

SAK:n ostovoima- ja laatutavoitteet sopimuskierrökselle 2005-2006

The logo for SAK (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö) is displayed in a bold, red, italicized sans-serif font.

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ

TUPO 2005-2006

1.11.2004

Sisällysluettelo**I PALKANSAAJAN OSTOVOIMA**

1. Palkankorotukset (taso ja rakenne)
2. Ohje- ja taulukkopalkat
3. Tulos- ja voittopalkkioiden yhteisen käyttöönoton menettelytavat (tuottavuus ja palkitseminen)
4. Henkilöstörahastojen käyttöönoton edistäminen
5. Neuvottelulauseke ja indeksiehto
6. Ansiokehityslauseke

II TYÖELÄMÄN MUUTOSTURVALLISUUDEN VAHVISTAMINEN**1. Työllisyys- ja muutosturva**

1.1 Työllisyys- ja muutosturvan sekä yhteistoimintamenettelyn kehittäminen

1.1.1 Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen

1.1.2 Henkilökohtainen työllistymisohjelma

1.1.2.1 Yhteistoimintalain piirissä olevat yritykset

1.1.2.2 Pienet yritykset

1.1.2.3 Uudelleensijoitustuki

1.2 Työnantajan taloudelliset velvoitteet irtisanomistilanteissa

1.2.1 Irtisanovan työnantajan taloudellinen vastuu

1.2.2 Työnantajien kollektiivinen vastuu

1.3 Irtisanomisperusteet ja määräaikaiset työsuhteet

1.3.1 Irtisanomisperusteet

1.3.2 Irtisanomisperusteiden selvittäminen ja yhteinen ohjeistus

1.3.3 Määräaikaiset työsuhteet

1.4 Julkinen sektori

1.5 Työvoimahallinnon resurssit

2. Työsuhdesaatavien sekä yhteiskunnan verojen ja maksujen turvaaminen

2.1 Tilaajan vastuun korostaminen

2.2 Luottamusmiehen tiedonsaantioikeus ja työntekijäliiton kanneoikeus

2.3 Harmaan talouden ja talousrikollisuuden hillitseminen

TUPO 2005-2006

1.11.2004

3. Luottamushenkilöiden asema

- 3.1 Koulutus
- 3.2 Tiedonsaantioikeudet
- 3.3 Luottamushenkilöille keskenään tasaveroinen asema

4. Kolmikantaiset selvityshankkeet

- 4.1 Epäitsenäisten yrittäjien asema (työsuhteen ja yrittäjyyden rajanveto)

III TASA-ARVON EDISTÄMINEN

- 1. Samapalkkaohjelma
- 2. Tasa-arvosuunnitelmien käyttöönoton edistäminen

IV JATKUVIEN NEUVOTTELUJEN PIIRIIN KUULUVAT ASIAT**V TULORATKAISUUN LIITTYVÄT VALTIOVALLAN TOIMET**

- 1. Palkansaajien ostovoimaa ja työllisyyttä tukevat veroratkaisut
- 2. Indeksiehdon käyttöä koskevan lain muuttaminen
- 3. Työllisyyttä ja talouskasvua edistävät toimet
- 4. Valtion henkilöstön ansiokehitys

TUPO 2005-2006

1.11.2004

I PALKANSAAJAN OSTOVOIMA

Tavoitteena on laaja talous- ja tulo ratkaisu, joka tukee työllisyyttä ja kestävästä talouskasvua vahvistavia investointeja, palkansaajien ostovoimaa ja tulo njaon oikeudenmukaisuutta.

1. Palkankorotukset (taso ja rakenne)

- yleiskorotus, muut erät ja palkkausperusteet

2. Ohje- ja taulukkopalkat

3. Tulos- ja voittopalkkioiden yhteisen käyttöönoton menettelytavat (tuottavuus ja palkitseminen)

Tulos- ja voittopalkkioiden käyttö on jatkuvasti lisääntynyt ja niiden merkitys johtamisen ja sitouttamisen keinoina on korostunut sekä yrityksissä että myös julkisissa yhteisöissä. Näiden palkan lisien avulla yritysten palkkakustannukset joustavat tuottavuuskehityksen mukana ja sekä työnantajayhteisö että henkilöstö hyötyvät hyvästä kehityksestä ja kannattavuudesta.

Suunnitelluista tulos- ja voittopalkkiojärjestelmistä merkittävä osa kuitenkin epäonnistuu niin johdon kuin henkilöstönkin näkökulmista. Tutkimusten mukaan keskeisin syy huonoihin tuloksiin on palkkiojärjestelmien suunnittelussa ja käyttöönotossa – erityisesti informaation ja yhteistoiminnan vähäisyys leimaa huonoja toteutuksia.

