

Tulopoliittinen sopimus vuosille 2003–2004

2.12.2002



TYÖLLISYYTTÄ, TURVALLISUUTTA JA OSTOVOIMAA

Tulopoliittinen kokonaisratkaisu vuosille 2003–2004 on syntynyt. Ratkaisu on hieman yli kaksivuotinen. Palkansaajille se luo turvallisuutta ja kohentaa heidän ostovoimaansa. Ratkaisu tukee myös työllisyyttä. Vallitsevaan epävarmaan taloustilanteeseen tulopoliittinen kokonaisratkaisu istuu hyvin.

Työllisyyttä ratkaisu tukee talouskehitystä vakauttamalla ja sen ennustettavuutta lisäämällä. Maan hallitus on osana ratkaisua laatinut työllisyyspaketin, jonka toimet merkitsevät välittömästi noin 4 000 työpaikkaa. Työn verotuksen keventämiseen suunnattavat lisäresurssit, 112 miljoonaa euroa, vahvistavat ostovoimaa ja tukevat sitä kautta työllisyyttä. Lisämäärärahoilla tuetaan myös mm. investointeja, asuntojen korjausrakentamista ja telakoita. Sopimuksen osapuolet antoivat myös yhteisen kannanoton työllisyys- ja työvoimapolitiikan tehostamisesta.

Palkkaratkaisu yhdessä hallituksen lupaamien verokevennysten kanssa kasvattaa palkansaajien ostovoimaa noin kahdella prosentilla vuonna 2003. Keskituloisen, 2 200 euroa kuukaudessa ansaitsevan, nettopalkka nousee veronkevennykset huomioon ottaen noin 44 euroa kuukaudessa. Toisen sopimusvuoden ostovoiman tarkkaa kasvua ei tiedetä, koska vuoden 2004 veroratkaisut ovat auki.

Palkkaratkaisun solidaarisuudesta käytiin ankara vääntö. Työnantaja oli lähtenyt neuvotteluun aikomuksenaan kasvattaa tuntuvasti palkkaeroja. Palkkaratkaisun perusta saatiin kuitenkin säilytettyä solidaarisena. Yleiskorotus perustuu ns. sekalinjaan. Ratkaisu sisältää myös ensimmäisenä sopimusvuonna alan naisvaltaisuuden ja matalapalkkaisuuden perustuvan tasa-arvoerän, 0,3 %.

Liittoerä on aiempia ratkaisuja suurempi, mikä mahdollistaa paremmin alakohtaisen soveltamisen. Liittoerä on kustannusvaikutukseltaan vuonna 2003 0,8 % ja vuonna 2004 0,5 %. Uusi taulukko- ja ohjepalkkoja koskeva linja antoi liitoille työvälineet ratkoa myös palkkarakenteita oikeudenmukaiseksi.

Työelämän turvallisuutta ja inhimillisyyttä edistetään työelämän kehittämistoimilla. Tuloratkaisuun ei sisälly yhtään työnantajien ajamaa heikennystä palkansaajien työehtoihin ja muihin etuihin.

Suuntaamalla lisäresursseja aikuisväestön osaamisen kohottamisohjelmaan vahvistetaan suomalaisen yhteiskunnan kestäväää, osaamiseen pohjaavaa kehitystä.

Perheen ja työn yhdistämisen paineita helpotetaan laajentamalla osittaista hoitovapaata ja siitä maksettavaa korvausta lapsen ensimmäisiin kouluvuosiin. Työryhmän tehtävänä on perheiden tarpeiden mukaisten työaikajärjestelyjen valmistelu. Aamu- ja iltapäivähoidon järjestämisen kustannuksia selvitetään.

Erityisesti palvelualoilla ongelmaksi tullutta työvuorojen pilkkomista ja lyhentämistä laitetaan kuriin tulosopimuksessa sovitulla vähimmäistyöajalla. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule käyttää, jollei siihen ole erityistä perustetta tai jollei työntekijä sitä itse toivo. Yrityksissä on äärimmilleen viedyn tehokkuusajattelun sijaan ryhdyttävä

järjestelmään työt niin, että työvuoron yhdenjaksoinen pituus on vähintään neljä tuntia.

Turvallisuuden edistämiseksi sovittiin myös vuorotyöntekijöiden terveysriskeihin liittyvästä selvityksestä ja kehittämishankkeesta, pätkätyöntekijöiden työterveyshuollon kehittämisestä sekä työaikavalvonnan tehostamisesta.

Ulkomaalaisten työntekijöiden työehtovalvonta tehostuu. Yksi toimenpide on se, että sisäasianministeriöön esitetään perustettavaksi erikoisyksikkö. Myös työsuojeluviranomaisten valtuuksia ja resursseja lisätään.

Irtisanomisuhan alla olevien työntekijöiden muutosturva oli työelämän laatu- kysymyksistä vaikein. Alun perin työnantaja kieltäytyi jopa neuvottelemasta koko kysymyksestä. Neuvotteluissa vallitsi kuitenkin yhteisymmärrys siitä, että irtisanomisuhtalanteissa oleville työntekijöille on laadittava työnantajan, työntekijän ja viranomaisten yhteistyönä ns. työllistymisohjelma. Työllisyys- suunnitelman parantamiseen voidaan hankkia rahoitusta myös työnantajan rahoittamasta koulutusrahastosta. Sen tavoitteena on henkilön työllistyminen nopeasti joko saman tai jonkin toisen työnantajan palvelukseen. Lisäksi YT-lakia sovittiin kehitettävän siten, että se sisältää tehostetun menettelyn irtisanomisuhan alaisille työntekijöille.

Muutosturvan parantamiseen liittyvä tavoite irtisanomiskynnyksen nostamisesta erityisen muutosturvarahan kautta jäi lopulta toteutumatta. Osapuolet sopivat kuitenkin siitä, että 20 vuotta työssä olleille maksettavaan korotettuun työttömyys- päivärahaan saantiin tulee pidennys 130 päivästä 150 päivään.

Henkilöstön edustajien asema paranee. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen ammatillisen osaaminen ja urakehitysmahdollisuudet turvataan. Henkilöstöedustajat saavat ajanmukaiset työvälineet (mm. atk-laitteet ja -ohjelmat, sähköpostiyhteys ja internet). Luottamusmiesten minimikorvaus nousee 48 euroon kuukaudessa ja työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttömahdollisuuksia lisätään.

Kaksivuotisella tulopoliittisella kokonaisratkaisulla on suuri merkitys talouden vakauttajana. Työllisyyden kannalta tuloratkaisulla rakennetaan turvasilta yli epävarman suhdannevaiheen. Palkkaratkaisu takaa palkansaajille kohtuullisen ostovoimakehityksen. Kokonaisratkaisu tukee suomalaisen yhteiskunnan sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja palkansaajien turvallisuutta muutosten keskellä.

Helsingissä 2.12.2002



Lauri Ihalainen
Puheenjohtaja SAK

TULOPOLIITTINEN SOPIMUS VUOSILLE 2003 - 2004

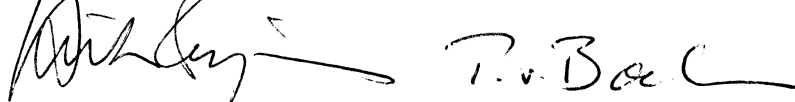
Allekirjoittaneet järjestöt ovat tänään yhteisesti todenneet, että työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa on solmittu sopimukset allekirjoittajajärjestöjen 18.11.2002 saavuttaman neuvottelutuloksen mukaisesti. Osapuolet vahvistavat edellä mainitun oheisen neuvottelutuloksen tulopoliittiseksi sopimukseksi vuosille 2003 - 2004.

Helsingissä 2. joulukuuta 2002

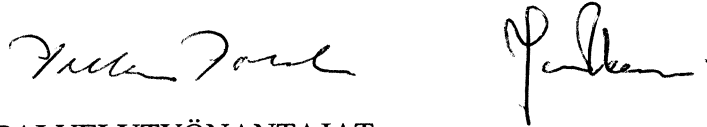
AKAVA ry



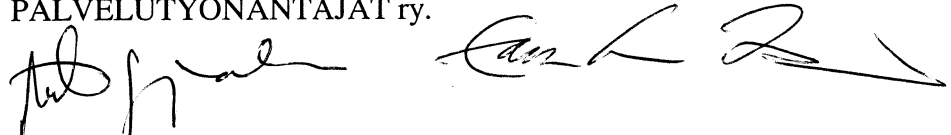
KIRKON SOPIMUSVALTUUSKUNTA



KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS



PALVELUTYÖNANTAJAT ry.



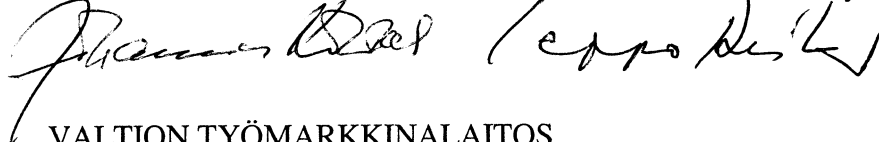
SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.



TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ STTK ry



TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO ry.



VALTION TYÖMARKKINALAITOS



NEUVOTTELUTULOS TULOPOLIITTISEKSI SOPIMUKSEKSI VUOSILLE 2003 - 2004

1

LÄHTÖKOHDAT

Tämän sopimuksen tavoitteena on tukea myönteistä talous- ja työllisyyskehitystä. Sopimuksella tavoitellaan työllisyyden turvaamista, inflaation hallintaa, vakaata ostovoiman kehitystä sekä kilpailukyvyn ylläpitämistä. Edellä mainittuja tavoitteita tukevat osaltaan Suomen hallituksen työllisyyden edistämistoimenpiteet ja veronalennukset.

2

TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUSRATKAISUT

2.1

Sopimuskausi

Voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskaudesta riippumatta työ- ja virkaehtosopimukset lakkaavat olemasta voimassa 31.1.2003 ja ne uudistetaan jäljempänä mainituin muutoksin. Uusien työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskausi alkaa 1.2.2003, edellyttäen, että sopijaosapuolet allekirjoituksillaan vahvistavat tämän neuvottelutuloksen sopimukseksi.

Uusi sopimuskausi päättyy 15.2.2005.

Mikäli aiemmin solmittu alakohtainen sopimus on sovittu päättymään myöhemmin kuin 31.1.2003, päättyy se vuonna 2005 vastaavana ajan-kohtana, ellei alakohtaisesti toisin sovita.

2.2

Palkantarkistukset

VUOSI 2003

2.2.1

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2003 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 17 senttiä tunnilta tai 28,39 euroa kuukaudelta, kuitenkin vähintään 1,8 prosenttia.

2.2.2

Liittoerä

Yleiskorotusten lisäksi palkkoja korotetaan yleiskorotusajankohdasta lukien 0,8 prosentin suuruisella sopimuslakohtaisella liittoerällä.

