroopan teletyötä koskeva sopimus
- 5. Työhyvinvoinnin edistäminen
 - 5.1 Työntekijän työkyvyn ylläpitäminen
 - 5.2 Ikääntyvien työntekijöiden asema
 - 5.3 Uusi lainsäädäntö tunnetuksi
- 6. Palkkatilastoinnin kehittäminen

IV TULORATKAISUUN LIITTYVÄT VALTIOVALLAN TOIMET

- 1. Veroratkaisut 2003-2004
- 2. Indeksiehdon käyttöä koskevan lain muuttaminen
- 3. Esitykset työllisyyden tukemiseksi ja ammattitaitoisen työvoiman saannin turvaamiseksi
 - 3.1 Aikuisväestön osaamisen kohottamisohjelma
 - 3.2 Sovitellun päivärahan enimmäisaika
 - 3.3 Työvoimapolitiittiset toimenpiteet
 - 3.4 Vuorotteluvapaa
 - 3.5 Asuntotuotanto ja asumiskustannukset
- 4. Lakkoavustus
- 5. Henkilöstön edustajia vailla olevat työpaikat ja liittojen oikeus päästä työpaikoille
- 6. Ulkomaalaisten työehtojen valvonta
- 7. Valvontaviranomaisten toiminta ja resurssit
- 8. Valtion henkilöstön ansiokehitys

23.9.2002

SAK:n valtuusto totesi lausumassaan 25.5.2002 seuraavaa:

"Palkansaajat odottavat, että seuraavalla sopimuskierröksellä työllisyyden parantamisen lisäksi tavoitteena on ostovoiman kasvattaminen ennen muuta palkkoja solidaarisesti korottamalla ja tulonjaon oikeudenmukaisuutta edistäen. Tulos- ja voittopalkkioiden käyttöönottoon tarvitaan yhteiset pelisäännöt.

Sopimuskierröksen painopisteitä tulee olla osaamistason nostaminen, työssä jaksaminen sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työnantajien on hyväksyttävä perheen tarpeista lähtevät työaikajärjestelyt. Vuorotyötä ja erilaista epäsäännöllistä työtä tekevien lapsiperheiden lastenhoitojärjestelyt on turvattava.

Kokoaikaista työtä haluaville palkansaajille on tarjottava mahdollisuus toimeentulon antaviin työpaikkoihin, ja toisaalta työaika on lyhennettävä työntekijöiden tarpeista lähtien. Työnantajien kanssa tehtävien irtisanomissuojasopimusten ehtoja on parannettava, jottei yleistä eurooppalaista tasoa heikompi irtisanomissuoja houkuttele monikansallisia yhtiöitä vähentämään työvoimaa Suomessa.

Luottamus henkilöiden toimintaedellytysten parantamista on jatkettava ja heidän vaativaa työtään on tuettava. Ulkomaiseen työvoimaan on sovellettava suomalaisia työehtoja. Sopimuskierröksen muodosta riippumatta on varmistettava, että ammattiyhdistysliikkeellä on mahdollisuus ulkomaisen työvoiman työehtojen valvontaan. Myös työsuojeluhallinnon riittävät valvontamahdollisuudet on turvattava.

SAK edellyttää, että alkusyksyyn mennessä selvitetään kattavan tulopoliittisen kokonaisratkaisun mahdollisuudet."

Mikäli on edellytyksiä aloittaa neuvottelut kattavasta tulopoliittisesta kokonaisratkaisusta, SAK asettaa seuraavat neuvottelutavoitteet:

SOPIMUSKIERROKSEN 2003-2004 TAVOITTEET**I PALKANSAAJAN OSTOVOIMA**

Tavoitteena on talouden vakautta ja ennustettavuutta vahvistava tulopoliittinen sopimus, joka parantaa työllisyyttä ja turvaa palkansaajien ostovoiman tasaisen kehityksen palkkojen, verotuksen, tulonsiirtojen sekä matalan inflaation yhteisvaikutuksena.