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.

4. Henkilöstörahastojen käyttöönoton edistäminen

Henkilöstörahastoja on perustettu lain laatimisen, sen lukuisten uudistusten ja työmarkkinajärjestöjen yhteisten ponnistusten jälkeen hyvin vähän.

Keskusjärjestöt suosittelevat liitoille, että ne sopimallaan tavalla toteuttaisivat henkilöstörahastojen perustamiseen pyrkiviä suositus-, tiedotus-, ja konsultointitoimenpiteitä.

5. Neuvottelulauseke ja indeksiehto

6. Ansiokehityslauseke

TUPO 2005-2006

1.11.2004

II TYÖELÄMÄN MUUTOSTURVALLISUUDEN VAHVISTAMINEN

1. Työllisyys- ja muutosturva

Palkansaajien työllisyys- ja muutosturvan parantaminen erityisesti irtisanomistilanteissa on tulopoliittisen sopimuskierroksen keskeinen laadullinen tavoite. Tavoitteena on tehokkaasti tukea palkansaajia muutostilanteessa ja ennaltaehkäistä pitkäaikaistyöttömyyden syntymistä. Lähtökohtana on, että työnantajan sosiaalista ja taloudellista vastuuta työelämän muutostilanteissa lisätään. Tämä tarkoittaa muun muassa työnantajien vastuun lisäämistä niin irtisanomisten vaihtoehtojen tehokkaammasta selvittämisestä kuin irtisanomisten seurauksista ja kustannuksista. Työmarkkinaosapuolten yhteistoimintaa työvoiman käyttöä koskevissa kysymyksissä lisätään. Laki- ja sopimusmuutoksilla varmistetaan silta työstä työhön eli suunnitelmallinen irtisanottujen työntekijöiden mahdollisimman nopea uudelleen työllistyminen joko suoraan tai ammattitaitoa kehittävän koulutuksen kautta. Uusi toimintamalli edistää turvallista ammatillista liikkuvuutta rohkaisemalla ja palkitsemalla irtisanottua, joka nopeasti suuntautuu uudelleen työmarkkinoille. Lisäksi tavoitteena on kehittää yhteistoimintamenettelyä määräaikaisten työsuhteiden osalta.

Työllisyys- ja muutosturva toteutetaan niin, että palkansaajilla on todellinen mahdollisuus löytää uusi työ jo irtisanomisaikana tai mahdollisimman nopeasti työsuhteen päätyttyä. Tässä tarkoituksessa luodaan työllistymistä tukeva aktivoiva taloudellinen turva. Uudelleensijoitukseen ja -koulutukseen tähtäävän työllistämishjelman piirissä oleville palkansaajille maksetaan uudelleensijoitustukea. Työnantajat osallistuvat sillan rakentamiseen aiheuttamiin kustannuksiin myös yhteisen työnantajamaksuilla rahoitettavan rahaston kautta.

Työelämän muutostilanteissa on jo nyt yrityksissä neuvoteltu ja sovittu erilaisista sosiaali-, uudelleensijoitus- ja muista tukijärjestelyistä. Näitä hyviä esimerkkejä työnantajien toiminnallisiin ja taloudellisiin velvoitteisiin liittyvästä vastuunkannosta on tarpeen edistää koko työmarkkinakentässä.

1.1 Työllisyys- ja muutosturvan sekä yhteistoimintamenettelyn kehittäminen

1.1.1 Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvan yhteistoimintamenettelyn toimivuutta kehitetään tekemällä tarvittavat muutokset yhteistoimintalakiin ja sopimuksiin.

Yhteistoimintamenettelyssä irtisanomisten perusteet ja vaihtoehdot selvitetään tehokkaasti työsopimuslain edellytyksien mukaisesti. Tämä tarkoittaa esimerkiksi asiantuntija-avun saamisen helpottamista irtisanomisperusteiden selvittämisessä ja vaihtoehtojen dokumentointia ennen irtisanomista koskevaa päätöksentekoa.

TUPO 2005-2006

1.11.2004

Yhteistoimintamenettelyssä on käsiteltävä ja pyrittävä sopimaan käytettävissä olevista henkilökohtaisen työllistymisohjelman sisältöelementeistä sekä ohjelman laatimisen ja toteuttamisen käynnistymisestä heti kun työntekijä on irtisanottu.