Työ- ja virkaehtosopimusosapuolet voivat sopia, että liittoerä tai osa siitä siirretään paikalliseksi yritys-, virasto-, kunta- tai toimipaikkakohtaiseksi eräksi. Paikalliseksi siirretyn erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Liittoerän ja paikallisen erän käyttöajankohta voidaan sopia siirrettäväksi. Siirrot eivät kuitenkaan suurena käytössä olevaa liitto- tai paikallista erää.

Mikäli liitto- tai paikallisen erän käyttöajankohtaa siirretään, voidaan samalla sopia siirron korvaamisesta siirtoa vastaavalla kertaluontoisesti maksettavalla erällä.

Mikäli liitto- tai paikallisen erän käytöstä ei sovita, maksetaan ne prosenttimääräisenä yleiskorotuksena.

2.2.3

Tasa-arvoerä

Sopimusalojen käytettävissä on 1.3.2003 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tasa-arvoerä.

Erä määräytyy sopimusaloittain seuraavasti:

Naisten suhteellinen osuus sopimusalan kaikista palkansaajista kerrotaan luvulla 0,45. Näin saatuun lukuun lisätään alalla alle 9,88 euroa tunnissa tai 1650 euroa kuukaudessa ansaitsevien palkansaajien suhteellinen osuus alan kaikista palkansaajista kerrottuna luvulla 0,15.

Allekirjoittajajärjestöt laskevat tasa-arvoerän kullekin sopimusosalalle neljännen neljänneksen 2001 tai sitä vastaavan tilastointijakson perusteella.

Erä käytetään työ- ja virkaehtosopimusosapuolten sopimalla tavalla. Mikäli erän käytöstä ei sovita, maksetaan se prosenttimääräisenä yleiskorotuksena. Muutoinkin erän käyttö, toteuttamisen ajankohta ja menettelytavat määräytyvät kohdan 2.2.2 mukaisesti.

Sovittaessa tasa-arvoerän käytöstä on kiinnitettävä huomiota erän määrätymisperusteisiin. Erällä sopijapuolet pyrkivät korottamaan naisten, joiden palkka ei ole sopusoinnussa työn vaativuuteen ja koulutukseen nähden, palkkauksellista asemaa sekä oikaisemaan alan suhteellista matalapalkkaisuutta.

2.2.4

Ohjepalkat

Yksityisen sektorin työehtosopimusten ohje- ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.3.2003 lukien kullakin sopimusosalalla sen yleiskorotusta vastaavalla prosentti-, sentti- tai euromäärällä. Sopimusalamuuttainen yleiskorotus määräytyy tämän neuvottelutuloksen mukaisesti, ellei alakohtaisesti sovita liitto- tai tasa-arvoerän käyttämisestä yleiskorotuksen kasvattamiseen.

Ohje- ja taulukkopalkkojen korotus ei saa johtaa alalla sovitun yleiskorotuksen ylittäviin henkilökohtaisten palkkojen korotuksiin. Tästä säännöstä voidaan kuitenkin poiketa, mikäli liitto- tai tasa-arvoerää käytetään alakohtaisen palkkausjärjestelmän uudistamiseen tai ylläpitoon, mistä aiheutuvat kustannukset on katettava täysimääräisesti. Kustannusten täysimääräiseksi kattamiseksi on osapuolten sovittava siihen tarvittavasta erästä. Työehtosopimusosapuolille on sopimuksen kohdassa 2.2.2 varattu

mahdollisuus siirtää kustannusten kattamiseen osa erästä paikalliseksi yrityskohtaiseksi eräksi.

Julkisella sektorilla vähimmäispalkkoja, peruspalkkoja, perustasoja, ohjepalkkoja sekä palkkarajoja tarkistetaan 1.3.2003 lukien yleiskorotusta vastaavalla korotuksella.

2.2.5

Muut palkkaperusteet

Vuorolisiä ja muita vastaavia olosuhdelisiä korotetaan 1.3.2003 prosenttiluvulla, joka vastaa yleiskorotuksen palkkojen tasoa korottavaa vaikutusta asianomaisella sopimusallalla. Näitä lisiä korotetaan kuitenkin ainoastaan, mikäli ao. lisät eivät korotu jo muutoin laskentaperusteensa johdosta palkankorotuksen seurauksena. Lisät pyöristetään lähimpään senttiin.

VUOSI 2004

2.2.6

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2004 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 16 senttiä tunnilta tai 26,72 euroa kuukaudelta, kuitenkin vähintään 1,7 prosenttia.

2.2.7

Liittoerä

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan yleiskorotusajankohdasta lukien 0,5 prosentin suuruisella sopimusalakohdaisella liittoerällä.

Työ- ja virkaehtosopimusosapuolet voivat sopia, että liittoerä tai osa siitä siirretään paikalliseksi yritys-, virasto-, kunta- tai toimipaikkakohtaiseksi eräksi. Paikalliseksi siirretyn erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Liittoerän ja paikallisen erän käyttöajankohta voidaan sopia siirrettäväksi. Siirrot eivät kuitenkaan suurena käytettävissä olevaa liitto- tai paikallista erää.

Mikäli liitto- tai paikallisen erän käyttöajankohtaa siirretään, voidaan samalla sopia siirron korvaamisesta siirtoa vastaavalla kertaluontoisesti maksettavalla erällä.

Mikäli liitto- tai paikallisen erän käytöstä ei sovita, maksetaan ne prosenttimääräisenä yleiskorotuksena.

2.2.8

Ohjepalkat

Yksityisen sektorin työehtosopimusten ohje- ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.3.2004 lukien kullakin sopimusallalla sen yleiskorotusta vastaavalla prosentti-, sentti- tai euromäärällä. Sopimusalakohdainen yleiskorotus määräytyy tämän neuvottelutuloksen mukaisesti, ellei alakohtaisesti sovi liittoerän käyttämisestä yleiskorotuksen kasvattamiseen.

Ohje- ja taulukkopalkkojen korotus ei saa johtaa alalla sovitun yleiskorotuksen ylittäviin henkilökohtaisten palkkojen korotuksiin. Tästä säännöstä voidaan kuitenkin poiketa, mikäli liittoerää käytetään alakohtaisen palkkausjärjestelmän uudistamiseen tai ylläpitoon, mistä aiheutuvat kustannukset on katettava täysimääräisesti. Kustannusten täysimääräiseksi kattamiseksi on osapuolten sovittava siihen tarvittavasta erästä. Työehtosopimusosapuolille on sopimuksen kohdassa 2.2.7 varattu mahdollisuus siirtää kustannusten kattamiseen osa erästä paikalliseksi yrityskohtaiseksi eräksi.

Julkisella sektorilla vähimmäispalkkoja, peruspalkkoja, perustasoja, ohjepalkkoja sekä palkkarajoja tarkistetaan 1.3.2004 lukien yleiskorotusta vastaavalla korotuksella.

2.2.9

Muut palkkaperusteet

Vuorolisiä ja muita vastaavia olosuhdelisiä korotetaan 1.3.2004 prosenttiluvulla, joka vastaa yleiskorotuksen palkkojen tasoa korottavaa vaikutusta asianomaisella sopimusallalla. Näitä lisiä korotetaan kuitenkin ainoastaan, mikäli ao. lisät eivät korotu jo muutoin laskentaperusteensa johdosta palkankorotuksen seurauksena. Lisät pyöristetään lähimpään senttiin

2.3

Alakohtaiset palkankorotus- ja neuvottelulausekkeet sekä kehittämis- ja muut erityisjärjestelyt

Aiempiin alakohtaisiin sopimuksiin sisältyvien vuoden 2003 ja sen jälkeisen ajan yleisiä palkankorotuksia koskevien neuvottelu- ja ratkaisulausekkeiden soveltamisen sijasta palkkoja korotetaan siten, kuin tämän neuvottelutuloksen tarkoittamassa tulopoliittisessa sopimuksessa on sovittu.

Tällä tulopoliittisella ratkaisulla ei muuteta alakohtaisissa aiemmissä sopimuksissa sovittuja vuonna 2003 ja sen jälkeen toteutettavia alakohtaisten sopimusten palkankorotuksia, palkkausjärjestelmän kehittämis- tai muita erityisjärjestelyjä.

Mikäli alakohtaisessa sopimuksessa on sovittu vuonna 2003 tai sen jälkeisen ajan palkankorotusajankohdista toisin kuin tässä tulopoliittisessa ratkaisussa, noudatetaan palkankorotusajankohtien osalta aiemmin sovittuja, elleivät osapuolet muuta sovi.

2.4

Indeksiehto

Tämän sopimuksen osapuolet kokoontuvat vuoden 2003 marrasjoulukuussa tarkastelemaan taloudellista tilannetta, hintojen kehitystä sekä näihin vaikuttaneita tekijöitä.

Tulopoliittinen selvitystoimikunta toteaa kuluttajahintaindeksin (2000=100) nousun marraskuusta 2002 lokakuuhun 2003. Alla olevaa indeksiehtoa sovelletaan, elleivät tämän sopimuksen osapuolet sovi asiasta yksimielisesti toisin.

Mikäli kuluttajahintaindeksin (2000=100) nousu vuoden 2002 marras-
kuusta lokakuuhun 2003 ylittää 2,7 prosenttia, palkkoja korotetaan ylitettä
vastaavalla määrällä seuraavan yleiskorotuksen yhteydessä.

Kuluttajahintaindeksin nousu lasketaan kaksidesimaalisista pisteluvuista.
Indeksin nousu pyöristetään yksidesimaaliseksi muutosprosentiksi.

0,4 prosentin suuruisia tai sitä pienempiä korotuksia ei kuitenkaan mak-
seta.

Tulopoliittinen selvitystoimikunta toteaa mahdollisen indeksikorotuksen
suuruuden.

2.5

Tarkastelulauseke

Tämän sopimuksen osapuolet kokoontuvat toukokuussa 2004 tarkastele-
maan sopimuksen päämäärien toteutumista ja ansioiden kehitystä.

Ansioiden kehityksen tarkastelujakso on IV/2002 – IV/2003 tai sitä vas-
taava tilastojakso. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulopoliit-
tista selvitystoimikuntaa. Tarkastelussa selvitetään, miten tasaisesti kaik-
kien palkansaajien ja eri sektoreiden tai sopimusalojen ansiot ovat tämän
sopimuksen palkkaukselliset tavoitteet huomioon ottaen kehittyneet so-
pimuskauden aikana. Sektori- ja sopimusaloiltaisten selvitysten katta-
vuudesta sopivat tämän sopimuksen sopijaosapuolet. Jos palkkatilastoai-
neistoa ei ole, voidaan käyttää muuta luotettavaa selvitystä.

Osapuolet sopivat tarvittavista toimenpiteistä.