- 1. Ostovoima ja palkankorotukset**
- 2. Ansiokehityslauseke**
- 3. Indeksiehto ja neuvottelulauseke**

23.9.2002

4. Tulos- ja voittopalkkioiden käyttöönoton menettelytavoista sopiminen

Keskusjärjestöt sopivat tulos- ja voittopalkkioiden käyttöönoton yhteydessä tarvittavan paikallisen yhteistoiminnan ja sopimisen periaatteista sekä menettelytapamallista, joka alakohtaisten työehtosopimusten osana ohjaa riittävästi tulos- ja voittopalkkioiden käyttöön ottamista ja ylläpitoa.

5. Ostovoimaan liittyvät valtioneuvoston toimenpiteet

5.1. Indeksiehto

II TYÖELÄMÄN MUUTOSTURVALLISUUDEN VAHVISTAMINEN

1. Työllisyyden, turvallisuuden ja osaamisen parantaminen

1.1. Osaamisen vahvistaminen

1.1.1 Osaamisen edistäminen työpaikoilla

Aikuisväestön osaamisen kohottamisohjelma käynnistetään vuoden 2003 alussa ja ohjelma toteutetaan maan hallituksen jo tehdyn periaatepäätöksen jälkeen yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa siten kuin opetusministeriön parlamentaarinen työryhmä on esittänyt.

Keskusjärjestöt laativat sopimuksen työntekijöiden osaamisen edistämisestä työpaikoilla. Sopimuksella edistetään koulutukseen pääsyä, koulutukseen motivointia ja hakevaa toimintaa sekä opintoneuvontaa ja opintojen ohjausta. Sopimuksella otetaan erityisesti huomioon aikuisväestön osaamisen kohottamisohjelman toteuttaminen.

Keskusjärjestöt sopivat, että työntekijöille korvataan tutkintomaksu ja ansionmenetyksen näyttötutkintojärjestelmään kuuluviin oman alan tutkintotilaisuuksiin osallistumisen ajalta. Järjestöt sopivat etuudet korvattavaksi yhteisenä koulutuksena koulutussopimuksessa.

1.1.2 Aikuiskoulutustuen ehtojen parantaminen

Aikuisten omaehtoisen opiskelun vetovoimaa on tarpeen lisätä samalla kun koulutustarjontaa kasvatetaan. Aikuiskoulutustuen ehtoja parannetaan edellisessä tulopoliittisessa sopimuksessa sovitun Toiviaisen työryhmän esittämällä tavalla korottamalla perus- ja ansio-osaa sekä lyhentämällä työhistoriavaatimusta. Samalla yleissivistävä koulutus otetaan nykyistä enemmän huomioon tuen myöntämisperusteissa.

23.9.2002

Työntekijät oikeutetaan tuen piiriin myös heidän työsuhteensa päätyttyä ilman työsuhde-edellytystä.

1.1.3 Palvelualueiden koulutussopimus

Neuvotellaan palvelualueille koulutussopimus, joka tasoltaan vastaa teollisuuden koulutussopimusta.

1.2 Työsuhdeturva

1.2.1 Työnantajan vastuun lisääminen ja muutosturvaraha

Työntekijöiden työsuhdeturvan puutteita korjataan sopimusperusteisesti tavoitteena Euroopan kärkimaiden taso. Osapuolet edistävät työsopimuslain ja yhteistoimintalain säännösten toimivuutta käytännön tilanteissa.

Työntekijöiden turvallisuuden vahvistaminen edellyttää, että työnantajan vastuuta suunnitelmallisesti huolehtia työntekijöiden osaamisen jatkuvasta ja ennakoivasta kehittämisestä sekä uudelleensijoittumisesta lisätään. Työnantajien vastuuta täsmennetään erityisesti muutostilanteisiin liittyvissä irtisanomisissa ja lomautuksissa sekä niiden uhkatilanteissa. Tiukennetaan sanktioita tilanteessa, jossa työnantaja on laiminlyönyt veloitteensa huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään ja kehittyä siinä uralla etenemiseksi. Keskusjärjestöt sopivat toimista, joilla tuetaan työpaikkojen turvaamista ja koulutusta ja joilla lomautukset ja irtisanomiset voitaisiin välttää työpaikkakohtaisin sosiaalisuunnitelmin.

Taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä suoritetuissa irtisanomisissa otetaan käyttöön muutosturvaraha. Irtisanomisen suorittanut työnantaja vastaa rahan suorittamisesta.

Ikääntyneiden työntekijöiden asemaa parannetaan muuttamalla työvoiman vähentämisympäristöä. Tiukennetaan sopimuksen vastaisen irtisanomisen sanktioita.

Keskusjärjestöjen irtisanomissuojasopimuksen soveltamisala laajennetaan koskemaan myös tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla tapahtuvia työvoiman vähentämissä.

Keskusjärjestöt neuvottelevat irtisanomissuojasopimuksen palvelualueille.

1.2.2 Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen muutostilanteissa

Yhteistoimintamenettelyn toimivuutta kehitetään. Työnantajan sosiaalista vastuuta työntekijän työllistymisestä korostetaan lisäämällä henkilöstön uudelleensijoittamisohjaus yhteistoimintalain piiriin kuuluviin asioihin. Yhteistoimintamenettelyssä tulee käsitellä mahdollisuudet tarjota muuta työtä, koulutusta ja uudelleensijoittamisohjausta. Ennen neuvotteluja työnantajan tulee antaa

23.9.2002

henkilöstön edustajille myös tiedot mahdollisuuksista välttää työvoiman vähentäminen.

Erityisesti kilpailuttamistilanteissa työntekijöiden suoja on osoittautunut puutteelliseksi. Niitä varten tarvitaan pelisääntöjä. Ulkopuolista työvoimaa koskevat säännökset ja määräykset ulotetaan alihankintatoimintaan, joka kattaa myös työvoiman määrään vaikuttavat toimintojen ulkoistamiset. Jos ulkopuolisen työvoiman käyttö uhkaa johtaa oman työvoiman vähentämiseen, eikä ko. työntekijöitä ole mahdollista sijoittaa yrityksen muihin tehtäviin, heidät tulee ottaa ulkopuolisen työn suorittajan palvelukseen, jos tämä tarvitsee työvoimaa. Edellä mainitut periaatteet saatetaan koskemaan kaikkia sektoreita.

2. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

2.1 Joustava työaika

Joustavia työaikoja käytettäessä työaikajärjestelyitä kehitetään niin, että työntekijä voi vaikuttaa työajan sijoittumiseen siten, että se vastaa työntekijän tarpeita työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

2.2 Vuorotyö ja perhe-elämä

Turvataan vuorotyössä ja vastaavissa työaikamuodoissa työskenteleville pienten lasten vanhemmille paremmat mahdollisuudet yhteensovittaa työ- ja perhe-elämää.

2.3 Osittainen hoitovapaa ja –raha

Osittaisen hoitovapaan ja –rahan ehtoja parannetaan ja näin tarjotaan lisää vaihtoehtoja lapsiperheille työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. Oikeus osittaiseen hoitovapaaseen laajennetaan ulottumaan alle 10-vuotiaisiin lapsiin. Poistetaan yhden vuoden pituinen työsuhteen kestoedellytys. Kehitetään osittaisen hoitorahan järjestelyjä.

2.4 Sairaalan lapsen hoito

Sairaalan lapsen hoitoa koskevan sopimusmääräyksen 10 vuoden ikäraja nostetaan 12 vuoteen. Keskusjärjestöt sopivat lisäksi sairaalan lapsen hoitoa koskevien sopimusmääräysten yhdenmukaisista tulkintaperiaatteista (tilanteissa, joissa toinen vanhemmista on sairauden, opiskelun, matkan tai muun syyn vuoksi estynyt hoitamasta lasta).