Keskusjärjestöt sopivat lisäksi, että työehtosopimusten osaksi otetaan määräykset siitä mitä yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin tulee sisällyttää tällaisten tilanteiden varalta. Tämä sisältää mm. peruseriaatteet siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyissä toimitaan ja miten yritys sitoutuu työntekijöiden uudelleen työllistymisen edistämiseen aiheutuviin kustannuksiin. Se sisältää myös puitteet henkilökohtaisten työllistymisohjelmien laadinnalle ja sisällölle.

1.1.2 Henkilökohtainen työllistymisohjelma

1.1.2.1 Yhteistoimintalain piirissä olevat yritykset

Jokaisella taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanotulla on oikeus, että hänelle laaditaan henkilökohtainen työllistymisohjelma. Vastaava oikeus on myös niillä palkansaajilla, joiden työsuhte on muodostunut yhdestä tai useammasta yhteensä vähintään vuoden kestäneistä määräaikaista työsopimuksista.

Työnantaja vastaa henkilökohtaisen työllistymisohjelman laatimisesta. Ohjelman laatimisvelvoite lisätään yhteistoimintalakiin. Kirjallinen ohjelma valmistellaan yhteistyössä työnantajan, henkilöstön edustajien ja asianomaisen henkilön kanssa. Työnantaja voi ostaa tarvittavat palvelut julkiselta työvoimapalvelulta.

Mikäli työnantaja laiminlyö velvoitteensa ohjelman laatimiseen, työntekijällä on oikeus yhden kuukauden kuluttua irtisanomisesta kääntyä työvoimaviranomaisen puoleen. Julkinen työvoimapalvelu huolehtii tällöin suunnitelman laatimisesta ja laskuttaa siitä työnantajaa.

Työllistymisohjelman laatimisvelvoitteen laiminlyönnin seuraamuksena on yhteistoimintalain mukainen hyvitysvelvollisuus.

Henkilökohtainen työllistymisohjelma sisältää toimenpiteitä, joilla uudelleensijoittumista ja/tai työmarkkinoiden edellyttämää lisäpätevyyden hankintaa edistetään. Irtisanotun koulutus-, osaamis- ja ammattitaitotausta, toimeentuloturva sekä hänen tarvitsemansa toimenpiteet kartoitetaan. Ohjelman mukaisiin toimiin voi sisältyä mm. palvelutarvearviointiin liittyen suunnitelmallista työnhakua, osallistumista työnhakukoulutukseen ja –ryhmiin (uudelleensijoitusvalmennus), henkilön ammattiosaamisen parantamistarpeen edellyttämää koulutusta ja tarvittavaan koulutukseen osallistumista irtisanomisaikana.

Henkilökohtaisesti räätälöidyllä työllistymisohjelmalla tuetaan ja kannustetaan aktiiviseen työnhakuun ja lisäpätevyyksien hankkimiseen. Tavoitteena on, että

TUPO 2005-2006

1.11.2004

palkansaaja löytää uuden työn jo ennen irtisanomisajan päättymistä. Tämän vuoksi toimenpiteiden toteutus aloitetaan irtisanomisaikana, mitä varten palkansaajalla on mahdollisuus palkalliseen uudelleensijoittumisvapaaseen työnhakua ja koulutukseen osallistumista varten.

1.1.2.2 Pienet yritykset

Pienten yritysten osalta (alle 30 työntekijän yritykset) palkansaajan oikeus henkilökohtaisen työllistymisohjelman laatimiseen, toteuttamiseen ja ohjelmaan liittyviin taloudellisiin etuuksiin varmistetaan tekemällä tarvittavat muutokset mm. lakiin julkisesta työvoimapalvelusta. Henkilökohtaisen työllistymisohjelman laatimisesta vastaa julkinen työvoimapalvelu tai sen toimeksiannosta yksityinen ostopalvelun tuottaja.

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle tämän oikeus henkilökohtaisen työllistymisohjelman laatimiseen ja uudelleensijoitustukeen. Velvollisuus lisätään työsopimuslain säännökseen, joka koskee työnantajan selvitysvelvollisuutta kollektiiviperusteisissa irtisanomisissa.

1.1.2.3 Uudelleensijoitustuki

Työsuhteen päättymisen jälkeen ohjelmaa toteuttava palkansaaja on työmarkkinoilla työnhakijana. Hänellä on oikeus osallistua työllistymisohjelman mukaisiin toimenpiteisiin. Ohjelman toteuttamisen aikana palkansaajalla on oikeus Koulutusrahastosta maksettavaan uudelleensijoitustukeen, mikäli hän on oikeutettu ansiopäivärahaan. Tuki turvaa yhdessä työttömyyskassan maksaman työttömyyspäivärahan kanssa palkansaajalle enintään 90 prosentin tason verrattuna aikaisempiin ansioihin. Uudelleensijoitustukea maksetaan työsuhteen päätyttyä työllistymisohjelman ajalta. Työsuhteen kesto voi vaikuttaa etuuden pituuteen.

