

TULOPOLIITTINEN SOPIMUS VUOSILLE 2001 - 2002

15.12.2000

KOHTI TÄYSTYÖLLISYYTTÄ

Uuden vuosituhannen ensimmäinen tulopoliittinen kokonaisratkaisu vuosille 2001-2002 on syntynyt. Palkankorotukset ja indeksiehto kääntävät palkansaajien ostovoiman nousuun. Ratkaisun kattavuus on hyvä, sillä yli 90 % palkansaajista saa kahden vuoden sopimusturvan. Se vakauttaa taloutta ja hillitsee inflaatiota, mikä on erityisen tärkeää pieni- ja keskituloisten näkökulmasta.

Ratkaisu tukee vahvasti myönteistä työllisyyskehitystä ja talouskasvua. Sopimuksen myötävaikutuksella on mahdollista synnyttää molempina vuosina 40 000 - 50 000 uutta työpaikkaa ja yltää 70 %:n työllisyysasteeseen vuoden 2003 loppuun mennessä. Sopimus on askel kohti täystyöllisyyttä.

Neuvottelujen alussa työnantaja yritti säilyttää raakaöljyn ja euron aiheuttaman hintojen nousun koko taakan palkansaajien kannettavaksi. Työnantaja halusi irrottautua myös yhteisesti sovitusta palkanormista ja ottaa näin itselleen koko hyödyn tuottavuuden noususta ja vahvasta talouskasvusta. Siksi väantö sopimukseen pääsemiseksi oli poikkeuksellisen tiukkaa. Loppusuoralla jouduimme vielä käymään ankaran kamppailun pienipalkkaisia suosivan solidaarisen palkkalinjan puolesta.

Palkankorotukset ovat keskimäärin noin puoli prosenttia korkeammat kuin edellisessä kokonaisratkaisussa. SAK:laisen keskituloisen palkansaajan kuukausitulot nousevat palkankorotusten ja veronkevennysten yhteisvaikutuksesta noin 400 mk/kk vuonna 2001. Vuonna 2002 nousu on noin 250 mk/kk. Ostovoiman kasvu on ensimmäisenä vuonna noin 3,5 % ja toisena vuonna noin 2 %. Sopimus tukee alenevaa inflaatiota. Indeksiehto turvaa palkansaajien asemaa ulkoisten yllätysten varalta.

Ratkaisu on solidaarinen, sillä yleiskorotus on penni- ja markkamääräinen, ja siihen sisältyy tasa-arvoerä, jonka jakamisessa alan matalapalkkaisuus otetaan huomioon. Veronkevennykset painottuvat myös vuonna 2002 jonkin verran pieni- ja keskituloisten hyväksi. Liittoerää voidaan käyttää alakohtaisten ongelmien hoitamiseen.

Sopimuksen laatupaketti on nyt selvästi tukevampi kuin vuosina 1995 ja 1997. Mukana on useita SAK:n jäsenistölle tärkeitä asioita. Työssä jaksaminen, työelämän ja perheen yhteensovittaminen sekä työntekijöiden ammatillinen lisäkoulutus etenevät. SAK:n tavoite reilusta ja inhimillisestä työelämästä saa konkreettista sisältöä.

Ensimmäistä kertaa kymmeneen vuoteen työttömyysturvaa korjataan. Ahon hallituksen 42 %:iin leikkaama työttömyyspäivärahan ansio-osa palautetaan 45 %:iin. Myös työaika lyhenee helatorstain jälkeisen lauantain tullessa palkalliseksi vapaapäiväksi kaikilla sopimusaloilla.

Työelämää kehitetään monin eri tavoin. Luottamushenkilöiden asema paranee siten, että luottamusmieskorvauksia on nostettu kaikilla sopimusaloilla. Työsuojeluvaltuutettujen ajankäytössä otetaan huomioon uusina asioina mm. henkisen työsuojelun vaatimukset. Luottamusmiesjärjestelmää kehitetään työryhmässä. Hyviä työaikakäytäntöjä ja yksilöllisistä lähtökohdista lähteviä joustavia työaikoja edistetään. Samoin monin eri toimenpitein edistetään työssä jaksamista ja muuta työyhteisöjen kehittämistä. Osapuolet ovat hyväksyneet yhteisen suosituksen työvuorojen pituudesta, mikä on tärkeää erityisesti naisvaltaisten palvelualojen työntekijöille. Tulos- ja voittopalkkioiden käyttöönoton pelisäännöistä ei saavutettu läpimurtoa, mutta työ jatkuu.

Vuorotteluvapaa on osoittautunut toimivaksi järjestelmäksi ja sitä jatketaan. Työterveyshuoltolain uudistamisen periaatteista on sovittu osapuolten kesken. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä vuosiloma- ja henkilöstörahasääntöä kehitetään kolmikantaisesti. Niinikään työsuojelupiirien valvonnan tehostamista selvitetään kolmikantaisesti.

Koulutusvakuutuksen kolmas vaihe toteutuu ja toisen vaiheen ehtoja lievennetään niin, että koulutukseen hakeutuminen tulee työttömän kannalta helpommaksi. Aikuiskoulutusmäärärahoja lisätään. Yrityksissä edistetään henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien laadintaa. Esimerkkiyritysten luomia hyviä käytäntöjä tehdään yhdessä tunnetuksi. Työssä oppimista ja oppisopimuskoulutusta edistetään.

Ensimmäisen kerran sovittiin, että jatkuvan neuvottelun kulttuurista ja menettelytapoja kehitetään.

Valtiontalouden rakenteellisen ylijäämän ansiosta yhteensä noin 8 miljardin nettomääräiset veronkevennykset eivät vaaranna hyvinvointipalvelujen ja sosiaaliturvan rahoitusta, eivätkä ole niiden kehittämisen esteenä. Ansiotulovähennyksen korottamisesta kunnille aiheutuvat menetykset kompensoidaan.

Tämä on ensimmäinen euroajan tuloratkaisu. Vuoden 2002 korotukset lasketaan ja maksetaan jo euroissa. Mikäli yhteisvaluutta alkaa vahvistua, kuten useimmat ennustavat, on se omiaan vähentämään inflaatiopaineita. Siinä tapauksessa tämän tulopoliittisen sopimuksen ostovoimatavoitteet voivat toteutua jopa ennakoitua paremmin.

Ratkaisu osoitti, että sopimusyhteiskunnan ja kolmikantayhteistyön malli tuottaa tuloksellisia ratkaisuja niin työntekijöiden, yritysten kuin koko yhteiskunnankin kannalta. Suomen malli toimi.

Helsingissä 15.12.2000

Lauri Ihalainen

TULOPOLIITTINEN SOPIMUS VUOSILLE 2001 - 2002

Allekirjoittaneet järjestöt ovat tänään yhteisesti todenneet, että työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa on solmittu sopimukset allekirjoittajajärjestöjen 17.11.2000 saavuttaman neuvottelutuloksen mukaisesti. Osa-puolet vahvistavat edellä mainitun oheisen neuvottelutuloksen tulopoliittiseksi sopimukseksi vuosille 2001 - 2002.

Helsingissä 15. joulukuuta 2000

KIRKON SOPIMUSVALTUUSKUNTA

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

PALVELUTYÖNANTAJAT ry.

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ STTK ry

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO ry.

VALTION TYÖMARKKINALAITOS

TULOPOLIITTINEN SOPIMUS VUOSILLE 2001 - 2002

1 LÄHTÖKOHDAT

Tämän sopimuksen tavoitteena on tukea myönteisen talous- ja työllisyyskehityksen jatkumista vahvistamalla talouden vakautta ja ennustettavuutta. Sopimuksella tavoitellaan inflaation hallintaa, vakaata ostovoiman kehitystä ja kilpailukyvyn ylläpitämistä sovittamalla yhteen palkka- ja veroratkaisuja.