23.9.2002

3. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

3.1 Työajan lyhentäminen

Suomessa on pysyttävä työajan kehityksessä hyvällä eurooppalaisella taholla. Keskusjärjestöt käynnistävät hankkeen, jonka tarkoituksena on lyhentää työaika Euroopan Unionin kärkimaiden tasolle. Tätä tarkoitusta varten järjestöt asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on seurata työajan lyhentämistä ja sen vaikutusta Euroopan Unionin alueella. Työryhmän määräaika on x.x.200x, jonka jälkeen keskusjärjestöt välittömästi kokoontuvat arvioimaan mahdollista työajan lyhentämishjelmaa ja päättämään siihen liittyvistä toimenpiteistä.

3.2 Vuorotyöntekijöiden asema

Keskeyttämättömässä kolmivuorotyössä ja siihen rinnastettavissa työaikamuodoissa työskentelevien työntekijöiden keskimääräistä vuosityöaika lyhennetään yhden työvuoron pituutta vastaavalla määrällä.

Asetetaan työryhmä selvittämään tarpeita lyhentää vuoro- ja jaksotyöntekijöiden työaika työsuojeullisista syistä.

Vuoro- ja jaksotyön terveystarkastusten seuranta ja siihen liittyvät määräaikaistarkastukset tulee sisällyttää työsuojeulun toimintaohjelmaan. Tehostetaan yhteisin toimin ikääntyneiden työntekijöiden työkyvyn säilyttämistä. Kaikenlaisen yötyön suunnittelussa otetaan huomioon tähän työhön liittyvät lisääntyvät tapaturmariskit.

3.3 Vähimmäistyöaika

Alakohtaisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitaan osa-aikatyöntekijöille neljän tunnin yhdenjaksoinen vähimmäistyöaika työvuorokaudessa.

3.4 Työaikatili

Sovitaan keskusjärjestöjen välillä työaikatilijä koskevasta yhteisesti sovittujen periaatteiden pohjalle rakentuvasta mallista, joka on jäsenliittojen käytettävissä työpaikkakohtaisia neuvotteluja varten.

Työaikatiliin voi kerryttää ylityöstä, pitämättömästä vuosilomasta, pitämättömästä työajanlyhennysvapaasta tai erikseen sovitusta säännöllisen työajan ylittävästä työajasta kertynyttä aikaa. Työntekijän pitää voida itse päättää työaikatiliin menevästä työajasta sekä sen käyttöajankohdasta.

23.9.2002

3.5 Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden työterveyshuollon kehittäminen

Työmarkkinaosapuolet sopivat työterveyshuollon palvelujärjestelmän kehittämisestä sen varmistamiseksi, että myös epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät saavat tarvittavat työterveyspalvelut ja että kustannukset jakautuvat tasapuolisesti työnantajien kesken (vrt. rakennusalan työterveystarkastusmalli).

3.6 Sairausajan palkka lyhyissä työsuhteissa

Sovitaan alle kuukauden pituisissa työsuhteissa sairausajan palkka vähintään työsopimuslain mukaiseksi kaikilla sopimusaloilla.

4. Työelämän yhteistyön ja paikallisen sopimisen kehittäminen

4.1 Paikallinen sopiminen

Paikallista yhteistyötä ja sopimista tulee laajentaa koskemaan töiden sisältöjen kehittämistä, työn organisointia, henkilöstön osaamista ja jaksamista koskevia asioita sekä yleisemmin työyhteisön kehittämistä.

Lisätään paikallisen sopimisen toimintaedellytyksiä siten, että toisin sopiminen on mahdollista vain, jos työpaikalla toimii ammattiosaston valitsema tai muuten asianmukaisesti valittu luottamusmies.

Lisätään paikallisen sopimisen toimintaedellytyksiä siten, että paikallisen sopimuksen erimielisyystilanteessa tulkintaetuoikeus sopimuksen sisällöstä on työntekijäpuolella.

4.2 Henkilöstön edustajien koulutus ja jaksaminen

Keskusjärjestöt käynnistävät yhteisen ohjelman, jolla tuetaan henkilöstön edustajien ammattitaidon ylläpitämistä ja jaksamista.

4.3 Henkilöstön edustuksen turvaaminen

SAK:n tavoitteena on saattaa luottamusmiestä koskevat järjestelmät yhdenmukaisiksi kaikilla sopimusaloilla.