1.2 Työnantajan taloudelliset velvoitteet irtisanomistilanteissa

1.2.1 Irtisanovan työnantajan taloudellinen vastuu

Pääsääntöisesti irtisanova työnantaja vastaa työllistymisohjelman laatimisesta ja toteuttamisesta aiheutuvista kuluista. Irtisanovan työnantajan taloudelliseen vastuuseen liittyvät esimerkiksi palkansaajalle irtisanomisaikana annettava uudelleensijoittumisvapaa työnhakua, koulutusta tai muita työllistymisohjelman mukaisia toimenpiteitä varten.

Ohjelman laatimisessa ja toteuttamisessa yritys voi käyttää asiantuntijana ja toimeksi saajana julkista työvoimapalvelua (työvoimatoimisto ja TE-keskuksen työvoimaosasto) tai sen toimeksiannosta yksityisiä työvoimapalvelujen tuottajia.

TUPO 2005-2006

1.11.2004

Julkinen työvoimapalvelu laskuttaa palveluistaan yrityksen ja työvoimapalvelun välillä tehdyn sopimuksen mukaisesti lähtökohtana kustannusvastaavuus. Julkinen työvoimapalvelu voi palvelusta laskuttaessaan ottaa huomioon yrityksen koon ja taloudellisen tilanteen.

1.2.2 Työnantajien kollektiivinen vastuu

Koulutusrahaston toimintaa ja tukimuotoja kehitetään. Palkansaajalle maksettava uudelleensijoitustuki rahoitetaan rahastoon suoritettavilla työnantajamaksuilla. Lisäksi irtisanova työnantaja, jonka palkkasumma on vähintään x euroa, maksaa omavastuumaksua.

1.3 Irtisanomisperusteet ja määräaikaiset työsuhteet

1.3.1 Irtisanomisperusteet

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet otetaan keskusjärjestöjen yleisten irtisanomissuojaa koskevien sopimusten osaksi. Vastaavat muutokset tehdään alakohtaisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin niillä sektoreilla, joilla ei ole tällaisia sopimuksia sekä työntekijän henkilöön liittyvien että taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden osalta.

1.3.2 Irtisanomisperusteiden selvittäminen ja yhteinen ohjeistus

Keskusjärjestöt sopivat erityisestä työryhmästä, joka selvittää taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden sekä uudelleensijoittamis- ja uudelleen kouluttamisvelvollisuuden sisältöä ja oikeuskäytäntöä.

1.3.3 Määräaikaiset työsuhteet

Keskusjärjestöjen yleisissä sopimuksissa, jotka otetaan työehtosopimusten osaksi, sovitaan, että työnantajan tulee kirjallisesti toimittaa luottamusmiehelle tieto myös solmituista määräaikaisista sopimuksista ja määräaikaisuuden perusteista. Tiedot toimitetaan välittömästi työsuhteen alettua.

Keskusjärjestöt sopivat tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa siitä, että työehtosopimukseen otetaan myös määräys siitä, että yrityksen noudattamat periaatteet määräaikaisten työsuhteiden käytölle käsitellään vuosittain.

1.4 Julkinen sektori

Vastaavat järjestelyt toteutetaan julkisella sektorilla laki- ja sopimusmuutoksin. Kunta-alalla muutokset toteutetaan ensi vaiheessa sopimusmuutoksin.

TUPO 2005-2006

1.11.2004

1.5 Työvoimahallinnon resurssit

Työllisyys- ja muutosturvamuutokset edellyttävät työvoimahallinnolta asiantuntevia ja tehokkaita toimenpiteitä. Keskusjärjestöt esittävät, että lakiin julkisista työvoimapalveluista tehdään tämän esityksen edellyttämät muutokset. Kuntatyönantaja voi hankkia työllisyys- ja muutosturvaan liittyviä palveluita työvoimahallinnolta julkisista hankinnoista annetun lain estämättä. Osapuolet esittävät lisäksi, että työhallinnolle varmistetaan riittävät henkilö- ja taloudelliset resurssit toteuttaa sovitut toimenpiteet.