Sopimukseen sisältyy työelämän kehittämistä ja elinikäistä oppimista edistäviä toimia. Sopimusosapuolet kehittävät jatkuvaa neuvottelumenetelyä.

Sopimuskauden aikana siirrytään euron käyttöön käteisvaluuttana, minkä vuoksi osapuolet ovat sopineet euron käyttöönottoon liittyvistä menettelytavoista ja suosituksista.

2 TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUSRATKAISUT

2.1 Sopimuskausi

Voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskaudesta riippumatta työ- ja virkaehtosopimukset lakkaavat olemasta voimassa 31.1.2001 ja ne uudistetaan jäljempänä mainituin muutoksin. Uusien työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskausi alkaa 1.2.2001, edellyttäen, että sopijaosapuolet allekirjoituksillaan vahvistavat tämän neuvottelutuloksen sopimukseksi.

Uusi sopimuskausi päättyy 31.1.2003.

Mikäli kuitenkin aiemman alakohtaisen sopimuksen sopimuskausi on sovittu päättyväksi 31.1.2003 jälkeen, päättyy uusi sopimuskausi aiemman alakohtaisen sopimuksen mukaisesti.

2.2 Palkantarkistukset

VUOSI 2001

2.2.1 Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.2.2001 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 120 penniä (20 senttiä) tunnilta tai 200 markkaa (33,64 euroa) kuukaudelta, kuitenkin vähintään 2,1 prosenttia.

2.2.2 Liittoerä

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan yleiskorotusajankohdasta lukien 0,5 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 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.

2.2.3

Tasa-arvoerä

Sopimusalojen käytettävissä on 1.2.2001 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tasa-arvoerä.

Erä määräytyy sopimusaloittain seuraavasti:

Naisten suhteellinen osuus sopimusalan kaikista palkansaajista kerrotaan luvulla 0,6. Näin saatuun lukuun lisätään alalla alle 59 markkaa tunnissa tai alle 9.950 markkaa kuukaudessa ansaitsevien palkansaajien suhteellinen osuus alan kaikista palkansaajista kerrottuna luvulla 0,2.

Allekirjoittajajärjestöt laskevat tasa-arvoerän kullekin sopimusosalalle neljännen neljänneksen 1999 tai sitä vastaavan tilastointiajanjakson 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 1.2.2001 lukien kullakin sopimusosalalla sen yleiskorotusta vastaavalla prosentti- tai markkamäärällä. Sopimusalakohtainen yleiskorotus määräytyy tämän neuvottelutuloksen mukaisesti, ellei alakohtaisesti sovita liittoerän 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 järjestelyeriä käytetään mahdollisten alakohtaisten palkkausjärjestelmien uudistamiseen.

Julkisella sektorilla vähimmäispalkkoja, peruspalkkoja, perustasoja, ohjepalkkoja sekä palkkarajoja tarkistetaan 1.2.2001 lukien yleiskorotusta vastaavalla korotuksella.

2.2.5

Muut palkkaperusteet

Vuorolisiä ja muita vastaavia olosuhdelisiä korotetaan 1.2.2001 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 viiteen penniin.

VUOSI 2002

2.2.6

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2002 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 18 senttiä (107 penniä) tunnilta tai 30 euroa (179 markkaa) kuukaudelta, kuitenkin vähintään 1,9 prosenttia.

2.2.7

Liittoerä

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan yleiskorotusajankohdasta lukien 0,3 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 käyttöajankohta 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 1.3.2002 lukien kullakin sopimusallalla sen yleiskorotusta vastaavalla prosentti-, euro- tai senttimäärällä. 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 järjestelyerää käytetään mahdollisten alakohtaisten palkkausjärjestelmien uudistamiseen.

Julkisella sektorilla vähimmäispalkkoja, peruspalkkoja, perustasoja, ohjepalkkoja sekä palkkarajoja tarkistetaan 1.3.2002 lukien yleiskorotusta vastaavalla korotuksella.

2.2.9

Muut palkkaperusteet

Vuorolisiä ja muita vastaavia olosuhdelisiä korotetaan 1.3.2002 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 2001 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 2001 ja sen jälkeen toteutettavia alakohtaisten sopimusten palkankorotuksia, palkkausjärjestelmän kehittämis- tai muita erityisjärjestelyjä.

Mikäli alakohtaisessa sopimuksessa on sovittu vuoden 2001 tai sen jälkeisen ajan palkankorotusajankohdista toisin kuin tässä tulopoliittisessa ratkaisussa, noudatetaan palkankorotusajankohtien osalta aiemmin sovittuja, elleivät osapuolet muuta sovi.

2.4

Euron käyttöönotto

Edistääkseen työ- ja virkaehtosopimusten muuntamista euromääräisiksi ja helpottaakseen euron käyttöönottoa palkkahallinnossa siirtymäkauden aikana keskusjärjestöt ovat sopineet liitteenä 1 olevasta suosituksesta niille sopimusaloille, joilla euron käyttöönotosta ei ole vielä sovittu.

2.5

Taloudellisen kehityksen tarkastelu ja indeksiehto

Tulopoliittinen selvitystoimikunta tarkastelee Suomen ja muun euroalueen taloudellista tilannetta, kilpailukykyä, työllisyyttä, hintojen ja ansioiden kehitystä sekä toteaa kuluttajahintaindeksin (1995=100) nousun tammikuusta 2001 joulukuuhun 2001.

Tulopoliittisen selvitystoimikunnan selvityksen perusteella tämän sopimuksen osapuolet arvioivat tammikuussa 2002 taloudellista kehitystä ja

sopivat niistä toimista, joihin se mahdollisesti antaa aihetta. Alla olevaa indeksiehtoa sovelletaan, elleivät tämän sopimuksen osapuolet sovi asiasta yksimielisesti toisin.

Mikäli kuluttajahintaindeksin (1995=100) nousu tammikuusta 2001 - joulukuuhun 2001 ylittää 2,6 prosenttia, palkkoja korotetaan ylitettä vastaavalla määrällä seuraavan yleiskorotuksen yhteydessä.

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

0,4 prosentin suuruisia tai sitä pienempiä korotuksia ei kuitenkaan makseta.

Tulopoliittinen selvitystoimikunta toteaa kuluttajahintaindeksin muutoksen ja mahdollisen indeksikorotuksen suuruuden.

2.6

Tarkastelulauseke

Tämän sopimuksen osapuolet kokoontuvat huhti - toukokuussa 2002 tarkastelemaan yleistä taloustilannetta, sopimuksen päämäärien toteutumista ja ansioiden kehitystä.

Ansioiden kehityksen tarkastelujakso on IV/2000-IV/2001 tai sitä vastaava tilastojakso. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa apuna tulopoliittista selvitystoimikuntaa. Tarkastelussa selvitetään, miten tasaisesti kaikkien palkansaajien ja eri sektoreiden tai sopimusalojen ansiot ovat tämän sopimuksen palkkaukselliset tavoitteet huomioon ottaen kehittyneet sopimuskauden aikana. Sektori- ja sopimusaloilta selvitysten kattavuudesta sopivat tämän sopimuksen sopijaosapuolet.

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 sopijaosapuoli vaatia ansiokehitystarkastelun siirtämistä tätä varten perustettavaan ratkaisulautakuntaan.

Osapuolet nimeävät ratkaisulautakuntaan sopimuskaudeksi kukin yhden henkilön. Lautakunnan puheenjohtajana toimii valtakunnansovittelija. Sopimukseen yhtyneen järjestön edustuksen lautakunnassa määrää asianomaisen järjestön esityksestä valtakunnansovittelija. Tarkasteluun osallistuvat erimielisyyden osapuolina olevat allekirjoittajajärjestöjen tai sopimukseen yhtyneen järjestön edustajat ja puheenjohtaja. Jos lautakunnassa äänestetään, tulee päätökseksi se mielipide, jota enemmistö on kannattanut. Jos kaikki jäsenet ovat eri mieltä asiasta, päätökseksi tulee puheenjohtajan kanta.