Sovitaan konsernitasoisen luottamusmiestoiminnan sisällöstä ja kokeilusta. Selvitetään tiiviisti keskenään toimivien yritysryppäiden, alihankintojen ja muiden vastaavien yritystoiminnan hajautuksien vaikutuksia henkilöstön edustajien toimintamahdollisuuksiin ja tehdään tarvittavat ehdotukset niiden vahvistamiseksi.

Turvataan pienille työpaikoille luottamusmiesjärjestelmä ja sille toimintaedellytykset. Keskusjärjestöt sekä työnantaja- ja työntekijäliitot käynnistävät yhteisen

23.9.2002

toimenpideohjelman luottamusmiesverkoston rakentamiseksi. Toimenpideohjelman sisältö käsitellään alakohtaisesti.

4.4 Luottamusmiehen palkkaus, korvaukset ja ajanmukaiset työvälineet

Työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä kokonaan ja osittain työstä vapautettujen pääluottamusmiesten ja vastaavien henkilöstön edustajien palkkauksen ja ansiokehityksen määräytymisestä tarkistetaan siten, että turvataan heidän urakehityksensä ja viiteryhmäänsä vastaava palkkauksen kohtuullinen taso ja ansiokehitys.

Pääluottamusmiehelle tai vastaavalle henkilöstön edustajalle alakohtaisten työ- ja virkaehtosopimusten perusteella maksettavia korvauksia korotetaan 20 prosentilla. Korvauksen vähimmäismäärä korotetaan 50 euroon. Ellei sopimuksissa ole korvausta koskevia määräyksiä, niihin tehdään muutos, jolla korvauksen vähimmäismäärä turvataan jokaiselle pääluottamusmiehelle tai vastaavalle henkilöstön edustajalle.

Keskusjärjestöjen yhteisellä soveltamisohjeella tarkennetaan luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeutta käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä mukaan lukien puhelin, matkapuhelin, atk-laitteet tavanomaisine ohjelmineen ja asianmukaisine tilastotietoineen, sähköinen tiedonvälitys ja –siirto sähköpostiosoitteineen sekä internetyhteys. Veloitetaan työnantaja järjestämään uuden teknologian ja eri ajankohtaisten tiedonkulku- ja välityskanavien käyttöön tarvittavaa koulutusta.

4.5 Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö ja korvaukset

Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön yleiset määräytymisperusteet nostetaan samalle tasolle kuin pääluottamusmiehillä ja vastaavilla henkilöstön edustajilla. Ajankäyttö ja muut toimintaedellytykset sovitaan ottaen huomioon työsuojelu- ja työssä jaksamisen tarpeet ja sekä palkansaajapuolen kehittämisajatuksukset työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä selvittävän tupotyöryhmän raportissa 31.5.2002.

Työsuojeluvaltuutetulle turvataan korvaus samojen periaatteiden mukaisesti kuin mitä edellä mainittujen henkilöstön edustajien korvauksen maksamisesta sovitaan tai on sovittu.

4.6 Ulkomaalaisten työehtojen valvonta

Ulkomaalaisten Suomessa tehtävässä työssä turvataan kotimaisen työläinsäädännön ja työehtosopimusten noudattaminen. Vähimmäistyöehdot ja niiden toteutumisen tehokas valvonta turvataan lisäämällä liittojen (mm. ammattiliiton kanneoikeus) ja viranomaisten valtuuksia työehtovalvonnassa.

Ennakkovalvonnan muotona on toteutettava muun muassa tilaajan/pääurakoitsijan vastuu työnantajavelvoitteiden noudattamisesta. On toteutettava myös työnantajan

23.9.2002

velvollisuus asettaa vakuus työ-, sosiaali- ja verolainsäädännön mukaisista velvollisuuksista.