Jos joku tämän sopimuksen osapuolista katsoo, että edellä tarkoitetussa
ansiokehitystarkastelussa ei sen jonkin sektori- tai sopimusalan osalta ole
päästy sopimuksen tarkoittamaan lopputulokseen, voi asianomainen so-
pijaosapuoli vaatia ansiokehitystarkastelun siirtämistä tätä varten perus-
tettavaan ratkaisulautakuntaan.

Osapuolet nimeävät ratkaisulautakuntaan sopimuskaudeksi kukin yhden
henkilön. Lautakunnan puheenjohtajana toimii valtakunnansovittelija.
Sopimukseen yhtyneen järjestön edustuksen lautakunnassa määrää asian-
omaisen järjestön esityksestä valtakunnansovittelija. Tarkasteluun osal-
listuvat erimielisyyden osapuolina olevat allekirjoittajajärjestöjen tai so-
pimukseen yhtyneen järjestön edustajat ja puheenjohtaja. Jos lautakun-
nassa äänestetään, tulee päätökseksi se mielipide, jota enemmistö on kan-
nattanut. Jos kaikki jäsenet ovat eri mieltä asiasta, päätökseksi tulee pu-
heenjohtajan kanta.

Jos jollakin sektori- tai sopimusalalla on enemmän kuin yhteen tämän so-
pimuksen allekirjoittajajärjestöön lukeutuvia sopijapuolia, kokoontuu rat-
kaisulautakunta kokoonpanossa, jossa ovat mukana valitut edustajat kus-
takin allekirjoittajajärjestöstä. Osapuolilla on tällöin asiaa ratkaistaessa
kummallakin puolen yhtä monta ääntä. Jos osapuolten edustajien äänet

jakaantuvat eri ratkaisuvaihtoehtojen kesken tasan, tulee päätökseksi se mielipide, jota puheenjohtaja on kannattanut.

Lautakunnan päätös sitoo työ- ja virkaehtosopimusvaikutuksin ratkaisun tekoon osallistuneita sopijaosapuolia sekä erimielisyyden kohteena olleita sopimusalakohvaisia liittoja.

Pyyntö asian siirtämisestä ratkaisulautakuntaan on tehtävä viimeistään 13.8.2004 ja päätös tulee tehdä viimeistään 30.9.2004.

Ansiokehitystarkastelun mukaan mahdollisesti tehtävien palkantarkistusten toteuttamistavasta päättävät sopimusalakohvaiset liitot. Jos liitot eivät sovi tarkistusten toteuttamistavasta, maksetaan ne seuraavan yleiskorotuksen yhteydessä kaikille samansuuruisena prosenttimääräisenä yleiskorotuksena.

2.6

Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet vuosina 2003, 2004 ja sopimuskauden aikana vuonna 2005 määräytyvät verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

Mikäli työ- ja virkaehtosopimuksessa on sovittu matkakustannusten korvauksista verohallituksen päätöksistä poikkeavasti, muutetaan sopimusta 1.2.2003 lukien, 1.1.2004 ja 1.1.2005 lukien aikaisempaa käytäntöä vastaavasti.

2.7

Kuntien kalleusluokittelu

Sopimuskauden aikana työ- ja virkaehtosopimusten palkka- ja muiden sopimusmääräysten osalta noudatetaan kuntien yleistä kalleusluokitusta ja kunnallista jaotusta sellaisena, kun se on valtioneuvoston päätöksessä 25.11.1999/1090.

3

JATKUVA NEUVOTTELUMENETTELY

3.1

Jatkuvan neuvottelumenettelyn tavoitteet

Asioiden käsittely sopimuskauden aikana tukee työ- ja virkaehtosopimusten kehittämistä ja parantaa muutoksiin sopeutumiskykyä. Siten voidaan luoda edellytyksiä pitkäjänteiselle työmarkkinapolitiikalle.

Jatkuvaa neuvottelumenettelyä noudatettaessa työmarkkinaosapuolten välillä voidaan joustavasti käynnistää keskusjärjestöjen ja liittojen yhteisiä hankkeita työelämän kehittämiseksi. Työelämää voidaan ohjata yhteisillä kehittämishankkeilla ja tuomalla esiin hyviä käytäntöjä.

3.2

Jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteet

Allekirjoittajajärjestöjen välisen neuvottelumenettelyn kehittämiseksi sopimusosapuolet ovat valmiita jatkuvan neuvottelumenettelyn käyttöön keskinäisissä ja kahden välisissä suhteissaan. Sen mukaan osapuolet voivat tehdä aloitteita sopimuskauden aikana selvitettävistä tai neuvottelua edellyttävistä asioista ja hankkeista. Osapuolet ovat valmiita yhdessä käsittelemään tehtyjä esityksiä sekä arvioimaan sitä, minkälaisiin toimenpiteisiin tehdyt esitykset antavat aihetta.

Osapuolet jatkavat keskinäistä selvitystyötä siitä, miten ja missä asioissa nykyisiä neuvottelu- ja sopimusjärjestelmiä, neuvottelukäytäntöjä sekä työmarkkinapolitiikkaa on syytä kehittää.

Jatkuvan neuvottelumenettelyn piiriin voivat kuulua myös kolmikantaista käsittelyä edellyttävät asiat, kuten eläkepolitiikka ja työttömyysturva.

3.3

Suositus jäsenliitoille jatkuvasta neuvottelumenettelystä

Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että ne eri sopimusalojen keskinäisessä suhteessaan arvioisivat sopimus- ja neuvottelusuhteiden kehittämistarpeita ja mahdollisuuksia sekä omaksuisivat niissä jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteet.

4

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

Allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet työelämän kehittämisestä liitteen 1 mukaisesti. Sopimusalakohtaisissa soveltamisneuvotteluissa on otettava huomioon liitteen kohdat 6.1 – 6.5.

5

AMMATILLISEN OSAAMISEN YLLÄPITÄMINEN JA KEHITTÄMINEN

Allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyvistä asioista liitteen 2 mukaisesti.

6

TYÖLLISYYS JA TYÖVOIMAPOLITIikka

Allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet liitteen 3 mukaisesta kannanotosta työllisyys- ja työvoimapolitiikkaan.

7

SOPIMUKSEN KATTAVUUS, SITOVUUS JA VOIMAANTULO

Osapuolet toteavat lähtökohtanaan olevan, että kaikki niiden jäsenjärjestöt uudistavat työ- ja virkaehtosopimuksensa tämän neuvottelutuloksen mukaisesti viimeistään 30.11.2002 siten, että alla mainitut sopijapuolten yhteiset ilmoitukset keskusjärjestöille voidaan asetetussa määräajassa tehdä.

Osapuolet tekevät voitavansa tämän neuvottelutuloksen toteuttamiseksi edellä mainitun lähtökohdan mukaisesti. Ollessaan yhtä mieltä työ- ja virkaehtosopimusosapuolet voivat kuitenkin sopia sellaisista alakohtaisista asioista, jotka eivät ole ristiriidassa tämän neuvottelutuloksen kanssa.

Alakohtaisiin työ- ja virkaehtosopimukseen otetaan seuraava ehto:

Ellei 18.11.2002 allekirjoitettua tulopoliittista sopimusta koskevaa neuvottelutulosta allekirjoiteta tulopoliittiseksi sopimukseksi, raukeaa tämä sopimus.

Tämän neuvottelutuloksen mukaisesti solmituista työ- ja virkaehtosopimuksista tulee sopijapuolten toimittaa liitteen 4 mukainen yhteinen ilmoitus viimeistään 30.11.2002 klo 16 omille keskusjärjestöilleen ja valtakunnansovittelijan toimistoon.

Osapuolet vahvistavat tämän neuvottelutuloksen sopimukseksi viipymättä sen jälkeen, kun alakohtaiset sopimukset on edellä tarkoitetun mukaisesti tehty.

Sopimus allekirjoitetaan järjestöjen välillä 1.12.2002, edellyttäen, että kaikki neuvottelutuloksen allekirjoittaneet osapuolet ovat sen hyväksyneet. Hyväksymisestä on annettava välittömästi kirjallinen tieto kaikille muille osapuolille.

Allekirjoittaessaan tämän neuvottelutuloksen sopijaosapuolet kehottavat kaikkia työ- ja virkaehtosopimuspuolia käynnistämään viipymättä alakohtaiset neuvottelut tämän neuvottelutuloksen toteuttamiseksi.

Helsingissä 18. marraskuuta 2002

AKAVA ry.

KIRKON SOPIMUSVALTUUSKUNTA

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

PALVELUTYÖNANTAJAT ry.

SUOMEN AMMATILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ STTK ry.

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO ry.

VALTION TYÖMARKKINALAITOS

LIITTEET

1. Työelämän kehittäminen
2. Ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen
3. Kannanotto työllisyys- ja työvoimapolitiikkaan
4. Vahvistusilmoitus

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

1. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

1.1 Osittaisen hoitovapaan kehittäminen

Keskusjärjestöt esittävät, että asetetaan kolmikantainen työryhmä valmistelemaan työsopimuslain muuttamista siten, että

- työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen siihen asti, kun lapsen toinen lukuvuosi peruskoulussa päättyy
- osittaisen hoitovapaan saamisen edellytykseksi säädetään 6 kuukauden työskentely saman työnantajan työssä viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana
- selkeytetään periaatetta, jonka mukaan molempien vanhempien vapaajaksot voivat ajoittua samalle kalenterijaksolle, mikäli vanhemmat eivät ole yhtäaikaisesti osittaisella hoitovapaalla
- lain perusteluihin kirjataan, että osittaisen hoitovapaan pituus voidaan ottaa huomioon vapaasta työnantajalle aiheutuvaa vakavaa haittaa arvioitaessa.

Työryhmän määräaika päättyy 31.3.2003.

Esitetään osittaisen hoitorahan maksamisen laajentamista koskemaan peruskoulun kahta ensimmäistä lukuvuotta. Samoin esitetään mahdollisuutta maksaa osittaista hoitorahaa molemmille vanhemmille, jos molempien vanhempien osittainen hoitovapaa ajoittuu samalle kalenterijaksolle. Selvitystyön määräaika päättyy 31.3.2003.

Asetetaan yhteinen kolmikantainen seurantaryhmä, jonka tehtävänä on selvittää osittaisen hoitovapaan käyttöä ja uusien säännösten vaikutusta siihen sekä arvioida osittaisen hoitovapaan käyttöön liittyviä epäkohtia ja ongelmia.

1.2 Tiedotushanke

Keskusjärjestöt toteuttavat yhteisen hankkeen, jolla tiedotetaan työnantajille ja työntekijöille työ- ja sosiaalilainsäädännössä olevista työn ja perhe-elämän yhteensovittamista edistävästä säännöksistä.