Jos jollakin sektori- tai sopimusalalla on enemmän kuin yhteen tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöön lukeutuvia sopijapuolia, kokoontuu rat-

kaisulautakunta kokoonpanossa, jossa ovat mukana valitut edustajat kustakin 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 sopimuslakohtaisia liittoja.

Pyyntö asian siirtämisestä ratkaisulautakuntaan on tehtävä viimeistään 14.6.2002, ja päätös tulee tehdä viimeistään 30.8.2002.

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

Osapuolet käynnistävät tarvittaessa selvitystyön, jonka tarkoituksena on kartoittaa ansiokehitystarkastelun suorittamiseen liittyvät tilastolliset puutteet sekä mahdollisuudet niiden korjaamiseksi.

2.7

Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet vuosina 2001, 2002 ja sopimuskauden aikana vuonna 2003 määräytyvät verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

Mikäli työ- ja virkaehtosopimuksessa on sovittu matkakustannusten korvauksista verohallituksen päätöksistä poikkeavasti, muutetaan sopimusta 1.2.2001 lukien, 1.1.2002 ja 1.1.2003 lukien aikaisempaa käytäntöä vastaavasti.

2.8

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 määrätty.

2.9

Helatorstaiviikon vaikutus työaikaan

Niillä työ- ja virkaehtosopimusaloilla, joilla helatorstain alkuperäiselle paikalleen palauttaminen ei ole vaikuttanut työaikaan lyhentävästi eikä asiasta ole sovittu muulla rinnastettavalla järjestelyllä, sovitaan työajan lyhentämisen toteuttamisesta siten, että helatorstai ansioita alentamatta ly-

hentää työntekijän vuosityöaikaan kokoaikatyössä 1.1.2002 alkaen työ- tai virkaehtosopimuksen mukaisen keskimääräisen työvuoron pituutta vastaavalla määrällä. Järjestely ei koske keskeytymätöntä 3-vuorotyötä eikä niitä jatkuvia (keskeytymättömiä) työaikamuotoja, joissa vuosityöaika on yli 8 tuntia päivätyön vuosityöaikaan lyhyempi.

Tulopoliittista ratkaisua koskevissa alakohtaisissa soveltamisneuvotteluissa selvitetään tarkemmin, onko ja missä määrin helatorstain siirron vaikutus jo otettu sopimuksissa huomioon. Osa-aikatyön osalta työaikajärjestelyt toteutetaan alakohtaisten käytäntöjen mukaisesti.

Edellä tarkoitetun työaikajärjestelyn tarkemmasta toteutustavasta työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitaan 31.12.2001 mennessä siten, että ne voidaan toteuttaa vuoden 2002 alusta lukien.

2.10

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 250 markaksi kuukaudessa uusien työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskauden alusta lukien. Tätä suurempia pääluottamusmiehelle tai vastaavalle maksettavia kuukausittaisia korvauksia korotetaan lisäksi 10 prosentilla edellä mainitusta ajankohdasta lukien.

3

TYÖTTÖMYYSTURVA

Taso

Ansioon suhteutetun työttömyyspäivärahan määräytymistä muutetaan 1.3.2002 lukien siten, että päivärahan ansio-osan määrä on 45 % (nyk. 42 %) päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Jos työttömyyspäivärahan perusteena olevat kuukausiansiot ovat suuremmat kuin peruspäivärahan 90-kertainen määrä, ansio-osa on edelleen 20 % rajan ylittävästä päiväpalkasta. Korotettua päivärahaa sovelletaan henkilöön, joka saa työttömyyspäivärahaa lainmuutoksen voimaan tullessa tai sen jälkeen.

Työryhmä

Asetetaan kolmikantainen työryhmä STM:n johdolla selvittämään tarpeet ja mahdollisuudet kehittää työttömyysturvaa ja työvoimapolitiikkaa työllistymistä tukevaan suuntaan. Työryhmän tulee myös kiinnittää huomiota pitkäaikaistyöttömien tarvitsemien erityistoimien selvittelyyn sekä pitkäaikaistyöttömien toimeentulon turvaamiseen. Työryhmän tulee lisäksi selvittää, olisiko työttömyysturvassa aihetta tehdä työhistoriaan tms. perusteisiin nojautuvia rakenteellisia muutoksia, samoin kuin arvioida uudelleen päivärahan ja työstä saatujen ansiotulojen yhteensovitusta.

Työryhmän tulee työssään ottaa huomioon Työttömyysturvaa ja työvoimapolitiikkaa selvittäneen työryhmän (STM 2000:13) tekemät selvitykset ja esitykset.

Työryhmän tulee saada työnsä valmiiksi 1.10.2001 mennessä.

4

JATKUVA NEUVOTTELUMENETTELY

Jatkuvan neuvottelumenettelyn tavoitteet

Talous kansainvälistyy ja työmarkkinoiden toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Talouden, työmarkkinoiden ja työelämän muutosten hallinta edellyttää toimivia neuvottelusuhteita työelämän osapuolten välillä työpaikka-, liitto- ja keskusjärjestötasolla.

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

Jatkuvaa neuvottelumenettelyä noudatettaessa työmarkkinaosapuolten välillä voidaan joustavasti käynnistää keskusjärjestöjen ja liittojen yhteisiä hankkeita työelämän kehittämiseksi. Näissä tulee erityistä huomiota kiinnittää hankkeiden hyödyntämismahdollisuuksiin työpaikkatasolla.

Jatkuva neuvottelumenettely allekirjoittajajärjestöjen välillä

Allekirjoittajajärjestöjen välisen neuvottelumenettelyn kehittämiseksi sopimusosapuolet ovat valmiita jatkuvan neuvottelumenettelyn käyttöön keskinäisissä ja kahden välisissä suhteissaan. Sen mukaan osapuolet voivat tehdä aloitteita sopimuskauden aikana selvitetävistä tai neuvottelua edellyttävistä asioista ja hankkeista. Tehtyjen aloitteiden perusteella osapuolet ovat valmiita yhdessä käsittelemään tehtyjä esityksiä sekä arvioimaan sitä, minkälaisiin toimiin tehdyt esitykset antavat aihetta. Myös kolmikantaista käsittelyä edellyttävät asiat voivat kuulua neuvottelumenettelyn piiriin.

Osapuolet toteavat jatkuvan neuvottelumenettelyn piirissä olevan seuraavia asioita:

Eläkepolitiikka

Eläkepolitiikan ja työeläkejärjestelmien kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä jatketaan neuvottelu- ja sopimistoimintaa työmarkkinajärjestöjen eläkeneuvotteluryhmässä ja muissa tarvittavissa valmisteluryhmissä.

Työttömyysturva

Työttömyysturvajärjestelmän kehittämistä koskevia kysymyksiä käsitellään keskusjärjestöjen välisessä ja kolmikantaisessa yhteistyössä.

Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmän kehittäminen

Kansainvälistyvän talouden tuomat haasteet ja mahdollisuudet sekä Suomen Emu-jäsenyys korostavat neuvottelu- ja sopimustoiminnan merkitystä eräänä keskeisenä talouteen, työllisyyteen, kilpailukykyyn ja ostovoimaan vaikuttavana tekijänä. Tämän vuoksi osapuolet pitävät tärkeänä aloittaa keskinäinen selvitystyö siitä, miten ja missä asioissa nykyisiä neuvottelu- ja sopimusjärjestelmiä sekä työmarkkinapolitiikkaa on syytä kehittää.

Työelämää, koulutusta ja tasa-arvoa koskevat asiat

Jatkuvan neuvottelumenettelyn piiriin kuuluvat myös tämän sopimuksen työelämää ja koulutusta koskevissa liitteissä 2 ja 3 mainitut asiat sekä aiemmin sovitut tasa-arvon ja työnarvioinnin edistämistä koskevat toimet.