Työlupaehtojes noudattamisen valvontaa tehostetaan. Rikkomusten seuraamukset mitoitetaan ennalta ehkäiseviksi. Työnantajien tiedotusvelvollisuutta ulkomaalaisesta työvoimasta ja siihen noudatettavista työsuhteen ehdoista lisätään. Työnantajalle asetetaan näyttövelvollisuus siitä, että työntekijän saatavat on suoritettu suomalaisten työehtojen mukaisesti. Työehtosopimuksen tason alittavien palkkojen maksaminen tehdään rangaistavaksi.

4.7 Valvontaviranomaisten toiminta ja resurssit

Valvontaviranomaisten organisointia ja toimintaa kehitetään ja resurssit turvataan niin, että ne pystyvät vastaamaan ulkomaalaisen työvoiman työehtojen valvonnan haasteisiin.

III JATKUVIEN NEUVOTTELUIJEN PIIRIIN KUULUVAT ASIAT

1. Jatkuva neuvottelumenettely tuottanut tuloksia

Osapuolten yhdessä sopima jatkuva neuvottelumenettely on osoittautunut tulokselliseksi tavaksi sopimuskauden aikana neuvotella ja sopia yhteisistä osapuolten intresseihin liittyvistä asioista. Osapuolet ovat jatkossakin valmiita neuvottelemaan sellaisista jatkuvan neuvottelumenettelyn piirissä olevista asioista kuin eläkepolitiikka, työttömyysturva, neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän kehittäminen sekä työelämää, koulutusta ja tasa-arvoa koskevat asiat.

SAK:n tavoitteena on, että seuraavan sopimuskauden kuluessa osapuolet sisällyttävät jatkuvan neuvottelumenettelyn piiriin seuraavia asioita:

2. Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän kehittäminen

Osapuolet jatkavat jo käynnistynyttä neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän kehittämistyötä tähän asti tehdyn työn pohjalta.

3. Tasa-arvokysymykset

3.1 Samapalkkaisuuden edistäminen

Käynnistetään yhteinen toimenpideohjelma, jonka tavoitteena on edistää samapalkkaisuuden toteutumista saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien, mutta eri työehtosopimusten piirissä olevien, työntekijöiden kesken. Hankkeessa on selvennettävä myös saman työnantajan käsitettä, koska tasa-arvosäädökset eivät sitä määrittele. Näitä positiivisia toimia voivat olla mm. velvoite tasa-arvosuunnitelmien ja -kartoitusten tekemiseen.

23.9.2002

3.2 Työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi ja tasa-arvon edistäminen

Käynnistetään yhteinen alakohtainen toimenpideohjelma työehtosopimusten määräyksiensä tarkistamiseksi niin, etteivät sopimukset sisällä sukupuoleen perustuvaa välitöntä eikä välillistä syrjintää. Keskusjärjestöt selvittävät menettelytavat ja aikataulun, jolla sopimusten nykyiset määräykset alakohtaisesti tarkistetaan sekä sovitaan menettelytavoista, joilla voidaan sopimusmääräysten tasa-arvovaikutusten arvioimista parantaa jo sopimusten neuvotteluvaiheessa.

Samassa yhteydessä sovitaan myös tasa-arvoa edistävien kirjausten lisäämisestä työehtosopimuksiin. Näitä positiivisia toimia voivat olla mm. velvoite tasa-arvosuunnitelmien ja kartoitusten tekemiseen.

4. Euroopan teletyötä koskeva sopimus

Eurooppa-tason työntekijä- ja työnantajajärjestöjen teletyötä (tietotekniikka-avusteinen etätyö) koskevan sopimuksen täytäntöön panemisesta Suomessa johtuvat toimenpiteet.

5. Työhyvinvoinnin edistäminen

5.1 Työntekijän työkyvyn ylläpitäminen

Uuden työterveyshuoltolain työnantajavelvoitteiden toteuttamiseksi osapuolet sopivat työpaikkakohtaisen mallin hyvästä työterveyshuoltokäytännöstä. Lain asettamien velvoitteiden lisäksi mallissa kiinnitetään huomiota erityisesti yksittäisen työntekijän työkyvyn ylläpitämiseen. Työntekijää varten on laadittava työtehtävien järjestelemistä koskeva suunnitelma silloin, kun työpaikan työolosuhteet tai työntekijän työtehtävien luonne sitä edellyttävät.