1.3 Työaikakokeilut ja -tutkimukset

Osapuolet jatkavat joustavien työaikatarkaisujen kehittämistä selvittävän työryhmän (Lindahl) määräaikaan. Työryhmän toimeksianto täydennetään seuraavilla työ- ja perhe-elämän käytännön yhteensovittamiseen liittyvillä lisätehtävillä:

- selvitetään työpaikoilla käytössä olevia joustavia lasten hoitomahdollisuuksia parantavia työaikamalleja ja kootaan niistä esimerkkejä hyvistä käytännöistä
- käynnistetään käytännön kokeiluja ja niihin liittyviä tutkimuksia, joissa työpaikkatasolla sovitaan työaikajärjestelyistä, joilla edistetään työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa oman työaikansa sijoitteluun ja työntekijöiden työajan hallintaan.

Edellä mainitussa lisätoimeksiannossa työryhmä hyödyntää ”Joustavat työajat” -tutkimuksen tuloksia ja seuraa käytännön järjestelyjen toimitusta.

1.4 Kustannus selvitys aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestämisestä

Osapuolet esittävät, että asetetaan kolmikantainen työryhmä selvittämään peruskoulun 1. - 2. luokilla olevien koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia. Selvitystyössä on otettava huomioon tällä hetkellä käytössä olevat toiminnan järjestämistavat. Selvitys on tehtävä 31.3.2003 mennessä.

2. Määräaikaiset työ- ja virkasuhteet

Julkisen sektorin valmistuneiden ja muiden käytettävissä olevien tietojen perusteella arvioidaan tarve ja sovitaan mahdollisesta pitempiaikaisesta selvitystyöstä määräaikaisten määrään ja perusteisiin liittyen.

Em. selvitysten ja tietojen perusteella laaditaan voimassa olevaan lainsäädäntöön ja oikeuskäytäntöön perustuva ohjeistus määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden solmimisen oikeudellisista perusteista. Aloilla, joilla on suhteellisesti eniten määräaikaisia palvelussuhteita, työmarkkinajärjestöt järjestävät erityistä tiedotus- ja koulutustoimintaa.

Takaraja em. ohjeistuksen tekemiselle on 31.5.2003.

3. Työaikavalvonta

Työaikavalvonta on työsuojeluhallinnossa asetettu toiminnan erityiseksi painopistealueeksi vuonna 2002. Osapuolet esittävät toiminnan jatkamista vuonna 2003. Kolmikantaisesti jatketaan suoritettujen toimenpiteiden vaikutusten seuraamista ja tarvittaessa esitetään uusia painopistealueita työsuojeluvalvonnassa.

4. Työsuojelun ja työterveyshuollon edistäminen

4.1 Uudesta lainsäädännöstä tiedottaminen

Työsuojelun ja työterveyshuollon kehittämiseksi osapuolet toteuttavat yhteisen tiedotus- ja koulutushankkeen uusista työterveyshuolto- ja työturvallisuuslaeista.

4.2 Hyvän työterveyshuoltokäytännön edistäminen

Osapuolet edistävät hyvän työterveyshuoltokäytännön toteutumista erilaisilla työpaikoilla. Tätä tarkoitusta varten kehitetään työpaikkakohtaisia malleja, joissa erityisesti kiinnitetään huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen ottaen huomioon työn vaatimukset ja työpaikan olosuhteet. Erityiskysymyksenä tarkastellaan ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamiseksi ja jatkamiseksi töiden järjestelyjä.

4.3 Vuorotyöntekijöiden asema

Keskusjärjestöt asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on selvittää vuoro- ja jaksotyöntekijöiden terveysriskien seuranta. Työryhmän on arvioitava olemassa olevien tutkimusten pohjalta, mitä erityisiä terveysriskejä kyseisiin työaikamuotoihin liittyy ja miten niissä työskentelevät työntekijät ovat nykyään terveydentilan seurannan piirissä. Työryhmän tehtävänä on arvioida tarvittavia työterveyshuollon toimia vuoro- ja jaksotyöntekijöiden työkyvyn säilyttämiseksi. Työterveyshuollon toimien on tuettava erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden työssä jaksamista.

4.4 Osa- ja määräaikaisten työntekijöiden työterveyshuolto

Keskusjärjestöt asettavat työryhmän selvittämään, miten osa-, määräaikaiset ja vuokratyöntekijät ovat nykyään työterveyshuollon piirissä ja miten työterveyshuoltoa kehitetään kattamaan kaikki työntekijät heidän työntekomuodostaan riippumatta. Selvityksen pohjalta työryhmä arvioi myös tarvetta ja mahdollisuutta kehittää yleisiä työturvallisuuden ja työterveyden seurannan malleja. Vuokratyöntekijöiden osalta otetaan huomioon se, että heidän työterveyshuollostaan vastaa vuokratyönantaja.

4.5 Työsuojelun valvontalain uudistaminen

Keskusjärjestöt esittävät, että sosiaali- ja terveysministeriö asettaisi kolmikantaisen toimikunnan valmistelemaan työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain uudistamista.

Toimikunnan tulee työssään kiinnittää huomiota muun työsuojelua koskevan lainsäädännön kehitykseen ja työsuojelualtuutettua koskevien säännösten ja määräysten tarkoituksenmukaiseen kokonaisuuteen ottaen huomioon työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitut asiat. Toimikunnan tulee myös selvittää työturvallisuuslainsäädännön rikosoikeudellisen seuraamusjärjestelmän tarkoituksenmukaisuutta ja kohtuullisuutta sekä tehdä mahdolliset muutosehdotuksensa.

Toimikunnan määräaika päättyy 30.6.2004.

5. Ulkomaalaisten työsuohdevalvonta

Osapuolet esittävät, että ulkomaisten työntekijöiden työsuhteiden valvontaa kehitetään seuraavasti:

- 1) Tehostetaan valvontaviranomaisten välistä yhteistoimintaa. Lisätään työsuojelu- ja poliisiviranomaisten yhteistyötä ulkomaisten työntekijöiden työsuhtevalvonnassa. Samalla selvitetään erityisen sisäasiainministeriön organisoiman valvontayksikön tarkoituksenmukaisuus ensisijaisena vaihtoehtona. Tämä valmistelu tapahtuu sisäasiainministeriön johdolla omassa erillisessä työryhmässään. Työsuhtevalvontaan tarvittavien resurssien määrä mitoitetaan riittäväksi ja käytettävissä olevat resurssit kohdennetaan mahdollisimman tehokkaasti.
- 2) Selvitetään, millä edellytyksillä lain edellyttämien vähimmäistyöehtojen noudattamatta jättäminen ulkomaisen työntekijän työsuhteessa voi täyttää työsyRJintärikoksen tunnusmerkistön.
- 3) Ulkomaalaisten työehtojen valvonta kohdistetaan työlupien voimassaoloon ja niiden sekä lainsäädännön edellyttämien muiden työehtojen noudattamiseen. Sisällytetään työlupien tarkastustoiminta myös työsuojeluviranomaisten tehtäviin. Vahvistetaan työsuojeluviranomaisten toimivaltuuksia ja resursseja.
- 4) Esitetään poliisi-, työsuojelu-, työvoima-, vero-, tulli- ja rajavartiolaitosviranomaisten yhteisen neuvottelukunnan perustamista viranomaisten välisen tiedonkulun parantamiseksi ja yhteistoiminnan kehittämiseksi. Neuvottelukunnan tulisi tehdä kiinteästi yhteistyötä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Työministeriön ulkomaalaisten työehtojen valvontaa selvittävä kolmikantainen työryhmä jatkaa lainsäädäntötoimien valmistelua edellä todettujen 2 - 4 kohtien pohjalta ja toimeksiantonsa mukaisesti 31.3.2003 mennessä. Organisatoriset muutokset pyritään toteuttamaan viimeistään 1.10.2003.

6. Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

6.1 Pääluottamusmiesten korvaukset

Mikäli pääluottamusmiehelle tai vastaavalle edustajalle maksetaan alakohtaisten työ- ja virkaehtosopimusten määräysten mukaan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi erillistä kuukausittaista korvausta luottamustehtävien hoitamisesta, kyseisen korvauksen vähimmäismäärä korotetaan 48 euroksi kuukaudessa uusien työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskauden alusta lukien.

6.2 Ammattitaidon ylläpitäminen

Keskusjärjestösopimuksissa on yleensä määräykset pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ammattitaidon ylläpitämisestä ja sen edellyttäjästä koulutuksesta luottamustehtävän päättymisen jälkeen. Lähtökohtana on yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä ammatissa kuin muilla työntekijöillä. Keskusjärjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että työnantajan ja pääluottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun on selvítettävä myös luottamustehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen

entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

6.3 Toimistovälineet

Keskusjärjestösopimuksissa on pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle annettu oikeus käyttää yrityksen ja yhteisön tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Keskusjärjestöt toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

6.4

Alakohtaisissa neuvotteluissa selvitetään, tulisiko sopimusaloilla, joilla ei ole pääluottamusmiestä tai vastaavaa (ml. yritystason luottamusmies) henkilöstön edustajaa, edellä todetut muutokset toteuttaa työpaikan tai toimipisteen henkilöstöryhmän ainoalle luottamusmiehelle.

6.5

Alakohtaisissa neuvotteluissa selvitetään myös, tulisiko niillä sopimusaloilla, joilla ei ole edellä kohdissa 6.1 – 6.4 todettujen keskusjärjestösopimuksien mukaisia järjestelyjä, toteuttaa vastaavat järjestelyt.

6.6

Osapuolet seuraavat työsopimuslain luottamusvaltuutettua koskevan säännöksen toteutumista niiden henkilöstöryhmien osalta, joilla ei ole työehtosopimusta.

6.7 Työelämän kehittämistä koskevat ns. TELKE-tutkimukset

Osapuolet neuvottelevat tutkimusten valmistuttua (2/2004) niistä mahdollisista johtopäätöksistä ja toimenpiteistä, joihin tutkimus henkilöstön edustajien aseman osalta antaa aihetta.

6.8 Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Niillä sopimusaloilla, joilla työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö määräytyy lain tai lain periaatteen mukaan, työnantajan on vapautusta antaessaan otettava huomioon työpaikan työturvallisuus- ja työterveysriski, työtapa-turmien ja ammattitautien vakavuus ja kehitys, työssä tapahtuvat muutokset, työn ja sen organisoinnin luonne, alueellinen laajuus sekä psyykkiset ja fyysiset työolosuhteet.

Osapuolet asettavat keskusjärjestöjen edustajista koostuvan työryhmän, jonka tehtävänä on pyrkiä laatimaan uusi työsuojeluvaltuutetun ajankäyttötaulukko kaikilla aloilla sovellettavan yhtenäisen minimiajan pohjalta. Taulukon ajankäyttömäärissä ja riskikäsitteessä on otettava huomioon perinteisten fyysisten vaarojen ohella myös työn psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät sekä erilaiset työn organisointitavat riskejä lisäävinä tekijöinä. Huomioon otetaan myös TT-SAK-ajankäyttötaulukko. Samalla

selvitetään työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöön liittyvän paikallisen sopimisen mahdollisuudet.