2. Työsuhdesaatavien sekä yhteiskunnan verojen ja maksujen turvaaminen

2.1 Tilaajan vastuun korostaminen

Alihankinnassa, työvoiman vuokrauksessa ja julkisen sektorin ulkoistamisessa turvataan kotimaisen lainsäädännön ja työehtosopimusten noudattaminen. Tarvittavin laki- ja sopimusmuutoksin sekä yhteisin suosituksin varmistetaan, että työntekijöille näissä tilanteissa maksetaan työehtosopimusten mukaiset palkkasaatavat ja yhteiskunnalle suoritetaan verot ja sosiaaliturvamaksut. Muutokset edistävät tervettä yritystoimintaa ja ulottavat vastuun sekä kotimaisiin ja ulkomaisiin palvelujen tarjoajiin.

Tilaajan (pääurakoitsijan/ketjussa ylempänä olevan yrityksen) vastuuta käyttämiensä tai hyväksymiensä alihankintayritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työsuhteeseen perustuvista saatavista, sosiaalivakuutusmaksuista ja veroista korostetaan. Vastaavasti korostetaan työn teettäjän (käyttäjäyrityksen) vastuuta käyttämiensä vuokratyöntekijöiden työsuhdesaatavista, sosiaalivakuutusmaksuista ja veroista. Muutokset tehdään niin, että ne koskevat yksityisen sektorin yrityksiä, yhteisöjä, valtiota ja kuntaa.

Tilaajan ja työn teettäjän vastuu toteutetaan säädösteitse. Tämän ohella keskusjärjestösopimukseen ja alakohtaisiin työehtosopimukseen otetaan määräys, jonka mukaan tilaaja- ja teettäjäyritys viime kädessä vastaa siitä, että alihankkijan tai vuokrausliikkeen työntekijän työehtosopimuksen mukaiset palkkasaatavat tulevat maksetuiksi. Tilaaja- ja teettäjäyritykset huolehtivat siitä, että tehdään sopimuksia vain sellaisten yritysten kanssa, jotka noudattavat työehtosopimusten sekä työ-, vero- ja sosiaalilainsäädännön velvoitteita.

Keskusjärjestöt laativat yhteiset pelisäännöt siitä miten tilaajat ja teettäjät voivat suojautua ja varautua vastuuseensa ottaen mm. huomioon rakennusalaan edustavien järjestöjen sopimus- ja suositusjärjestelyistä saadut kokemukset. Liitot neuvottelevat täydentävät alakohtaiset menettelytapaohjeet ja mallisopimusehdot urakoitsijan ja aliurakoitsijan sekä työvoiman vuokrausta harjoittavan yrityksen hyväksymismenettelystä ja vastuunjaosta.

Lakimuutoksin toteutetaan järjestelyt, joilla varmistetaan yhteiskunnan vero- ja sosiaaliturvasaatavien suorittaminen. Tässä yhteydessä selvitetään mm. Hollannin ja Saksan mallin mukaisen pakollisen tai vapaaehtoisen sulkutilin käyttöönoton

TUPO 2005-2006

1.11.2004

tarkoituksenmukaisuus. Tilaaja tai teettäjä voisi tällöin suojautua veroja ja sosiaaliturvamaksuja koskevasta vastuustaan maksamalla suorituksista tietyn osuuden joko erityiselle aliurakoitsijan tai vuokrausliikkeen avaamalle sulkutilille tai suoraan verottajalle taikka sosiaaliturvajärjestelmälle.

2.2 Luottamusmiehen tiedonsaantioikeus ja työntekijäliiton kanneoikeus

Lisätään henkilöstön edustajien tiedonsaanti- ja toimintaoikeuksia työvoiman käyttöä koskevissa tilanteissa. Työnantajan on ilmoitettava työpaikan luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle yritykseen työsuhteessa olevien samoin kuin vuokratyöntekijöiden, yrittäjäsuhteessa olevien ja alihankkijan palveluksessa olevien työntekijöiden nimet, työn arvioitu kesto, työtehtävät ja sovellettava työehtosopimus. Tiedonsaantioikeus koskee myös tilanteita, joissa kunta tai kuntayhtymä hankkii palveluja tai teettää urakoita julkisia hankintoja koskevan lain tarkoittaman hankintasopimuksen perusteella. Alihankintaa ja vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn ja työehtojen toteutumiseen liittyvät kysymykset.

Vähimmäistyöehdot ja niiden toteutumisen tehokas valvonta turvataan myös lisäämällä liittojen valtuuksia työehtovalvonnassa. Suomalaiselle valtakunnalliselle työntekijäjärjestölle, jonka järjestämisalaa työntekijä kuuluu, säädetään oikeus ajaa kannetta suomalaisessa tuomioistuimessa asianomaisen työntekijän puolesta myös ilman tämän nimenomaista valtuutusta. Työntekijällä on oikeus oikeudenkäynnin aikana luopua kanteesta. Tätä koskeva muutos tehdään myös lähetettyjä työntekijöitä koskevaan lakiin.