Jäsenliitoille annettava suositus jatkuvan neuvottelumenettelyn käyttöönotosta

Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että myös ne eri sopimusalojen keskinäisissä suhteissaan arvioisivat sopimus- ja neuvottelusuhteiden kehittämistarpeita ja mahdollisuuksia sekä pyrkisivät niissä omaksumaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteet.

5 TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

Allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet työelämäasioista liitteen 2 mukaisesti.

6 ELINIKÄINEN OPPIMINEN OSANA TYÖELÄMÄÄ

Allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet koulutuksen ja osaamisen kehittämiseen liittyvistä asioista liitteen 3 mukaisesti.

7 NEUVOTTELULAUSEKE

Tämän sopimuksen osapuolet kokoontuvat elokuussa 2002 tarkastelemaan toteutunutta ja tulevaa talouden, työllisyyden, hintojen ja ansioiden kehitystä sekä arvioimaan sopimuksen tavoitteiden toteutumista. Tämän kokonaisarvion perusteella ja jäsenliittoja kuultuaan osapuolet neuvottelevat tarvittavista toimenpiteistä keskenään ja hallituksen kanssa.

8 SOPIMUKSEN KATTAVUUS, SITOVIUS JA VOIMAANTULO

Osapuolet toteavat lähtökohtanaan olevan, että kaikki niiden jäsenjärjestöt uudistavat työ- ja virkaehtosopimuksensa tämän neuvottelutuloksen mukaisesti viimeistään 13.12.2000 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 virkaehtosopimuksiin otetaan seuraava ehto:

Ellei 17.11.2000 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 13.12.2000 kello 16 omille keskusjärjestöilleen ja valtakunnansovittelijain toimistoon.

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

Sopimus allekirjoitetaan järjestöjen välillä 15.12.2000, 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 17. marraskuuta 2000

KIRKON SOPIMUSVALTUUSKUNTA

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

PALVELUTYÖNANTAJAT ry.

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ STTK ry.

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO ry.

VALTION TYÖMARKKINALAITOS

LIITTEET

1. Euron käyttöönotto
2. Työelämän kehittäminen
3. Elinikäinen oppiminen osana työelämää
4. Vahvistusilmoitus

EURON KÄYTTÖÖNOTTO

Suomen liittyttyä EU:n talous- ja rahaliittoon Suomen rahayksiköksi tuli 1.1.1999 alkaen euro, joka jakautuu sataan senttiin. Siirtymäkaudella 1.1.1999 - 31.12.2001 markka on yksi euron ilmenemismuoto (1 euro = 5,94573 Suomen markkaa).

Yritysten palkkahallinnossa euroon siirtymisen on tapahduttava viimeistään 1.1.2002. Siirtymäkauden aikana 31.12.2001 saakka yrityksillä on mahdollisuus ottaa euro käyttöön markan sijasta jäljempänä selvitetyn edellytyksin. Käteisenä markkaa ei saa käyttää 28.2.2002 jälkeen.

On tärkeää, että riippumatta euron käyttöönottoajankohdasta palkkahallinnossa jo siirtymäkauden aikana lisätään kaikkien palkansaajien valmiuksia omaksua euro palkanmäärityksen ja laskennan perusteeksi. Tämän vuoksi keskusjärjestöt suosittelevat, että työnantajat, jotka laskevat palkat markoissa, ilmoittaisivat palkkalaskelmassa tiedot myös euromääräisenä, ellei tämä aiheuta merkittäviä lisäkustannuksia.

Edistääkseen työ- ja virkaehtosopimusten muuntamista euromääräisiksi ja helpottaakseen euron käyttöönottoa palkkahallinnossa siirtymäkauden aikana keskusjärjestöt ovat sopineet seuraavista menettelytavoista ja suosituksista:

Työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitut palkat ja kustannusten korvaukset

Uudistettaessa työ- ja virkaehtosopimukset 1.2.2001 alkavaksi sopimuskaudeksi sopimusten kaikki markka- ja pennimääräiset luvut ilmaistaan vuoden 2001 osalta ensin markka- ja pennimääräisinä ja lisäksi euro- ja senttimääräisinä. Vuoden 2002 osalta luvut ilmaistaan ensin euro- ja senttimääräisinä ja lisäksi markka- ja pennimääräisinä.

Kustannusvastaavuuden säilyttämiseksi sopimusten kaikki markka- ja pennimääräiset luvut muutetaan euro- tai senttimääräisiksi käyttäen kuuden merkitsevän numeron tarkkuudella määriteltyä muuntokurssia 1 euro = 5,94573 Suomen markkaa. Näin saadut luvut pyöristetään normaaleja pyöristyssääntöjä noudattaen lähimpään senttiin ellei kustannusvastaavuuden toteuttaminen edellytä sentin kymmenesosia. Mikäli muuntokursin soveltamisen jälkeinen luku on täsmälleen kahden käytettävällä yksikkötarkkuudella ilmaistun luvun puolivälissä, pyöristetään luku ylemmän lukuun.

Markka- ja pennimääräiset sekä toisaalta euro- ja senttimääräiset rinnakkaisluvut ovat vaihtoehtoisina käytettävissä täytettäessä työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvaa palkanmaksu- tai muuta suoritevelvoitetta vuonna 2001. Otettaessa euro käyttöön vuoden 2001 aikana on siitä sovittava työpaikoilla noudattaen työ- ja virkaehtosopimukseen kirjattua neuvottelujärjestystä ja paikallista sopimista koskevia menettelytapoja. Siinäkin tapa-

uksessa työntekijän palkkalaskelmassa kultakin palkkakaudelta maksettava summa tulee siirtymäkauden aikana ilmaista myös markoissa.

Yritys-, työpaikka- ja yksilötasolla noudatettavat menettelytavat

Työ- ja virkaehtosopimuksissa ilmaistujen palkanmaksun perusteena olevien lukujen lisäksi osa suoritevelvoitteista määräytyy yritys-, toimipaikka- ja yksilötasolla noudatettujen tai sovittujen palkkaperusteiden mukaan. Siirrettäessä palkkahallinto euromääräiseksi on tärkeää, että käytössä on selkeät menettelytapaohjeet, joita noudattaen palkkaperusteiden euromääräistäminen on toteutettavissa.

Yritykset voivat toteuttaa markkamääräisten palkkaperusteiden euromääräistämisen joko asetuksen EY N:o 1103/97 tarkoittamalla tavalla tai seuraavalla keskusjärjestöjen välillä sovitulla menettelytavalla, jonka pyöristyssäännöt ovat EY-asetuksen ohjeita selkeämmät ja yksinkertaisemmat.

Työ- ja virkaehtosopimuksen perusteella suoritettavat palkkaperusteet ovat sellaisinaan työnantajien noudatettavissa vuonna 2001 joko markkaintai euromääräisinä edellä kohdassa ”Työ- ja virkaehtosopimuksissa sovitut palkat ja kustannusten korvaukset” selvitetyin tavoin.

Alakohtaisiin työ- ja virkaehtosopimukseen ehdotetaan otettavaksi seuraava suositus:

”Yritys-, toimipaikka- ja yksilötasolla noudatetut tai sovitut palkkaperusteet muunnetaan euro- tai senttimääräisiksi käyttäen kuuden numeron tarkkuudella määriteltyä muuntokurssia, 1 euro = 5,94573 Suomen markkaa. Näin saadut luvut pyöristetään normaaleja pyöristyssääntöjä noudattaen lähimpään senttiin, ellei kustannusvastaavuuden toteuttaminen edellytä sentin kymmenesosien tai sitäkin pienempien yksikköjen käyttöä. Tämä voi tulla kyseeseen esimerkiksi eräissä urakkahinnoitteluisa. Mikäli muuntokurssin soveltamisen jälkeinen luku on täsmälleen kahden käytettävällä yksikkötarkkuudella ilmaistun luvun puolivälissä, pyöristetään luku ylempään lukuun.