Mahdolliset muutokset edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa asioissa tulevat voimaan 1.1.2004.

7. Vähimmäistyöaika

Keskusjärjestöillä on yhteisymmärrys siitä, että epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

Liittojen tulee edellä mainitut lähtökohdat huomioon ottaen alakohtaisesti neuvotella vähimmäistyöaika koskevien työ- ja virkaehtosopimusmääräysten käyttöönotosta.

Alakohtaiset neuvottelut on käytävä 31.3.2003 mennessä siten, että niiden perusteella sovittavat kirjaukset alakohtaisiin työ- ja virkaehtosopimukseen ja muut mahdolliset toimenpiteet voidaan toteuttaa 30.6.2003 mennessä.

8. Pitkäjänteiset ja yksilölliset työaikajärjestelyt

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työaikajärjestelmien kehittämisen tehtävänä on tukea yritysten ja työyhteisöjen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista, työviihtyvyyttä ja hyvinvointia. Tavoitteita voidaan edistää ottamalla käyttöön työajan pitkäaikaiseen tarkasteluun tähtäävä työaikatili/ -pankkijärjestelmä.

Keskusjärjestöt laativat alkuvuodesta 2002 hyviä työaikaikäytäntöjä koskevan kannanoton. Kannanotossa omaksuttujen lähtökohtien perusteella keskusjärjestöjen työaikatyöryhmän tehtäväksi annetaan selvittää niitä tarpeita ja mahdollisuuksia, joita työajan pitkäjänteiseen tarkasteluun ja yksilölliseen joustamiseen tähtäävien työaikatilien/työaikapankkien säästö- ja lainausmahdollisuuksien edistämiseen liittyy.

Selvitystyönsä perusteella työryhmän tehtävänä on 30.9.2003 mennessä kartoittaa työajan säästö- ja lainausjärjestelyjen toteuttamismahdollisuudet ja mahdolliset rajoitukset yhden kalenterivuoden tasoittumisjakson puitteissa. Tällaisia seikkoja ovat muun muassa:

- sopimismenettely, jolla järjestetään työntekijän oikeus säästää ja pitää vapaata
- tiliin/pankkiin kerättävän vapaan ylin ja alin tuntimäärä
- erät, joilla vapaa mahdollisesti voidaan kerryttää
- palkkahallinnolliset ja kirjanpitoon liittyvät ohjeet
- järjestelyt työsuhteen päättymistilanteissa
- järjestelyt työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa

Samalla työryhmän tehtävänä on tehdä ehdotukset ratkaisuvaihtoehtoiksi työaikatilin/-pankin käytön tukemiseksi sekä ehdotukset niiden edistämiseksi tarvittavista muutoksista lainsäädäntöön.

9. Työaikatyöryhmän toimeksianto

Keskusjärjestöt jatkavat aiemmin asettamansa työaikatyöryhmän toimiaikaa toistaiseksi. Työryhmän tehtävänä on seurata kansainvälisen ja Euroopan unionin jäsenmaiden säännöllisen ja tehdyn vuosityöajan kehitystä sekä niiden eroavuuksia ja eroavuuksiin johtaneita syitä. Seurannan yhteydessä työryhmän tehtävänä on selvittää kansainvälisessä työaikatilastoinnissa käytettyjä työaikakäsitteitä ja menetelmiä sekä tilastojen keskinäistä vertailtavuutta, tarvittaessa Tilastokeskuksen asiantuntemusta hyväksi käyttäen.

Osana työaikakehityksen seurantaan työryhmän tulee kiinnittää huomiota ala- ja yrityskohtaisiin työaikajärjestelyihin ja niihin keinoihin, joilla työaikaa voidaan järjestellä yritys-, toimipaikka- ja yksilötasolla.

Työryhmän tulee esittää raporttinsa sopimuskauden aikana.

10. Palkkauksellisen tasa-arvon kehittäminen

10.1 Jatketaan työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken yhteistyötä, jonka tavoitteena on edelleen edistää työn vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa ja kehittämistä osana työnarvioinnin seurantaryhmä TASE:n työtä.

Osana tätä työmarkkinakeskusjärjestöt pyrkivät varmistamaan Työn arvioinnin seurantaryhmä TASE:n Illusiosta toimivuuteen – hankkeen toteutumisen.

10.2 Osapuolet selvittävät mahdollisuuksia palkkatilastoissa käytettävien ansiökäsitteiden yhdenmukaistamisen parantamiseksi. Toimenpiteillä pyritään vertailtavuuden parantamiseen ja siinä otetaan huomioon tulospalkkatyöryhmän loppuraportin mahdolliset esitykset.

11. Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi

Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että liittokohtaisissa neuvotteluissa arvioidaan sopimusalan työ- ja virkaehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutuksia suhteessa miesten ja naisten asemaan.

Alakohtaisia arviointikäytäntöjä pyritään hyödyntämään keskusjärjestöjen tasa-arvotyössä.

12. Työttömyysturva

Osapuolet esittävät sosiaali- ja terveysministeriölle, että korotetun ansio-päivärahan ns. erorahalisän maksujaksoa pidennettäisiin 130 päivästä 150 päivään. Muutos tulisi saattaa voimaan ensitilassa.

Osapuolet esittävät, että sosiaali- ja terveysministeriön johdolla asetetaan kolmikantainen työryhmä selvittämään,

- voidaanko ja millä edellytyksellä työttömyysturvalakia muuttaa siten, että sääesteiden vuoksi lomautetut työntekijät rinnastetaan kokoaikaisesti lomautettuihin työntekijöihin. Työryhmän selvityksen määräaika on 31.3.2003. Mikäli selvitys antaa aihetta muuttaa lainsäädäntöä, uudistukset saatetaan voimaan 1.1.2004.
- jatketaanko sovittelun päivärahan maksamista sitä 36 kuukauden enimmäisajan saaneille. Tämän selvityksen määräaika on 31.5.2003.

13. Työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen ja työllisyyden tukeminen

Työssä pysymisen ja työllistymisen parantamiseksi tulee pyrkiä jatkuvaan ja suunnitelmalliseen henkilöstön työkyvyn ja osaamisen kehittämiseen työelämän muutoksessa. Osapuolet sopivat seuraavista em. tavoitteita edistävästä toimista.

13.1 Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen

Keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että yhteistoimintalakeihin tai vastaaviin sopimusjärjestelyihin perustuvaa yhteistoimintamenettelyä kehitetään seuraavasti:

1. Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin liittyvän yhteistoimintamenettelyn yhteydessä kartoitetaan työnantajan ja luottamusmiehen tai henkilöstöryhmän edustajan kanssa toimenpiteet, joilla helpotetaan irtisanomisuhkan piirissä olevien työntekijöiden sijoittumista saman työnantajan palvelukseen. Tarvittaessa yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa kartoitetaan myös sijoittumista työelämään muun työnantajan palvelukseen. Tavoitteena on, että kartoitus tehdään ennen työsuhteen päättymistä.
2. Irtisanomisuhkan piiriin kuuluville tai irtisanottaville työntekijöille selvitetään mahdolliset toimenpiteet ja tarvittaessa laaditaan työllistymisohjelma, jolla pyritään helpottamaan työntekijän pääsyä työelämään suoraan tai koulutuksen kautta. Toimenpiteitä voivat olla työnantajan tai viranomaisen järjestäminä esim. henkilön tarvitsema koulutus, sijoittumismahdollisuudet saman työnantajan palvelukseen, tarvittava uudelleensijoitusohjaus, työn hakemisessa avustaminen ja mahdolliset taloudelliset tukitoimenpiteet.
3. Työntekijälle on varattava henkilökohtaisesti mahdollisuus osallistua häntä koskevien toimenpiteiden käsittelyyn.

13.2 Työvoima- ja koulutuspoliittiset toimenpiteet

Keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että työvoima- ja koulutuspoliittisia toimenpiteitä kehitetään seuraavasti:

1. Kehitetään työhallinnon asiantuntemuksen ja palveluiden käyttöä tavoitteena irtisanottujen ja irtisanomisuhan alaisten työntekijöiden mahdollisimman nopea uudelleen työllistyminen ja työmarkkinakelpoisuuden kartoittaminen.
2. Kehitetään ja tehostetaan työvoimapalvelulain 5 §:n mukaista työnantajan ilmoitusvelvollisuutta ja siihen liittyvää yhteistyötä työvoimaviranomaisten ja yritysten/yhteisöjen kesken.
3. Kehitetään työhallinnon palveluorganisaatiota nykyistä laajempien alueellisten, esimerkiksi seutukuntapohjaisten kokonaisuuksien suuntaan huolehtien samalla siitä, että henkilökohtaisiin työvoimapalveluihin pääsee omalla työssäkäyntialueella.
4. Kehitetään työministeriön ja Koulutusrahaston tukia ja etuuksia muut tuet ja etuudet huomioon ottaen siten, että ne irtisanomistilanteissa nykyistä paremmin edistävät työntekijöiden työllistymistä uusiin työtehtäviin ja uuteen työpaikkaan.

Yhteistoimintamenettelyn ja työvoima- ja koulutuspoliittisten toimenpiteiden kehittämistä varten asetetaan kolmikantainen työryhmä, jonka tulee tehdä ehdotuksensa tarvittaviksi lainsäädännöllisiksi ja muiksi toimenpiteiksi 31.10.2003 mennessä.

13.3 Muita toimenpiteitä

Työmarkkinajärjestöt järjestävät erityisen tiedotushankkeen, jonka tarkoituksena on

- tukea suunnitelmallista henkilöstön kehittämistä ottaen huomioon, mitä koulutusta koskevista asioista on liitteen 2 kohdassa 1.4.1 sovittu ja
- kiinnittää erityistä huomiota taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden sisältöön ja uudelleensijoittamis- ja uudelleenkoulutamisvelvollisuuteen.

Keskusjärjestöt selvittävät, mihin käytännön toimenpiteisiin osapuolten tulee ryhtyä henkilöstöraportoinnin käyttöönoton edistämiseksi.

14. Työelämän kehittämisohjelmat

Työelämän kehittämisohjelmat luovat osaltaan perustaa työyhteisöjen toimivuuden ja tuottavuuden, työkyvyn ylläpitämisen ja työssä jaksamisen sekä työelämän muullekin kehittämiselle.

Osapuolet jatkavat työelämän tavoitteellista kehittämistä kolmikantaisten kehittämisohjelmien avulla.