5.2 Ikääntyvien työntekijöiden asema

Ikääntyvien työntekijöiden pysymiseksi työssä pidempään töiden järjestelyssä ja mitoituksessa otetaan huomioon heidän psyykkiset ja fyysiset tarpeensa. Osapuolet sopivat tarkoitusta varten yhteisestä työpaikkakohtaisesta toimintamallista.

5.3 Uusi lainsäädäntö tunnetuksi

Työhyvinvoinnin ja työntekijöiden työssä jaksamisen edistämiseksi osapuolet käynnistävät yhdessä informaatio- ja koulutuskampanjan uuden työterveyshuolto- ja työturvallisuuslainsäädännön tunnetuksi tekemiseksi.

23.9.2002

6. Palkkatilastoinnin kehittäminen

Palkkatilastoja kehitetään työmarkkinajärjestöjen välisellä tilastoyhteistyöllä tavoitteena kaikki sopimusalat kattava palkkatilastointi.

IV TULORATKAISUUN LIITTYVÄT VALTIOVALLAN TOIMET

SAK esittää, että hallitus toteuttaa seuraavat toimenpiteet:

1. Veroratkaisut 2003 - 2004

Mikäli hallitus päättää palkansaajien verotusperusteiden lisäkevennyksistä vuodelle 2003, ne tulee painottaa pieni- ja -keskituloisille palkansaajille. Kuntataloudelle aiheutuvat menetykset kompensoidaan. Työn verotuksen maltillista keventämistä jatketaan.

SAK jättää veroja koskevat täsmälliset ehdotukset ostovoimatavoitteiden hyväksymisen yhteydessä.

2. Indeksiehdon käyttöä koskevan lain muuttaminen

Hallitus antaa lakiesityksen, joka sallii tulopoliittiseen sopimukseen sisältyvän indeksiehdon ottamisen tulopoliittisen sopimuksen mukaisiin sopimuksiin.

3. Esitykset työllisyyden tukemiseksi ja ammattitaitoisen työvoiman saannin turvaamiseksi

3.1 Aikuisväestön osaamisen kohottamisohjelma

Aikuisväestön osaamisen kohottamisohjelman käynnistämiseen kohdistetaan 20 milj. euroa vuonna 2003 ja tämän jälkeen voimavaroja lisätään niin, että koulutukseen voi osallistua vähintään 10 000 aikuista vuosittain.

3.2 Sovitellun päivärahan enimmäisaika

Kesään 2003 mennessä selvitetään, jatketaanko sovitellun päivärahan maksamista sitä 36 kuukauden enimmäisajan saaneille vai turvataanko muilla vaihtoehtoisilla toimenpiteillä sellaisten henkilöiden työssä pysyminen ja toimeentulo, jotka tekevät osa-aikatyötä ja jotka eivät enää ole oikeutettuja soviteltuun päivärahaan.

3.3 Työvoimapolitiittiset toimenpiteet

Työttömyyden torjumiseksi ja työllisyyden tukemiseksi sovitaan lisämäärärahoista aktiiviseen työvoimapolitiikkaan.

Sovitaan eräistä työllisyyttä tukevista elinkeinopoliittisista toimenpiteistä (mm. Finnveran riskirahoitus ja Teollisuussijoituksen pääomitus).

23.9.2002

3.4 Vuorotteluvapaa

Ellei vuorotteluvapaajärjestelmästä ole päästy ratkaisuun aiemmin, sovitaan järjestelmän kehittämistä koskevasta lakiesityksestä.

3.5 Asuntotuotanto ja asumiskustannukset

SAK esittää, että valtioneuvosto päättäisi jäljempänä mainituista toimenpiteistä kohtuuhintaisen, valtion lainoittaman asuntotarjonnan lisäämiseksi kasvukeskuksissa.

Asumiskustannuksia kevennetään alentamalla valtion lainoittamien uusien vuokra- ja asumisoikeustalojen lähtövuokria ja käyttövastikkeita sekä pääomamenojen nousuvauhtia.