Yritys-, toimipaikka- ja yksilötasolla noudatettujen palkkaperusteiden muuntamisesta euromääräisiksi on sovittava työpaikoilla noudattaen työ- ja virkaehtosopimukseen kirjattua neuvottelujärjestystä ja paikallista sopimista koskevia menettelytapoja. Muunnettaessa palkkaperusteita euromääräisiksi on tärkeää, että muuntamisessa noudatettavista menettelyta-voista tiedotetaan hyvissä ajoin etukäteen henkilöstölle.

Työntekijän palkkalaskelmassa kultakin palkkakaudelta maksettava summa tulee siirtymäkauden aikana ilmaista myös markoissa.”

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

Sisällysluettelo

- 1 Työssä jaksaminen
 - 1.1 Työterveyshuoltolain kokonaisuudistus
 - 1.2 Hallitusohjelman työssä jaksamisen ohjelma
 - 1.3 Keskusjärjestöjen rationalisointineuvottelukuntien projektit
 - 1.4 Vuorotteluvapaa
 - 1.5 Työsuojelupiirien resurssit
 - 1.6 Hyvät työaikakäytännöt ja työaikatyöryhmän toimeksianto
 - 1.7 Joustavien työaikaratkaisujen kehittäminen
 - 1.8 Keskusjärjestöjen suositus työntekijöiden työvuorojen pituudesta

- 2 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen
 - 2.1 STM:n selvitys
 - 2.2 Keskusjärjestöjen tasa-arvon yhteistyöryhmä (ns. pyöreä pöytä)

- 3 Henkilöstön edustajat
 - 3.1 Luottamusmiehet
 - 3.2 Uuden työsopimuslain vaikutus luottamusmiessopimukseen
 - 3.3 Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

- 4 Vuosilomalain uudistaminen

- 5 Henkilöstörahastolain uudistaminen

- 6 Tulospalkkiot

LIITE

Yhteistyöhanke työelämän ja työn muutosten hallinnan parantamiseksi

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

1 Työssä jaksaminen

1.1 Työterveyshuoltolain kokonaisuudistus

Työterveyshuoltolaki uudistetaan osapuolten 5.11.2000 sopimalla tavalla. STM:n johtama työterveyshuoltolakityöryhmä valmistelee hallituksen esityksen perusteluineen ja alemmanasteisine säädöksineen.

Sairausvakuutuslakiin otetaan määräaikainen säännös, joka kannustaa ja tukee työterveyshuoltoa siinä ennakoestävässä työssä, jolla työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta pyritään hallitsemaan. Tämän työn perusta on työterveyshuoltosuunnitelman huolellinen laatiminen. Tässä tarkoituksessa vuosittaisen työterveyshuoltosuunnitelman laatimista ja sen perustana olevien työpaikkakäyntien korvaamista koskeva korvausprosentti korotetaan 60 %:ksi. Määräaika on 4 vuotta lain voimaantulosta.

1.2 Hallitusohjelman työssä jaksamisen ohjelma

Projektin painopisteitä pyritään suuntaamaan mahdollisimman hyvin hyödyntämään käytännön työelämää. Tavoitteena on yksityis- ja julkisen sektorin tasapuolinen kohtelu.

Painopistealueita ovat mm.:

1. Kuormitusmittareiden tutkimus

Osapuolet toteuttavat kolmikantaisesti tutkimushankkeen työn kuormittavuuden arvioimiseksi ja selvittämiseksi kehitettävästä mittaristosta, jossa otetaan huomioon erityisesti työn, työolosuhteiden ja työyhteisön fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät. Hankkeessa selvitetään kuormitukseen vaikuttavat tekijät, niiden mittaamismahdollisuudet ja käyttökelpoisuus työhyvinvoinnin parantamiseen osana työyhteisöjen kehittämistyötä.

2. Yhteinen koulutusaineisto

Työyhteisöjen suunnitelmallisen kehittämistoiminnan toteuttamiseksi ja hyvinvoinnin edistämiseksi työpaikkoja varten valmistellaan kolmikantaisesti koulutusaineisto, jossa erityisesti pienten ja keskisuurten työpaikkojen tarpeita varten hyödynnetään työelämän tutkimustietoa kansantajuisella tavalla.

Asiasta valmistellaan myös osapuolten yhteinen, järjestöjen yhteisissä koulutusryhmissä toteutustavaltaan tarkemmin sovittava koulutushanke.

1.3 Keskusjärjestöjen rationalisointineuvottelukuntien projektit

Keskusjärjestöjen välisissä rationalisointineuvottelukunnissa käynnistetään hankkeita, joiden tavoitteena on kehittää työelämän osapuolten yhteistyötä työelämän ja työn muutosten hallinnassa (Liite).

Osapuolet laativat suosituksen toimintamalleista työyhteisöjen suunnitelmalliseksi kehittämiseksi. Suositukseen kootaan nykyiset lainsäädännössä hajallaan olevat työyhteisöjen suunnitelmalliseen kehittämiseen velvoittavat normit ja esitetään käytännön toimintamalleja, joita voi käyttää työyhteisöjen yhteistyötä järjestettäessä. Monissa yrityksissä suunnitelmallisessa kehittämisessä kiinnitetään huomiota mm. työn järjestelyihin sekä työn sisältöön vaikuttaviin asioihin, henkilöstön pitkäjänteiseen ammatilliseen kehittämiseen ja osaamisen edistämiseen, henkilöstötilinpäätöksiin ja muunlaisen henkilöstöraportointiin sekä henkilöstön määrään ja työaikajärjestelyihin.

Edellä 1.2 kohdassa tarkoitetun koulutusaineiston laatiminen ja koulutus-hankkeen suunnittelu tapahtuvat yhteistyössä suunnitteluryhmän ja rationalisointineuvottelukuntien kanssa.

Edellä 1., 2. ja 3. kappaleissa tarkoitetut hankkeet ja suosituksen valmistelee rationalisointineuvottelukuntien keskusjärjestöedustajista koottu suunnitteluryhmä yhdessä rationalisointineuvottelukuntien kanssa. Toimintamallisuositus valmistellaan 31.5.2001 mennessä.

Edellä 1., 2. ja 3. kappaleissa tarkoitettuja hankkeita johtaa eri rationalisointineuvottelukuntien tai vastaavien elinten yhteinen suunnitteluryhmä.

1.4 Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaakokeilua jatketaan entisin ehdoin kahdella vuodella (2001 - 2002) seuraavasti:

- Vuorotteluvapaata on mahdollisuus pitää vielä kokeilua seuraavan vuoden aikana (nykyinen malli).
- Kokeilun ajan vuorotteluvapaalla koulutukseen osallistuvalla turvataan osittaisen ammattikoulutusrahan määräinen lisätuki (nykyiset ehdot ja määrät).
- Selvitetään erikseen koulutusvakuutuksen III vaiheen aikuiskoulutustuen uudistamisen ja voimaantulon yhteydessä 31.5.2001 mennessä, onko ja millaisilla ehdoilla vuorotteluvapaalla koulutukseen osallistuvalla maksettava osittainen ammattikoulutusraha korvattavissa aikuis-koulutustuella.

Vuorotteluvapaajärjestelmän arviointia ja järjestelmästä tehtävää päätöstä varten asetetaan kolmikantainen työryhmä. Työryhmän tulee tehdä selvi-tyksensä ja mahdolliset ehdotuksensa 31.5.2002 mennessä.

1.5 Työsuojelupiirien resurssit

Keskusjärjestöt esittävät, että

STM käynnistää kolmikantaisen selvityksen työsuojelun piirihallinnon resurssien nykytilasta, niiden tarkoituksenmukaisesta suuntaamisesta sekä niiden määrällisestä tarpeesta ottaen huomioon työsuojelupiirien painopistealueet ja uudet tehtävät. Työryhmän tehtävänä on selvittää myös piirien hallinnollisia järjestelyjä ja työnjakoa sekä uusien toimintamallien kehittämistä. Selvityksessä otetaan huomioon tarve kehittää uusia yhteistyömuotoja aluetyöterveyslaitosten kanssa. Selvityksen perusteella laaditaan esitykset mahdollisesti tarvittavista lainsäädäntömuutoksista tai muista toimenpiteistä. Selvityksen määräaika on 30.11.2001.

Keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että edellä tarkoitettu selvitysryhmä kiinnittää työskentelyn alkuvaiheessa erityisesti huomiota työaikavalvonnan toimivuuteen ja tekee tarvittaessa esitykset tästä tehtäväalueesta.

1.6 Hyvät työaikakäytännöt ja työaikatyöryhmän toimeksianto

Keskusjärjestöt jatkavat aiemmin asettamansa työaikatyöryhmän toimiaikaa toistaiseksi siten, että työryhmän tehtävänä on seurata yleistä kansainvälistä työaikakehitystä sekä erityisesti työaikakehitystä Euroopan unionin jäsenmaissa.

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

Työryhmän tulee esittää raporttinsa sopimuskauden aikana.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työajoilla on huomattava merkitys toisaalta työsuojelun ja toisaalta tuotanto- ja palveluresurssien tehokkaan käytön kannalta. Tämän vuoksi keskusjärjestöjen välinen työaikatyöryhmä laatii 31.3.2001 mennessä hyvistä työaikakäytännöistä kannanoton, joka jäsenliittojen harkinnan mukaan jaetaan työpaikoille. Kannanotossa kiinnitetään huomiota myös hyvän työaikakirjanpidon keskeisiin periaatteisiin ja ylitöiden kertymisen seurantaan.

1.7 Joustavien työaikaratkaisujen kehittäminen

Osapuolet edistävät yhteistyössä sopimuskauden aikana uusia työaikaratkaisuja. Tavoitteena on merkittävästi lisätä sellaisia työaikakäytäntöjä, jotka sovitaisivat yhteen sekä toimipaikkojen ja yritysten tarpeita että työntekijöiden yksilöllisiä työaikatarpeita.

Tavoitteen saavuttamiseksi keskusjärjestöt käynnistävät hankkeen keräämään joustavista työaikajärjestelmistä saatuja kokemuksia ja hyviä käytäntöjä sekä etsimään ratkaisuja havaittuihin ongelmiin. Yhteistyössä jä-

senliittojen kanssa hanke ulotetaan sellaisille valituille työpaikoille, joissa on valmius kehittää erilaisia joustavia työaikatratkaisuja, kuten esimerkiksi työaikapankki-järjestelmä. Osapuolten asettaman seurantaryhmän tulee esittää raporttinsa ja mahdolliset toimenpide-ehdotuksensa sopimuskauden aikana sen jälkeen kun on riittävästi kokemuksia työpaikkatason sovellutuksista.

Jäsenliitoilleen keskusjärjestöt lisäksi suosittelevat, että ne myös keskenään jatkuvan neuvottelun periaatetta noudattaen selvittävät ja arvioivat edustamiensa alojen työaikajärjestelmien toimivuutta ja kehittämistarpeita ja selvitysten perusteella sopivat tarvittavista toimenpiteistä.

1.8 Keskusjärjestöjen suositus työntekijöiden työvuorojen pituudesta

Keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että jäsenliittojen tulee sopimusneuvotteluissaan kiinnittää huomiota työntekijöiden työvuorojen pituuteen. Järjestöt korostavat työvuoroluettelon laatimisen merkitystä työntekijöiden ajankäytön ennakoitavuuden kannalta. Keskusjärjestöt suosittelevat työpaikoilla noudatettavaksi periaatetta, että työvuoroluetteloa laadittaessa tulee välttää epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja. Laadinnassa otetaan huomioon kysyntä, työn luonne sekä työntekijän olosuhteet. Työvuorojen sijoittelun osalta on otettava huomioon, että työ on järjestettävä niin, että työntekijä saa tarpeeksi aikaa lepoa, virkistystä ja kehitystä varten.

Keskusjärjestösuosituksen periaatteet sisällytetään alakohtaisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin.

2 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

2.1 STM:n selvitys

Keskusjärjestöt esittävät, että STM käynnistää kolmikantaisen selvityksen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvistä kysymyksistä. Selvitystyön tulisi kattaa olemassa olevien perhepoliittisten järjestelmien ongelmia sekä hallitusohjelmassa tarkoitettuja perhepoliittisia kysymyksiä. Hallitusohjelmassa on todettu, että selvitetään mahdollisuuksia luoda järjestelmä, joka takaa isälle oikeuden omaan kuukauden kestäväan vanhempainlomaan. Samoin hallitusohjelmassa on todettu, että selvitetään mahdollisuus pitää äitiys- ja vanhempainloma myös osa-aikaisena.

Selvitystyössä tulisi myös kiinnittää huomiota perhevapaiden vuosilomakustannusten tasauksen toimivuuteen ja hakemismenettelyn yksinkertaistamiseen sekä järjestelmästä tiedottamisen tehostamiseen sekä voidaanko tilapäisen hoitovapaan käytöstä työnantajille aiheutuvia kustannuksia keventää käyttäen sv-rahoitusta.

Selvityksen perusteella laaditaan esitykset tarvittavista lainsäädäntömuutoksista tai muista toimenpiteistä. Selvitystyön määräaika on 31.5.2001.

2.2 Keskusjärjestöjen tasa-arvon yhteistyöryhmä (ns. pyöreä pöytä)

Osapuolet toteuttavat yhteistyössä alueellisia tilaisuuksia, joiden tavoitteena on työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen edistämällä perheväpöiden tasa-arvoista käyttöä.

Tilaisuuksia varten perustetaan yhteistyöryhmä, jossa ovat mukana mm. keskusjärjestöt, kunnat, neuvolat, työvoimatoimistot ja Kela. Työryhmä tekee yhteistyötä paikallisten työyhteisöjen kanssa.

Esille tulleista hyvistä käytännöistä ja toimenpiteistä laaditaan tiedotusaineisto.

Tilaisuudet toteutetaan vuoden 2001 aikana.

Tilaisuuksien toteuttajana on osapuolten pysyvä yhteistyöryhmä tasa-arvon edistämiseksi (ns. pyöreä pöytä), jota täydennetään STM:n edustuksella. Hankkeen rahoitus haetaan työelämäohjelmista.

3 Henkilöstön edustajat

3.1 Luottamusmiehet

Keskusjärjestöt asettavat työryhmän selvittämään, onko aihetta tarkistaa keskusjärjestösopimusten luottamusmiesmääräyksiä ottaen huomioon työelämässä tapahtunut kehitys ja työelämän eri sektoreiden muutokset.

Työryhmän tulee tehdä johtopäätökset ja mahdolliset toimenpideehdotukset 30.11.2001 mennessä. Niiden perusteella keskusjärjestöt katsovat, edellyttääkö tehty selvitys muutoksia keskusjärjestösopimusten luottamusmiehiä koskeviin määräyksiin. Samoin keskusjärjestöt katsovat, onko syytä tehdä suositusta alakohtaisten työ- ja virkaehtosopimusten määräysten muuttamisesta.

3.2 Uuden työsopimuslain vaikutus luottamusmiessopimukseen

Uutta työsopimuslakia koskevassa lakiehdotuksessa esitetään säädettäväksi luottamusvaltuutetun ansionmenetyksen korvauksesta ja luottamusvaltuutetun asemasta liikkeen luovutuksen yhteydessä. Keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että luottamusmiesten kyseiset oikeudet toteutetaan saman tasoisina keskusjärjestöjen luottamusmiessopimuksissa. Keskusjärjestösopimukseen ja alakohtaisiin työehtosopimukseen toteutettavat muutokset todetaan keskusjärjestöjen välillä tämän neuvottelutuloksen mukaisesti alakohtaisille neuvotteluille varatun ajan kuluessa.