AMMATILLISEN OSAAMISEN YLLÄPITÄMINEN JA KEHITTÄMINEN

Euroopan unionille asetettiin Lissabonin Eurooppa-neuvostossa maaliskuussa 2000 strateginen päämäärä, jonka mukaan unionista on tultava maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva talous. Osaaminen ja koulutus ovat myös Suomen kilpailukyvyyn keskeisiä tekijöitä.

Työmarkkinoiden eurooppalaiset etujärjestöt EAY, UNICE ja CEEP neuvottelivat helmikuussa 2002 yhteisen viitekehysten. Siinä osapuolet vahvistivat pyrkimyksensä mm. työnantajien ja työntekijöiden kannustamiseen ammattitaidon kehittämiseen sekä edistämään elinikäistä oppimista, tiedottamista ja tukea sekä ohjausta.

Väestön ikääntyminen ja nuorten ammattitaitoisten työntekijöiden väheneminen edellyttävät, että nyt työelämässä olevien osaamisesta ja sen kehittamisestä pidetään erityistä huolta. Samalla kilpailu uusimmat taidot hallitsevasta uudesta työvoimasta kasvaa. Osaavan työvoiman riittävä saanti tulee turvata niin lähivuosina kuin pitemmälläkin aikavälillä. Ammattitaitojen ylläpito ja kehittyminen edesauttaa osaltaan työntekijöitä jatkamaan työelämässä normaaliin eläkeikään saakka.

Maamme ammatillisen ja korkea-asteen koulutuksen kehittämisessä tulee pyrkiä koulutuksen ja työelämän lähentämiseen. Korkeatasoinen koulutus edellyttää työelämän ja oppilaitosten välistä jatkuvaa ja pysyvää vuorovaikutusta. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen työssäoppimisen ja ammattikorkeakoulun työharjoittelun laadukkaalla toteuttamisella on merkitystä sekä yksilölle että työyhteisölle, mutta myös koko yhteiskunnalle. Työssäoppimisen onnistumista tukee työpaikkaohjaajien kouluttaminen sekä heidän saatavuutensa ja toimintaedellytystensä turvaaminen.

Kansainvälinen ja kotimainen kilpailuympäristö edellyttää muutoskykyisiä ammattilaisia, joiden tiedot ja taidot ovat ajan tasalla. Vastuu niiden ylläpitämisestä ja kehittämisestä on kaikilla osapuolilla – yksilöillä, työnantajilla ja valtiovallalla, koska kaikki hyötyvät siitä. Valtiovallan on vastattava korkeatasoisesta peruskoulutuksesta ja koulutustarjonnasta, joka antaa yksilöille hyvän pohjan työuraa varten. Yksilöillä on henkilökohtainen vastuu oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Työnantajien vastuulla on järjestää henkilöstölle mahdollisuus hyvään ammatin hallintaan työtehtävien muutoksia ja kehittymistä tukevan suunnitelmallisen henkilöstökoulutuksen avulla.

A. TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN TOIMET AMMATTIT AidON YLLÄPITÄMISEN JA OSAAMISEN EDISTÄMISEKSI TYÖPAIKOILLA

1.1

Aikuisille sopivien koulutusmuotojen kehittäminen

Järjestöt asettavat yhteisen työryhmän, johon pyydetään mukaan myös valtiovallan edustajia. Työryhmän tehtävänä on selvittää ja valmistella koulutus- ja osaamisneuvostolle tehtävää esitystä varten sopivien aikuisten koulutusmuotojen kehittämisen sekä aikuisten koulutusmotivaation lisäämiseen liittyviä asioita. Työryhmän tulee laatia myös kannanotto, jossa tuodaan esille työelämän näkemys, millaisiin haasteisiin aikuiskoulutuksen tulee nykyään vastata. Eräänä keskeisenä aikuisille sopivana koulutusmuotona tulee edistää ja kehittää oppisopimuskoulutusta tai sen tyyppistä koulutusta.

1.2

Ammattitutkintojärjestelmän kehittäminen

Järjestöt asettavat työryhmän selvittämään ammattitutkintojärjestelmän edistämistä ja kehittämistä järjestöjen yhteisillä toimenpiteillä mm. lisäämällä sen tunnettuisuutta ja pyrkimällä laajentamaan sen käyttöä ja siten sen merkitystä. Tässä työssä työryhmän tulee käyttää 15.8.2002 yksimielisesti hyväksyttyä tutkintotoimikuntatyöryhmän mietintöä. Järjestöt tukevat mietinnössä olevaa ehdotusta korottaa tutkintotoimikuntien jäsenten kokouspalkkioita.

1.3

Eri ammatteja koskevan tiedon välittäminen nuorille

Järjestöt laativat yhteisen kannanoton, jossa korostetaan elinkeinoelämän ja julkisen sektorin eri ammattialoja koskevan oikean ja ajankohtaisen tiedon merkitystä nuorten opintojen suuntautumisessa ja ammatinvalinnassa ja jossa järjestöt sitoutuvat yhteistyöhön tämän edistämiseksi.

Järjestöt asettavat yhteisen työryhmän, johon pyydetään valtiovalta mukaan. Työryhmän tehtävänä on edistää elinkeinoelämän ja julkisen sektorin ammattien monipuolisuutta ja etenemismahdollisuuksia koskevan tiedon välittämistä nuorille ja lisätä näiden ammattien vetovoimaisuutta.

1.4

Ammattitaidon ylläpitäminen ja osaamisen edistäminen työpaikoilla

1.4.1

Suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen

Työnantajien ja työntekijöiden kannalta on tärkeää, että ammatillinen osaaminen säilyy ja kehittyy työelämän muuttuvien vaatimusten mukaisesti. Joustavin koulutusratkaisuin on jokaisen ulottuville pyrittävä tuo-

maan mahdollisuus osaamisen ajan tasalla pitämiseksi ja ammatissa kehittymiseksi.

Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että ne edistävät suunnitelmallista ammatillisen osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä sekä yhteistyötä koulutusasioissa. Henkilöstön kehittämistä voidaan edistää esimerkiksi yhdessä laadittujen yksilöllisten koulutussuunnitelmien avulla.

Järjestöt käynnistävät sektoreittain erikseen sovittavalla tavalla yhteiset toimenpideohjelmat, joiden tarkoituksena on tukea suunnitelmallista henkilöstön kehittämistä. Toimenpideohjelmien yhteydessä voidaan esitellä muun muassa työpaikkojen hyviä käytäntöjä sekä julkisia tuki- ja neuvontapalveluita, joiden tavoitteena on palvella yrityksiä ja työorganisaatioita suunnitelmallisen henkilöstökoulutuksen toteuttamisessa. Samassa yhteydessä voidaan tuoda esiin henkilöstön kehittämistä koskevia säädöksiä ja sopimuksia.

1.4.2

Koulutustason kohottamisohjelman tukeminen

Työmarkkinakeskusjärjestöt pitävät tärkeänä, että valtiovallan käynnistämä aikuisväestön koulutuksen kohottamisohjelma toteutuu mahdollisimman ammatti- ja käytännönläheisesti sekä hyvässä yhteistyössä työnantajan, henkilöstön sekä oppilaitosten kanssa. Järjestöt pyrkivät myös omilla toimenpiteillään edistämään koulutustason kohottamisohjelman toteutumista.

Tämän vuoksi työmarkkinakeskusjärjestöt ovat valmiita osallistumaan yhdessä valtiovallan kanssa niihin valmistelu- ja toteutustoimenpiteisiin, joilla kohottamisohjelmaa koskevaa tietoa ja sen tarjoamia koulutusmahdollisuuksia voidaan levittää.

Lisäksi järjestöt suosittelevat, että niiden jäsenliitot yhteisten sopimusalojen osalta arvioivat keskenään niitä tarpeita, joita kehittämisohjelmaa koskevan tiedon levittämiseksi ja käytön edistämiseksi on syytä toteuttaa ja että jäsenliitot arvionsa perusteella sopivat tarvittavista toimista mukaan lukien henkilöstön edustajien osallistuminen kohottamisohjelman käytön edistämiseen sekä tutkintoon osallistumisesta aiheutuneiden kustannusten mahdollisesta korvaamisesta.

Työpaikoilla on tarpeen tukea kohottamisohjelman tarjoamaan koulutukseen hakeutumista ja joustavien koulutusratkaisujen löytymistä. Osaamiskartoitukset joko paikallisten osapuolten yhteistyössä tehtyinä tai tuketumalla ulkopuolisiin koulutuksen järjestäjiin ovat eräs keino kohottamisohjelman käynnistämiseen työpaikoilla.

B. TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN ESITYKSET VALTIOVALLALLE

1 Tulopoliittisen sopimuksen vuosille 2001-2002 koulutusasiat

Tulopoliittiseen sopimukseen vuosille 2001-2002 sisältyi laaja koulutusasioita koskeva osa ”Elinikäinen oppiminen” osana työelämää. Siinä järjestöt esittivät myös valtiovallalle joukon koulutuspoliittisesti tärkeitä asioita, joiden selvittäminen ja toteutuminen on vielä monilta osin kesken. Näitä ovat:

- työssäoppiminen ja harjoittelu
- oppisopimuskoulutus
- työelämäläheiset koulutusmallit
- koulutusinvestointien verotus
- tiedekorkeakoulujen resurssit
- korkean tason neuvottelukunta.

Työmarkkinakeskusjärjestöt uudistavat tulopoliittiseen sopimukseen vuosille 2001-2002 sisältyvät esityksensä keskenraisten asioiden osalta ja kiirehtivät niiden pikaista loppuunsaattamista.

2 Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän esitykset

2.1. Taloudelliset lisäresurssit

Valtion talousarvioehdotuksessa vuodelle 2003 esitetään aikuisväestön koulutustason kohottamisohjelman käynnistämistä ja 10 milj. euron kohdentamista siihen. Koulutustason kohottamisohjelman tarkoituksena on nostaa erityisesti työssä olevien aikuisten ammatillista sekä tietoyhteiskuntavalmiuksiin liittyvää osaamista ja siten parantaa työllisyyttä ja edistää työvoiman ja kysynnän ja tarjonnan tasapainoa.

Ohjelmassa olisi mahdollisuus suorittaa mm. ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja, erikoisammattitutkintoja tai niiden osia. Lisäksi tuetaisiin mm. tietoyhteiskuntavalmiuksia edistäviä opintoja. Ohjelmassa on tarkoitus kehittää myös uusia aikuiskoulutuksen muotoja ja osaamisen hankkimista edistäviä toimintoja.

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät valtiovallalle, että se turvaisi koulutustason kohottamisohjelman toteuttamiseen riittävät resurssit vuoden 2003 talousarviossa ja tarvittaessa lisätalousarviolla.