Uusien aravalainojen ensimmäistä vuosimaksua alennetaan vuokrataloissa 3,6 %:iin ja asumisoikeustaloissa 3,8 %:iin.

Aravalainojen pääomamenojen kasvun ja siitä aiheutuvan vuokrien ja käyttövastikkeiden nousun hidastamiseksi aravalainojen vuosimaksun (vuosittaisten lyhennysten ja korkojen yhteismäärän) nousua hidastetaan siten, että vuosimaksun määrä nousee vuokra- ja asumisoikeustalolainoituksessa määrällä, joka vastaa vuosi-inflaatiota lisättynä 0,60 prosentilla.

Aravalainojen enimmäiskorkoa alennetaan laina-aikojen pitämiseksi ennallaan ja asuntojen peruskorjausrahoituksen turvaamiseksi.

Vanhaan aravalainakantaan sovelletaan tarvittavilta osin samansuuntaisia toimenpiteitä.

Määrärahoja asuntojen korjausrakentamisen lainoitukseen ja korjausavustuksiin lisätään myös työllisyysperusteisesti.

4. Lakkoavustus

Verottoman lakkoavustuksen yläraja on ollut 70 mk/12 euroa vuodesta 1992 alkaen. Jotta verottomuusraja reaalisesti vastaisi vuoden 1992 tasoa ja ottaisi huomioon myös ansiotason nousua, raja pitäisi nostaa 16 euroon.

5. Henkilöstön edustajia vailla olevat työpaikat ja liittojen oikeus päästä työpaikoille

Suomen lainsäädäntöön sisällytetään liittojen edustajien oikeus päästä yrityksen työpaikoille tutustumaan olosuhteisiin ja olemaan läsnä työnantajan ja työntekijäin välisissä paikallisissa neuvotteluissa. Tätä koskevat säännökset valmistellaan kolmikantaisesti.

23.9.2002

6. Ulkomaalaisten työehtojen valvonta

Ulkomaalaisten Suomessa tehtävässä työssä turvataan kotimaisen työlainsäädännön ja työehtosopimusten noudattaminen. Vähimmäistyöehdot ja niiden toteutumisen tehokas valvonta turvataan lisäämällä liittojen (mm. ammattiliiton kanneoikeus) ja viranomaisten valtuuksia työehtovalvonnassa.

Ennakkovalvonnan muotona on toteutettava muun muassa tilaajan/pääurakoitsijan vastuu työnantajavelvoitteiden noudattamisesta. On toteutettava myös työnantajan velvollisuus asettaa vakuus työ-, sosiaali- ja verolainsäädännön mukaisista velvollisuuksista.

Työlupaehtojen noudattamisen valvontaa tehostetaan. Rikkomusten seuraamukset mitoitetaan ennalta ehkäiseviksi. Työnantajien tiedotusvelvollisuutta ulkomaalaisesta työvoimasta ja siihen noudatettavista työsuhteen ehdoista lisätään. Työnantajalle asetetaan näyttövelvollisuus siitä, että työntekijän saatavat on suoritettu suomalaisten työehtojen mukaisesti. Työehtosopimuksen tason alittavien palkkojen maksaminen tehdään rangaistavaksi.

7. Valvontaviranomaisten toiminta ja resurssit

Valvontaviranomaisten organisointia ja toimintaa kehitetään ja resurssit turvataan niin, että ne pystyvät vastaamaan ulkomaalaisen työvoiman työehtojen valvonnan haasteisiin.

8. Valtion henkilöstön ansiokehitys

Valtion henkilöstön ansiokehityksen edellyttämät määrärahat budjetoidaan.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Hakaniemenranta 1, PL 157, FIN-00531 Helsinki, puh (09) 77211, fax (09) 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf

Hagnäskajen 1, PB 157, FIN-00531 Helsingfors, tel (09) 77211, fax (09) 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>

The Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK

Hakaniemenranta 1, P.O. Box157, FIN-00531 Helsinki, phone +358 9 77211, fax +358 9 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>