3.3 Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö

Keskusjärjestöt asettavat työryhmän uudistamaan työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskentaperusteita. Selvitystyössä tulee ottaa huomioon työsuojelun valvontalain ja -asetuksen edellyttämien seikkojen lisäksi eri alojen työturvallisuus- ja työterveysriskit, työssä tapahtuneet muutokset, työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrä sekä muut työsuojeluvaltuutetun työsuojelutoimintaan vaikuttavat seikat. Työryhmä kiinnittää huomiota myös alakohtaisten työehtosopimusten määräyksiin sekä työsuojeluvaltuutettujen asemaa koskevien alakohtaisten työryhmien toimintaan.

Selvityksen perusteella keskusjärjestöt katsovat

1. onko nykyinen Tilastokeskuksen toimialaluokitukseen (TOL 1972) perustuva laskentakaava korvattavissa uusilla laskentaperusteilla ja
2. millaisia muutoksia mahdolliset uudet laskentaperusteet edellyttävät keskusjärjestösopimukseen ja onko syytä tehdä suositusta alakohtaisten työ- ja virkaehtosopimusten työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöä koskevien määräysten muuttamisesta.

Työryhmän tulee tehdä johtopäätökset ja mahdolliset toimenpideehdotukset 30.11.2001 mennessä.

4 Vuosilomalain uudistaminen

Osapuolet esittävät työministeriölle, että se asettaisi kolmikantaisen komitean valmistelemaan vuosilomalain kokonaisuudistusta.

Työssään komitean tulee ottaa huomioon yhteiskunnassa, työelämässä sekä lainsäädännössä Suomessa ja Euroopan unionissa tapahtunut kehitys. Komitean tehtävänä ei ole puuttua vuosiloman pituuteen eikä vuosilomapalkan määräytymisen yleisiin periaatteisiin.

Osapuolet korostavat uudistustyön lähtökohtana työlainsäädännön valmistelussa noudatettua hyvää kolmikantaista valmistelutapaa ja uudistusten toteuttamista yhteisymmärryksen pohjalta.

Komitean tulee selvitystensä perusteella tehdä ehdotukset tarvittaviksi lainsäädäntötoimenpiteiksi 30.9.2002 mennessä.

5. Henkilöstörahastolain uudistaminen

Osapuolet esittävät työministeriölle, että se asettaa kolmikantaisen työryhmän selvittämään tarvetta muuttaa henkilöstörahastolakia siten, että

- rahaston jäsen voisi siirtää myös muita kuin henkilöstörahastolain mukaisia voittopalkkioita rahastoon

- rahaston säännöissä voitaisiin erityistilanteissa rajata rahaston jäsenyys nykyistä laajemmin

Työryhmän tulee myös selvittää Euroopan unionin määräaikaista työtä koskevan direktiivin 1999/70/EY suhdetta henkilöstörahastolakiin ja arvioida, ovatko henkilöstörahastolain nykyiset säännökset rahastojen perustamismahdollisuuksista tarkoituksenmukaisia.

Työryhmän tulee selvitystensä perusteella tehdä mahdollisesti tarvittavat ehdotukset lainsäädäntötoimenpiteiksi. Työryhmän määräaika päättyy 30.9.2001.

6 Tulospalkkiot

Keskusjärjestöt asettavat yhteisen työryhmän, jonka tehtävänä on

- laatia yhteinen tulospalkkiojärjestelmiä ja niistä saatuja hyviä kokemuksia koskeva koulutusaineisto ja jatkaa tulos- ja voittopalkkauksen käsitteiden selvittämistä eri palkkiomuotojen tunnusmerkistön ja raja-tilanteiden selkeyttämiseksi,
- selvittää peruspalkkaustapoja täydentävien palkkioiden tilastoinnin yhdenmukaistamistarvetta,
- selvittää tulospalkkaukseen liittyviä käytäntöjä ja toimivia soveltamis- ja menettelytapamalleja sekä edistää niiden käyttöä.

Johtopäätökset ja mahdolliset toimenpide-ehdotukset on tehtävä sopimuskauden aikana.

YHTEISTYÖHANKE TYÖELÄMÄN JA TYÖN MUUTOSTEN HALLINNAN PARANTAMISEKSI

Työpaikoilla tapahtuvan muutoksen tukemiseksi ja siinä menestymiseksi tarvitaan kaikkien osapuolten yhteistyötä. Muutoksen hallinnassa, siihen asennoitumisessa ja sen välittämisessä on keskeisessä asemassa työyhteisöjen johdon lisäksi henkilöstön edustajat ja viime kädessä koko henkilöstö.

Tavoite

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt käynnistävät yhteistyöhankkeen, jonka tavoitteena on parantaa yhä nopeutuvaa työelämän ja työn muutosten hallintaa.

Yhteistyöhankkeen tavoitteena on

1. arvioida henkilöstön ja työyhteisöjen nykyisiä valmiuksia ja mahdollisuuksia osallistua työelämän muutosten hallintaan,
2. selvittää henkilöstön edustajien rooli ja nykytilanne muutoksen hallinnan ohjaajina ja
3. arvioida tältä pohjalta yhteiset tavoitteet ja menetelmät henkilöstön edustajien työn ja toimintamahdollisuuksien edelleen kehittämiseksi tavoitteena
4. luoda työpaikoille sellaiset edellytykset ja olosuhteet, joissa yhteistoiminnallinen muutoksenhallinta ja työn hallinta ovat mahdollisia.

Toimeksianto

Yhteistyöhankkeen pohjaksi tehdään analyysi jo olemassa olevista tutkimuksista ja selvityksistä, joissa on selvitetty työyhteisöjen nykyisiä valmiuksia osallistua työelämän muutosten hallintaan. Analyysin tarkoituksena on löytää hankkeen tavoitteiden kannalta jo toteutettuja, hyviä ja yhteisesti toimiviksi havaittuja yhteistoimintamuotoja ja -tapoja, jotka ovat työpaikoilla tuottaneet hyviä tuloksia muutoksen hallinnassa. Lisäksi kootaan yhteen jo olemassa olevat ja eri tahoilla vireillä olevat henkilöstön ja työyhteisöjen muutoksen hallinnan edistämistoimet.

Hanke aloitetaan käytännössä työyhteisöissä tarjoamalla lukumäärältään rajatuille eri alojen työyhteisöille vapaaehtoisuuteen pohjautuvaa mahdollisuutta osallistua yhteistyöhankkeeseen, jossa tutkimusavusteisesti selvitetään ja seurataan työpaikkojen kehittämistä ja henkilöstön edustajien osallistumista tähän työhön. Hankkeen aikana kehitetään käytännön tavoitteet, menetelmät ja sisällöt henkilöstön edustajien työn ja yhteistoimintamahdollisuuksien sekä heille tarkoitetun, työpaikkojen kehittämiseen liittyvän koulutuksen ja muun tuen kehittämiseksi.

Hanketta varten perustetaan allekirjoittajaosapuolten suunnitteluryhmä yhteistyöhankkeen toteuttamiseksi ja toteutumisen seuraamiseksi. Tämän lisäksi tarvitaan sektorikohtaiset työryhmät työpaikkatasoisten näkemysten ja kehittämisideoiden kokoajiksi ja hyvien käytäntöjen esiintuomiseksi.

si. Näinä sektorikohtaisina seuranta- ja tiedonvälitysryhminä toimivat kullakin sektorilla erikseen sopijapuolten päättämät ryhmät (yksityissektorilla keskusjärjestöjen rationalisointineuvottelukunnat).

Rahoitus

Yhteishanke toteutetaan yhdessä Työsuojelurahaston/kansallisen työelämän kehittämisohjelman kanssa. Hanke on jatkuvan neuvottelun prosessi, ja hankkeen tuloksista ja sen etenemisestä suunnitteluryhmä raportoi tämän sopimuksen sopijaosapuolten päättämin aikavälein.