Järjestöt toteavat, että oppisopimus- ja muu sen tyyppinen koulutus on useimmissa tapauksissa parhaiten soveltuva koulutusmuoto kohottamisohjelman mukaisten tutkintojen suorittamiseen. Järjestöt esittävät siksi, että oppisopimuskoulutuksen kiintiöjärjestelmää ja kohottamisohjelman resurssien käyttöä koskevia säädöksiä kehitetään tarvittaessa

lainsäädäntöä muuttamalla siten, että ne parhaalla mahdollisella tavalla tukevat kohottamisohjelman kohteena olevien henkilöiden mahdollisuuksia suorittaa ammatti- tai erikoisammattitutkinto. Vuodelle 2003 vahvistettua lisäkoulutuksen oppisopimuskiintiötä (20.000) tulee voida korottaa ohjelman tarvetta vastaavasti.

Kansliapäällikkötyöryhmän esityksen mukaisesti kohottamisohjelman tavoitteeksi tulisi asettaa, että ensimmäisen vuoden jälkeen ammatillista koulutusta voitaisiin järjestää vuosittain noin 10.000 aikuisopiskelijalle. Oppisopimus-koulutuksen kiintiötä tulee voida korottaa vuosittain myös vuoden 2003 jälkeen.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen rahoitusjärjestelmää uudistetaan vuoden 2003 talousarviossa. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen lisäkoulutuksen rahoitus esitetään hoidettavaksi oman rahoitusjärjestelmän kautta.

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät, että yliopistoille ja ammattikorkeakouluille turvataan vuonna 2003 ja myös sen jälkeen ammatillisen lisäkoulutuksen (täydennyskoulutuksen) rahoitus ottaen huomioon työelämän tarpeet.

Ammatilliseen aikuiskoulutukseen erikoistuneille oppilaitoksille on myönnetty ns. toiminta-avustusta maksullisena palvelutoimintana järjestettyyn ammatilliseen koulutukseen. Tästä toiminta-avustuksesta on tarkoitus luopua asteittain. Oppilaitosten tuleva asema on selvittävänä parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän jatkotyössä, missä tästä syystä on myös yksimielisesti esitetty toiminta-avustuksesta luopumisen lykäämistä vuodella.

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät, että toiminta-avustus säilytetään vuonna 2003 tämän vuoden tasolla aikuiskoulutustyöryhmän esityksen mukaisesti.

2.2. Kolmikantaisessa jatkovalmistelussa olevat asiat

Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän esityksiä arvioidaan ja valmistellaan useissa viranomaisten nimeämässä ja valmisteilla olevissa jatkotyöryhmissä.

Järjestöt esittävät, että siltä osin kuin ehdotukset liittyvät työelämään, jatkotyöryhmien työ toteutettaisiin kolmikantaisesti ja että järjestöjen edustajat nimettäisiin jäseniksi eri työryhmiin.

Järjestöt esittävät, että kolmikantaisessa valmistelussa yksimielisesti sovitut asiakokonaisuudet saatetaan voimaan esitysten mukaisesti sitä mukaa kun niitä valmistuu.

3 Aikuiskoulutustuki

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät valtiovallalle, että aikuiskoulutustuen perusosaa korotetaan 440 eurosta 500 euroon/kuukausi. Tavoitteena on, että korotus tulee voimaan 1.8.2003 alkaen.

Järjestöt asettavat yhteisen työryhmän seuraamaan aikuiskoulutustuen käyttäjien määrän kehittymistä. Työryhmän tulee seurata käyttäjämäärän jakaumien kehittymistä mm. sukupuolen, iän, palkkatason ja ammattialan suhteen. Työryhmän määräaika on kolme vuotta tuen korotuksen voimaantulosta. Työryhmä raportoi keskusjärjestöille ja tarvittaessa se voi tehdä myös väliraportteja.

C. KOULUTUS- JA OSAAMISNEUVOSTO

Työmarkkinakeskusjärjestöt uudistavat esityksensä koulutus- ja osaamisneuvoston perustamisesta ja kiirehtivät asian pikaista toteuttamista.

Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2001-2002 esitettiin koulutus- ja osaamisneuvoston perustamista luomaan kokonaiskuvaa ja edistämään koulutuksen kehittämistä yksilöiden, yritysten, työyhteisöjen ja koko yhteiskunnan muuttuvien työvoima- ja osaamistarpeiden mukaisesti. Koulutus- ja osaamisneuvoston perustamista on sittemmin selvitelty hallituksen, viranomaisten ja työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken ja se on nähty laajalti tarpeelliseksi. Myös vuosia 2003-2004 koskevan tulopoliittisen sopimuksen valmistelussa on tullut esille lukuisa joukko asiakokonaisuuksia, jotka järjestöt esittävät toteutettavaksi osana tämän koulutus- ja osaamisneuvoston tehtäviä. Näitä asioita ovat mm.

- Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän ehdotusten ja muiden vastaavien laajojen koulutuksen kehittämishankkeiden kokonaisarviointi.
- Työvoimatarpeen huomioon ottaminen koulutuksen ohjaus- ja sääteilyjärjestelmissä niin, että elinkeinoelämälle ja julkiselle sektorille välttämättömien ammattien koulutus turvataan ja otetaan huomioon tarjolla olevat työllistymismahdollisuudet.
- Opintojen viivästymiseen ja keskeyttämiseen sekä koulutuksen jälkeisen työttömyyden vähentämiseen ja tarkoituksenmukaisen työelämään sijoittumisen edistämiseen liittyvien tekijöiden selvittäminen.

KANNANOTTO TYÖLLISYYS- JA TYÖVOIMAPOLITIikkaAN

Lähivuosien väestökehitys asettaa suuria vaatimuksia työvoimapolitiikalle. Ikääntyminen ja eläkkeelle siirtyminen vähentävät työvoiman tarjontaa ja samalla lisäävät työvoiman kysyntää monilla aloilla.

Työvoimasta siirtyy työvoiman ulkopuolelle noin miljoona palkansaajaa vuoteen 2015 mennessä. Tämän vuosikymmenen loppuun mennessä on tavoiteltava 75 prosentin työllisyysastetta ja työttömyys painettava enintään 5 prosenttiin.

Suomen talouskasvun on tulevaisuudessa perustuttava vahvaan osaamiseen ja hyvään työllisyyden sekä tuottavuuden kehitykseen.

Työllisyysasteen nostaminen edellyttää kasvuhakuista talouspolitiikkaa ja sen osana työvoimapolitiikan tehostamista ja riittävien voimavarojen turvaamista mm. seuraavin toimenpitein:

1 Työvoimapolitiikan vaikuttavuus

Työvoimapolitiikan työllistämis- ja koulutustoimenpiteiden vaikuttavuutta työttömien työllistymiseen avoimille työmarkkinoille ja osaavan työvoiman saatavuuteen on parannettava. Samalla on turvattava voimavarojen riittävyys.

2 Työllistämistukien vastikkeellisuus

Työllistämistukien vastikkeellisuutta on lisättävä ja tuella keinottelu sekä kilpailun vääristymät on estettävä mm. sisällyttämällä tukityöllistämiseen työntekijöiden osaamista parantavia toimia.

3 Täsmäkoulutus

Oppisopimusten, työssä oppimisen ja muun työelämän tarpeista lähtevän täsmäkoulutuksen muotoja on kehitettävä ja niiden käyttöä lisättävä.

Erityisalojen ja erityiskoulutettujen ammattiryhmien työvoimapolitiittisessa koulutuksessa tulee ottaa huomioon alueellinen kattavuus ja TE-keskusten alueet ylittävä keskitetty toteuttaminen.

4 Liikkuvuuden edistäminen

Ammatillisen liikkuvuuden edistämiseksi tulee parantaa työttömien ja työssä olevien mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen kehittämiseen työelämän tarpeita vastaavasti.

Alueellisen liikkuvuuden edistäminen edellyttää mm. kohtuuhintaisten asuntojen tarjoamista uudella työpaikkakunnalla.

5 Ikääntyneiden työssä pitäminen

Ikääntyneiden pitämiseksi nykyistä pidempään työelämässä on otettava huomioon ikääntyneiden erityistarpeet sekä vahvistettava ihmisten osaamista ja jaksamista kaikissa vaiheissa. Ikääntyneiden työkokemus on käytettävä hyödyksi työpaikoilla.

6 Nuoret

Nuoria on kannustettava suorittamaan opintonsa loppuun ja heidän työllistymistään koulutuksen jälkeen on edistettävä. Työttömien nuorten syrjäytyminen yhteiskunnasta ja työelämästä on estettävä monipuolisten toimien avulla.

7 Työvoimatoimistojen palvelut

Työvoimatoimistojen palveluja työnhakijoille ja työnantajille on parannettava. Eri viranomaisten välistä yhteistyötä on parannettava ja työnjakoa selvennettävä. Työhallinnon henkilöstön osaamista on kehitettävä ja varmistettava voimavarojen riittävyys ja oikea kohdentaminen.

Työllisyys- ja työvoimapolitiikan tehokas toteuttaminen edellyttää huolellista valmistelua, jonka kaikissa vaiheissa tulee hyödyntää työmarkkinajärjestöjen asiantuntemusta ja varata tähän tarvittava riittävä valmistautumismahdollisuus aidon kolmikantaperiaatteen mukaisesti.

VAHVISTUSILMOITUS

Osapuolet ovat allekirjoittaneet alaa koskevan
työehtosopimuksen (virkaehtosopimuksen), työmarkkinoiden keskusjärjestöjen välillä 18.11.2002
hyväksytyn tulopoliittista sopimusta koskevan neuvottelutuloksen mukaisesti.

:ssäkuuta 2002

TYÖNANTAJALIITTO TAI VASTAAVA

AMMATTILIITTO TAI VASTAAVA

18.11.2002

HALLITUKSEN KANNANOTTO 18.11.2002 SAAVUTETTUUN TULOPOLIITTISTA SOPIMUSTA VUOSILLE 2003-2005 KOSKEVAAN NEUVOTTELUTULOKSEEN

Hallitus toteaa, että työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 18.11.2002 saavuttama tulopoliittista sopimusta vuosille 2003-2004 koskeva neuvottelutulos täyttää hallituksen sille asettamat vaatimukset.

Hallitus sitoutuu omasta puolestaan alla lueteltuihin toimenpiteisiin ja antaa tarvittavat esitykset eduskunnalle. Mikäli hallitus katsoo, että neuvottelutulos ei ole tullut riittävän kattavana hyväksytyksi liittotason neuvotteluissa 30.11.2002 klo 16 mennessä, hallitus toteaa, että alla luetellut esitykset raukeavat.

1. Työllisyyttä ja ostovoimaa tukevat toimenpiteet

1.1 Verotus

Talousarvioesityksessä vuodelle 2003 hallitus esitti ansiotulojen verotuksen keventämistä vuositasolla 315 milj. eurolla. Tässä kannanotossa esitettävien veronalennusten kotitalouksien käytettävissä olevia tuloja lisäävä vuositason vaikutus on 112 milj. euroa. Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun aleneminen 0,2 prosenttiyksiköllä nostaa vuositason yhteisvaikutuksen noin 174 milj. euroon.