2.3 Harmaan talouden ja talousrikollisuuden hillitseminen

Keskusjärjestöt edistävät sellaisten lainsäädäntömuutosten toteuttamista, joilla voidaan vähentää harmaan talouden ja talousrikosten aiheuttamia häiriöitä yritysten tasavertaisen kilpailun kannalta, samoin kuin veromenetyksiä ja muita haittavaikutuksia. Pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelman täytäntöönpanoon liittyvät ministeriöiden työryhmäraporteissa esitetyt lainsäädännön kehittämissuhteet otetaan pikaiseen jatkovalmisteluun. Näitä ovat mm. Suomeen työvoimaa lähettävän yrityksen velvoite nimetä täällä asuva edustaja, tilaajien tiedonanto- ja ilmoitusvelvollisuuksien lisääminen, kulkulupamenettelyn käyttöönotto, ennakkoperintärekisteröinnin kehittäminen, arvonlisäverojärjestelmän kehittäminen, verohallinnon vertailutietotarkastusoikeuden laajentaminen, ulkomaisen työvoiman verotusoikeuden toteuttaminen ja ulkomaisten urakoitsijoiden rekisteröinti- ja ilmoitusvelvollisuuksien lisääminen.

Sisäministeriön alaisuuteen perustettu keskusrikospoliisin yhteydessä toimiva määräaikainen laittoman ulkomaisen työvoiman valvontayksikkö vakinaistetaan ja sen resurssit turvataan niin, että yksikkö pystyy vastaamaan ulkomaisen työvoiman työehtojen ja yhteiskunnan saatavien valvonnan haasteisiin. Harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjuntaan liittyvää viranomaisyhteistyötä ja siihen liittyvää viranomaisten väliseen riskianalyysiin tarvittavaa tiedonvaihtoa tehostetaan.

TUPO 2005-2006

1.11.2004

Viranomaisyhteistyön kehittämisprojektin (VIRKE) harjoittama toiminta vakinaistetaan ja yhteistyö laajennetaan koskemaan myös työhallintoa ja syyttäjälaitosta.

3. Luottamushenkilöiden asema

3.1 Koulutus

Uusi teknologia mahdollistaa mm. monimuoto-opetuksen kehittämisen siten, että osa oppimisaktiiviteeteista voidaan toteuttaa työpaikalla, ohjattuna internetin välityksellä. Nykyinen yleissopimus ei sisällä tällaista mahdollisuutta. Erityisesti nuoremmalla luottamushenkilöjoukolla on myös valmiudet käyttää verkko-opetusta. Verkkopedagogiikkaa on viime vuosina kehitetty ja valmiuksia sen hyödyntämiseen myös työmarkkinakoulutuksessa on lisätty. Verkko-opetuksen yhdistäminen ay-koulutukseen lisääisi koulutukseen käytettävän työajan joustavuutta.

Osa luottamushenkilöille sovitusta koulutuksesta toteutetaan monimuoto-opetuksena, jolloin verkon kautta tapahtuviin joustaviin opintoihin tarvittava vapaa korvataan yleissopimuksen kohdan 7.4. periaatteiden mukaan.

Valtaosa työsuhteasioihin liittyvistä epäselvyyksistä ja ristiriitatilanteista voidaan välttää, jos sekä luottamushenkilöt että työnantajan vastuuhenkilöt saavat koulutusta yhdessä ja yhteisin oppisisällöin. Tällaisesta toiminnasta on myönteisiä kokemuksia eräillä sopimusaloilla jo pitkään ylläpidetystä työsuhteasiain aineistosta ja yhteisestä koulutuksesta. Niinikään myönteisiä kokemuksia on yhteisistä koulutusprojekteista, joiden avulla sopimus- tai lakiuudistusten täytäntöönpanoa on tehostettu.

Toteutetaan yhteinen hanke työsuhteasiain koulutuksen verkkoaineiston kehittämiseksi ja suositellaan, että liitot toteuttavat yhteiskoulutusta työsuhteasioissa yleissopimuksen kohdan 7.2. periaatteiden mukaan.

Vastaavat järjestelyt toteutetaan kaikkien sektoreiden sopimuksissa.

3.2 Tiedonsaantioikeudet

Monilla työpaikoilla ongelmana on, että työpaikalla työskentelee vaihteleva määrä työntekijöitä. Työntekijöiden luottamushenkilöiden tehtävän hoito sekä työehtovalvonnan että työsuojelun alueella edellyttää ajantasaista tietoa työpaikan henkilöstöstä. Luottamusmiehille tulee antaa reaaliaikaiset (välittömästi annettavat) tiedot kattavasti työpaikalla työskentelevistä henkilöistä (ks. myös edellä kohdat 1.3.3 ja 2.2).

Työpaikan työsuojeluvaltuutetulle oikeus seurata ja selvittää työsuojeluvälvoitteiden toteutumista työpaikalla (ns. yhteisen työpaikan käsitteen mukaisesti) siten, että hänellä on oikeus saada suoraan tietoja ja tarpeellista selvitystä yhteisen työpaikan työntekijöiltä, itsenäisiltä työnsuorittajilta sekä työnantajilta.

TUPO 2005-2006

1.11.2004

3.3 Luottamushenkilöille keskenään tasaveroinen asema

Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille toteutetaan keskenään tasaveroiset koulutusmahdollisuudet, kuukausikorvaukset ja ajankäyttöoikeus kaikilla aloilla. Tämän seurauksena työsuojeluvaltuutetun koulutusoikeudet laajenevat ja pienten työpaikkojen luottamusmiehet saavat minimivapautuksen työstä useimmilla aloilla.

4. Komikantaiset selvityshankkeet

4.1 Epäitsenäisten yrittäjien asema (työsuhteen ja yrittäjyyden rajanveto)

III TASA-ARVON EDISTÄMINEN

1. Samapalkkaohjelma

Käynnistetään kolmikantainen samapalkkaisuusohjelma selvityshenkilö Petäjaniemen selvitystyön pohjalta. Ohjelmaan liittyen työmarkkinakeskusjärjestöt hyödyntävät vuonna 2005 päättyvän hankkeen ”Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmäuudistuksin – työn vaatavuuden ja henkilön pätevyyden arviointi Suomessa” tuloksia. Keskusjärjestöjen työarvioinnin seurantar ryhmä TASE käynnistää uuden tutkimusavusteisen kehittämishankkeen, jossa kehitetään kaikki henkilöstöryhmät käsittävä yleispätevä analyttinen työn vaatavuuden arviointijärjestelmä.

Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että osapuolet alakohtaisesti ryhtyvät tarkastelemaan sukupuolen mukaisia palkkatilastoja sekä palkkausjärjestelmiä EU-komission ohjeiden ”Käyttäytymissäännöstö naisten ja miesten samanarvoisen työn samapalkkaisuuden toteuttamiseksi” mukaisesti. Samalla liittojen tulisi kehittää alan työpaikoille sopivia tasa-arvolain edellyttämiä palkkakartoitusmalleja sekä alakohtaista yhteistä samapalkkaisuutta edistävää koulutusta.

Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että liittokohtaisissa neuvotteluissa arvioidaan sopimusalan työ- ja virkaehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutuksia suhteessa naisten ja miesten asemaan. Arvioinnissa tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että palkkausta ja palkan lisiä koskevat määräykset kohtelevat tasapuolisesti sekä naisia että miehiä ja että välillistä syrjintää ei esiinny.

2. Tasa-arvosuunnitelmien käyttöönoton edistäminen

Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että alakohtaisiin sopimuksiin sisällytetään tasa-arvoa edistävä kirjaus, jossa sitoudutaan laatimaan tasa-arvosuunnitelma lain vaatimine kartoituksineen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Sopimuksissa tulisi myös suositella, että työpaikoilla järjestetään mahdollisuus osallistua tasa-arvosuunnittelua ja samapalkkaisuutta koskevaan koulutukseen.

TUPO 2005-2006

1.11.2004

IV JATKUVIEN NEUVOTTELUJEN PIIRIIN KUULUVAT ASIAT

Työmarkkinajärjestöjen hallinnoiman Koulutusrahaston etuuksia kehitetään.

Ammattitutkintojärjestelmää tukevaa ammattitutkintostipendiä korotetaan 400 euroon. Stipendin saantiehtoja muutetaan siten, että alaikäraja 30 vuotta poistetaan.

Aikuiskoulutustuen säädöksiä muutetaan siten, että etuutta kerryttänyt työntekijä voi saada aikuiskoulutustukea myös tilanteessa, jossa määräaikainen työsuhde päättyy.