Vuotta 2003 koskevien ansiotuloverotuksen kevennysten yhteismäärä nousee noin 490 milj. euroon.

Hallitus on valmis esittämään valtion tuloveroasteikon kaikkien marginaaliveroprosenttien alentamista vuoden 2003 talousarvioesityksessä ehdotetun 0,3 prosenttiyksikön sijasta 0,5 prosenttiyksiköllä.

Tulohankkimisvähennyksen enimmäismäärää korotetaan 50 eurolla vuoden 2003 talousarvioesityksessä ehdotetusta 540 eurosta 590 euroon.

Kotitalousvähennyksen vuotuista maksimimäärää nostetaan 900 eurosta 1 100 euroon 1.1.2003 lukien. Verotulojen arvioidaan vähenevän 2 milj. eurolla.

Hallitus hyväksyy työttömyysvakuutusrahaston esityksen työnantajien ja palkansaajien työttömyysvakuutusmaksun alentamisesta 0,2 prosenttiyksiköllä 1.1.2003 lähtien.

1.2 Työllisyyttä edistävät toimet

Hallitus varautuu Euroopan unionin eräille alustyypeille hyväksymään ns. väliaikaisen tukimekanismin käyttöön Suomessa. Tarvittavat valtuudet ja määrärahat otetaan vuoden 2003 lisätalousarvioesitykseen.

Asuntojen korjausrakentamisen laina-, korkotuki-, ja avustusvaltuuksia lisätään vuoden 2003 talousarvioesitykseen nähden korottamalla asuntojen energia- ja korjausavustusvaltuutta 25 milj. eurolla sekä korkotuki- ja aravalainavaltuutta yhteensä 70 milj. eurolla.

Aravalainakannan korkeimpia korkoja alennetaan rajoittamalla enimmäislainakorko 6 prosentiksi. Mikäli valtion varainhankinnan korko vuoden 2002 jälkeen oleellisesti nousee, lainaehtojen mukaista enimmäiskorkoa alennetaan vastaamaan valtion edellisenä kalenterivuonna toteutunutta 10 vuoden varainhankintakorkoa lisättyinä 0,9 prosenttiyksiköllä. Ratkaisulla vähennetään valtioneuvoston korkotuloja jäljellä olevana laina-aikana yhteensä noin 50 milj. eurolla.

Yleissivistävien ja ammatillisten oppilaitosten sekä ammattikorkeakoulujen home- ja kosteusvaurioiden poistamiseksi lisätään perustamishankkeiden myöntämismäärää ja valtionosuutta 5 milj. eurolla sen lisäksi, mitä vuoden 2003 talousarvioesityksessä on ehdotettu.

Valtion kiinteistöjen korjaustöitä aiennetaan korottamalla Senaatti-kiinteistöjen investointivaltuutta 15 milj. eurolla vuodelle 2003.

Kuntien vesihuoltotoimenpiteisiin myönnettäviä avustuksia lisätään 1 milj. eurolla.

Ilmasto-ohjelman tavoitteiden mukaisesti energiatuen myöntämismäärää korotetaan 2 milj. eurolla vuoden 2003 talousarvioesityksessä ehdotetusta. Valtuuden lisäys aiheuttaa 40 000 euron määrärahalisästarpeen.

Työministeriön hallinnonalan työllisyysperusteista investointiavustusvaltuutta korotetaan 4 milj. eurolla vuoden 2003 talousarvioesityksessä ehdotetusta tasosta. Tästä aiheutuu yhteensä 1,2 milj. euron korotustarve investointimomenttien vuoden 2003 määrärahoihin.

Työvoimapolitiittisten toimenpiteiden määrärahoja lisätään 2 milj. eurolla vuoden 2003 talousarvioesityksen tasosta.

Finnvera Oyj:n erityislainojen myöntämismäärää korotetaan 8 milj. eurolla vuoden 2003 talousarvioesityksessä ehdotetusta. Korkotuen momentille aiheutuu valtuuden korotuksen johdosta 140 000 euron lisämäärärahan tarve vuodelle 2003.

1.3 Kuntien ja kirkon talous

Palkansaajan työttömyysvakuutusmaksun aleneminen lisää kuntien verotuloja noin 20 milj. eurolla ja seurakuntien verotuloja noin 1 milj. eurolla. Palkansaajan työeläkemaksun korotuspaine saattaa kuitenkin vähentää kuntien verotuloja vastaavalla määrällä.

Työnantajan työttömyysvakuutusmaksun aleneminen 0,2 prosenttiyksiköllä vähentää kuntien käyttömenoja 22 milj. eurolla ja seurakuntien käyttömenoja 1 milj. eurolla.

Tulonhankkimisvähennyksen korotus vähentää kuntien verokertymää vuositasolla 22 milj. euroa ja kirkollisveron kertymää 1 milj. euroa.

Hallitus esittää eduskunnalle sosiaali- ja terveydenhuollon käyttökustannusten valtionosuusprosentin nostoa 15 milj. euroa vastaavalla määrällä.

Kuntatyönantajan työttömyysvakuutusmaksun aleneminen pienentää kuntien valtionosuusindeksin nousua siten, että valtionosuudet alenevat yhteensä 5 milj. eurolla vuoden 2003 talousarviossa esitetystä, mikä otetaan huomioon vuoden 2005 indeksitarkistuksen yhteydessä.

2. Koulutus

Työmarkkinajärjestöjen saavuttamaan neuvottelutulokseen liittyy useita koulutuksen kehittämisehdotuksia. Hallitus perehtyy niihin ja harkitsee tarvittavia toimenpiteitä.

Oppisopimuskoulutuksena toteutettavan ammatillisen lisäkoulutuksen vuotuista opiskelijamäärään nostetaan väliaikaisesti vuosina 2003 ja 2004 vuoden 2003 talousarvioesityksessä ehdotetun lisäksi 500 opiskelijalla ja valtionosuutta 1,5 milj. eurolla.

Aikuisten koulutustason kohottamiseksi tarkoitettuun vuosia 2003-2007 koskevaan lisätoimenpideohjelmaan vuoden 2003 talousarvioesitykseen esitettyä valtionavustusta lisätään 2 milj. euroa.

Aikuiskoulutustukea kehitetään siten, että aikuiskoulutustuen perusosaa korotetaan 440 eurosta 500 euroon kuukaudessa. Uudistus valmistellaan siten, että se on saatavissa voimaan vuoden 2004 alusta lukien.

3. Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Hallitus asettaa kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan työsopimuslain muutosta osittaisen hoitovapaan kehittämiseksi työmarkkinaosapuolien sopimalla tavalla.

Eduskunnalle annetaan esitys laiksi lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta siten, että oikeus osittaiseen hoitorahaan laajennetaan koskemaan virka- tai työsuhteessa olevaa perusopetukseen oppivelvollisena osallistuvan lapsen vanhempaa ja muuta huoltajaa, jonka keskimääräinen viikoittainen työaika on perusopetuslain mukaisena ensimmäisenä ja toisena lukuvuotena lapsen hoidon vuoksi enintään 30 tuntia. Jos kummankin vanhemman osittainen hoitovapaa ajoittuu samalle kalenterijaksolle, selvitetään mahdollisuutta maksaa osittainen hoitoraha molemmille, mikäli vanhemmat eivät ole yhtäaikaisesti osittaisella hoi-

tovapaalla.

Kotihoidon tuen kustannukset kasvaisivat vuositasolla 8 milj. euroa, jolloin kuntien nettomenojen lisäys on 6 milj. euroa ja valtionosuuksien lisäys 2 milj. euroa. Uudistuksen on tarkoitus tulla voimaan syyslukukauden alussa 1.8.2004.

4. Työttömyysturva

Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla asetetaan kolmikantainen työryhmä selvittämään voidaan ja millä edellytyksellä työttömyysturvalakia muuttaa siten, että sääesteiden vuoksi lomautetut työntekijät rinnastetaan kokoaikaisesti lomautettuihin työntekijöihin. Työryhmän selvityksen määräaika on 31.3.2003. Mikäli selvitykset antavat aihetta lainsäädäntömuutoksiin, tavoitteena on saattaa muutokset voimaan 1.1.2004.

Lisäksi selvitetään sosiaali- ja terveysministeriön johdolla kolmikantaisesti jatketaan sovittelun päivärahan maksamista sitä 36 kuukauden enimmäisajan saaneille. Selvityksen määräaika on 31.5.2003.

Hallitus esittää eduskunnalle, että työttömyyspäivärahan korotetun ansio-osan enimmäiskesto pidennetään 130 päivästä 150 päivään. Kustannusvaikutukset tasapainoltilanteessa ovat 3,4 milj. euroa vuodessa. Kustannusten rahoituksessa noudatetaan korotetun ansio-osan rahoitusta hallituksen esityksen (115/2002 vp) mukaisesti.

5. Indeksiehto

Annetaan hallituksen esitys laiksi, jolla sallitaan tulopoliittisen sopimuksen kohtaan 2.4 sisältyvän indeksiehdon ottaminen tämän sopimuksen mukaisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin.

6. Valtion henkilöstömenojen budjetointi

Tulosopimuksesta aiheutuvat henkilöstömenojen lisäykset vuodelle 2003 budjetoidaan vuoden 2003 ensimmäisessä lisätalousarvioesityksessä. Vuoden 2004 henkilöstömenojen lisäykset budjetoidaan kyseistä vuotta koskevassa talousarvioesityksessä.

7. Kuntien kalleusluokitus

Nykyinen laki kuntien kalleusluokituksesta on voimassa vuoden 2003 loppuun. Hallitus lähtee siitä, että nykyisen kalleusluokituksen voimassaoloa jatketaan nyt sovittavan tulopoliittisen sopimuskauden loppuun saakka.

8. Ulkomaalaisten työsuhdevalvonta

Hallitus valmistelelee ulkomaalaisten työsuhdevalvonnan kehittämistä työmarkkina-sopimusosapuolten esittämien suuntaviivojen mukaisesti.

9. Verottoman lakkoavustuksen taso

Verottoman lakkoavustuksen enimmäismäärä on ollut vuodesta 1992 70 mk päivässä. Vuoden 2002 alusta summa on ollut 12 euroa päivässä. Vuodesta 1992 ansiotaso on kohonnut noin kolmanneksella. Hallitus antaa eduskunnalle esityksen lakkoavustuksen verottomuusrajan nostamisesta 16 euroon, jolloin se on ansioihin suhteutettuna samantasoinen kuin vuonna 1992. Uuden verottomuusrajan on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2004.


The logo consists of the letters 'SAK' in a bold, red, italicized sans-serif font.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
Hakaniemenranta 1, PL 157, 00531 Helsinki
Puh. (09) 77 211
www.sak.fi