V TULORATKAISUUN LIITTYVÄT VALTIOVALLAN TOIMET

SAK esittää, että hallitus toteuttaa seuraavat toimenpiteet:

1. Palkansaajien ostovoimaa ja työllisyyttä tukevat veroratkaisut

SAK ehdottaa, että hallitus tekee esityksen palkansaajien veroperustemuutoksista vuosille 2005-2006 painottaen kevennyksiä pieni- ja keskituloisille palkansaajille. Kuntataloudelle aiheutuvat menetykset kompensoidaan hallitusohjelman mukaisesti. Työn verotuksen maltillista keventämistä jatketaan osana palkansaajien ostovoimaa vahvistavaa x-vuotista tuloratkaisua sopimalla vaalikauden lopun veronkevennyksistä.

SAK jättää veroja koskevat täsmälliset ehdotukset ostovoimatavoitteiden hyväksymisen yhteydessä.

2. Indeksiehdon käyttöä koskevan lain muuttaminen**3. Työllisyyttä ja talouskasvua edistävät toimet****4. Valtion henkilöstön ansiokehitys**

LIITE 1

TUPO 2005-2006

1.11.2004

VALTIOVALLAN TOIMET

1. Palkansaajien ostovoimaa ja työllisyyttä tukevat veroratkaisut

- sairausvakuutus- ja tel- sekä työttömyysvakuutusmaksujen nousun kompensointi
- painotus pieni- ja keskituloisiin, työmatkakuluvähennys ja/tai työllisyysvähennys
- taulukkomuutokset ja inflaatiotarkistukset, 2005-2007, kompensatio kunnille
- työvaltaisten palvelujen alv, kotitalousvähennys
- verottomat päivärahat ja muut kulukorvaukset (mahd. työsuhdelippu)
- aravavuokrataso, ehtojen huojennus

2. Työllisyyttä ja investointeja edistävät toimet

- liikenneinfrastrukturyöryhmän esitysten toteuttaminen, Venäjä-yhteydet, 2-3 ison elinkaarihankkeen (tie ja rata) käynnistys, rahoitusjärjestelyt
- teknologiarahoituksen tason lisänosto ja suuntaaminen (Tekes, Akatemia, yliopistot, kasvuyritykset, liiketoimintaosaaminen)
- Finnveran valtuuksien ja riskinottokyvyn nosto
- valtion nykyisen pääomasijoitustoiminnan lisäpääomitus ja riskinoton lisäys (TeSi, Veraventure, Mk. Nordea, esim. uusi rahasto palveluihin)
- TE- keskusten investointiavustukset (KTM), työllisyysperusteiset investointiavustukset (TM), ympäristötyöt (YM), määrärahojen lisäys
- investointivarausten määräaikainen käyttöönotto, esim. alushankintavaraus
- ulkomaisten sijoitusten edistäminen, rahastosijoitusten verotuskohtelu
- toimialavuoropuhelujen suositukset, toimeenpanon aloittaminen
- kaavoituksen tehostaminen ja asuntotuotannon määrärahat kasvukeskuksissa
- suositus henkilöstörahojen käyttöönoton laajentamisesta valtionyhtiöissä ja valtion osakkuusyhtiöissä

3. Muut toimet

- muutosturvan edellyttämät lisäresurssit (TE- keskuksset, TM) ja lainsäädäntö
- tilaajavastuun ja kanneoikeuden vaatima lainsäädäntö
- nuorten yhteiskuntatakuun edellyttämät voimavarat, OPM ja TM, II asteen opintotuki
- aikuisten ammatillisen lisäkoulutuksen määrärahat, tutkintotavoitteisen koulutuksen määrällisen kasvun turvaaminen, näyttötutkintoihin osallistuvien ja oppisopimuskoulutuksen korvaukset
- ansionmenetykskorvaukset, tutkintotoimikuntien jäsenet ja aluekehittämishankkeisiin osallistuvat
- KRP:n valvontayksikön vakinaistaminen ja resurssit sekä verottajan toimien tehostaminen harmaan talouden torjunnassa
- maahanmuuttajien kotouttamistoimien tehostaminen, työnantajien osallistuminen mm. kielikoulutuksen kustannuksiin
- valtion henkilöstömenojen budjetointi ansiokehityksen edellyttämällä tavalla

Hankkeiden rahoitus vaatii budjettikehysten tarkistamista/ylittämistä. Rahoitukseen voidaan käyttää myös valtion omaisuuserien myyntiä/uudelleenjärjestelyjä. Elvyttävämpään politiikkaan on varaa huomattavan maksutaseyli jäämän ja vahvan julkisen talouden tasapainon ansiosta. Huom! TEL- yhtiöiden kotimaisen sijoitustoiminnan lisäämistä valmistellaan toisaalla.