ELINIKÄINEN OPPIMINEN OSANA TYÖELÄMÄÄ

Sisällysluettelo

1. Ammatillinen lisäkoulutus
2. Tiedekorkeakoulujen resurssit
3. Työssäoppiminen ja harjoittelu
4. Oppisopimiskoulutus
5. Työelämäläheiset koulutusmallit
6. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen arvostus
7. Koulutustoimikunnat
8. Koulutusinvestointien verotus
9. Korkean tason neuvottelukunta
10. Omaehtoinen koulutus ja Koera etuudet

ELINIKÄINEN OPPIMINEN OSANA TYÖELÄMÄÄ

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 kehittyminen edesauttaa osaltaan työntekijöitä jatkamaan työelämässä normaaliin eläkeikään saakka.

Kansainvälinen ja kotimainen kilpailuympäristö edellyttävät muuntautumiskykyisiä ammattilaisia, joiden tiedot ja työtaidot 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. Keskusjärjestöt katsovat, että keski-ikäisen väestön puutteellisen yleissivistävän peruskoulutustason kohottaminen työelämän muutostilanteissa selviytymisen parantamiseksi sekä työllistymistä edistävään ammatilliseen koulutukseen hakeutumisen lisäämiseksi edellyttää valtiovallalta erityistä panostusta.

Yksilöillä on henkilökohtainen vastuu oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Työnantajien vastuulla on järjestää henkilöstölle mahdollisuus hyvään ammatin hallintaan työtehtävien muutoksia ja kehittymistä tukevan henkilöstökoulutuksen avulla.

Keskusjärjestöille elinikäisen oppimisen edistäminen on yhteinen tehtävä yritysten ja työyhteisöjen toimintaedellytysten ja osaavan työvoiman turvaamiseksi. Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että ne kiinnittäisivät huomiota elinikäisen oppimisen kehittämiseen sekä yhteistyön kehittämiseen koulutusasioissa. Erityisesti liittojen tulee kiinnittää huomiota voimassa olevan yhteistoimintalain edellyttämien henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien toteutumiseen.

Henkilöstön pitkäjänteiseen ammatilliseen kehittämiseen ja osaamisen edistämiseen liittyvät asiat otetaan huomioon laadittaessa tulopoliittisen sopimuksen liitteen 2 kohdassa 1.3 tarkoitettua suositusta ja kohdissa 1.2 ja 1.3 tarkoitettua koulutusaineistoa. Niissä tulee kiinnittää huomiota muun muassa vuosittaisten ja keskipitkän aikavälin osaamis- ja koulutustarpeiden selvittämisedellytyksiin sekä niihin menettelytapoihin, joilla varautumista osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi voidaan työyhteisöissä lisätä. Tällaisia ovat muun muassa yrityksen toimintaympäristön ja -edellytysten muutosnäköymien kartoittaminen pidemmällä aikavälillä sekä niistä johtuvat henkilöstön kehittämis- ja koulutustarpeet sekä niiden perusteella vuosisuunnittelussa huomioitavat henkilöstökoulutuksen tavoitteet, painopisteet, määrä ja toteutustavat.

Ammatillisen koulutuksen edistämiseksi keskusjärjestöt esittävät valtiovallalle alla olevia toimenpiteitä.

1. Ammatillinen lisäkoulutus

Ammatilliseen lisäkoulutukseen varatut määrärahat ovat olleet vuonna 1997 noin 1,1 mrd. ja ensi vuodeksi esitetään 0,4 mrd. Määräraha on erittäin tarpeellinen, koska työelämä kehittyy koko ajan ja koska pyritään siihen, että ihmiset pystyisivät ja haluaisivat työskennellä pidempään ennen eläkkeelle siirtymistä.

Esitetään valtiovallalle, että tämä määräraha v. 2001 säilytetään vähintään tämänvuotisella 0,5 mrd:n tasolla ja että sitä korotetaan lähivuosina ammatillisen lisäkoulutuksen tarpeita vastaavasti.

Omaehtoiseen ammatilliseen aikuisopiskeluun soveltuvan koulutuksen tarjonta ja maksut vaihtelevat eri koulutusaloilla ja -asteilla. Uuden koulutuslainsäädännön voimaantulo on lisännyt merkittävästi myös aikuiskoulutuksen järjestäjien päätäntävaltaa ja koulutuspoliittista vastuuta. Aikuiskoulutuksen tarjonnan riittävyyden ja laadun turvaaminen edellyttää määrätietoista rahoitus- ja ohjausjärjestelmän kehittämissä politiikkaa sekä opetus- ja työhallinnon ja koulutuksen järjestäjien yhteistyön tiivistämistä. Tarjonnan tulee riittävän ripeästi mukautua muuttuviin tarpeisiin ja olla hinnaltaan kohtuullista.

Esitetään valtiovallalle, että näitä asioita selvitetään yhdessä eri koulutusmuotoja hallinnoivien ministeriöiden ja työmarkkinaosapuolten kanssa.

2. Tiedekorkeakoulujen resurssit

Korkeakoulujen perusrahoituksen resurssit ovat lisääntyneet viimeisten vuosien aikana selvästi vähemmän kuin niiden opiskelijamäärät. Tämä on johtanut siihen, että opiskelijoiden lukumäärä suhteessa opettajiin on noussut merkittävästi. Samat ongelmat koskevat myös korkeakoulujen laitteistoja ja tiloja. Suomi on tällä hetkellä opiskelijakohtaisen perusrahoituksen määrässä OECD-maiden viimeisimpiä.

Esitetään valtiovallalle, että se turvaisi tiedekorkeakoulujen perusrahoituksen tarkoitettujen resurssien riittävän kehittymisen tulevissa budje-teissa.

3. Työssäoppiminen ja harjoittelu

Osapuolet pitävät työpaikkakoulutuksen korkeatasoista toteuttamista yhteisenä tavoitteenaan. Tässä tarkoituksessa keskusjärjestöt tekivät v. 1998 suosituksen ammatillisen koulutuksen työharjoittelun edistämiseksi, jossa ne kehottivat jäsenliittojaan neuvottelemaan sopimukselliset puitteet ja edellytykset oman alansa kehittämiseen tarpeellisten koulutus- ja harjoittelupaikkojen luomiseksi. Keskusjärjestöt uudistavat kehotuksensa niille aloille, jotka eivät vielä ole sopineet yhteistyöstä.

Työssäoppimisjaksojen käytännön toteutuksessa on ilmennyt, ettei oppilaan vakuutusturva ole kaikilta osin riittävän yksiselitteinen. Osapuolet tukevat STM:ssä valmisteltavana olevaa vakuutusturvan uudistusta.

Työssäoppimisen toteutumiseksi on huolehdittava siitä, että työpaikkaohjaajia koulutetaan riittävästi työelämän tarpeisiin. ESR-ohjelman puitteissa koulutettujen työpaikkaohjaajien määrän lisääntyessä työpaikoilla on tulevaisuudessa paremmat mahdollisuudet nimetä oppilaan ohjaajaksi tähän tehtävään koulutuksen saanut henkilö. Työpaikkaohjaajakoulutusta tulee järjestää sellaisessa muodossa, että myös pk-yritykset voivat irrottaa työntekijöitään koulutukseen.

Työpaikoilla tapahtuva koulutus kasvaa määrältään, kun työssäoppimista koskevat opetussuunnitelmat tulevat täydessä laajuudessaan käyttöön vuoden 2001 jälkeen.

Esitetään valtiovallalle selvityksen tekemistä siitä, millä edellytyksillä myös toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa voidaan ammattikorkeakoulujen tapaan maksaa lain sallimaa korvausta työnantajille työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta.

4. Oppisopimuskoulutus

Noin puolet 40-59 vuotiaista ei ole suorittanut ammatillista tutkintoa. He ovat vuodesta 1994 voineet hyödyntää aikuisten ammattitutkintojärjestelmää, jossa näyttökokeilla osoitetaan ammattitaito riippumatta siitä, miten se on hankittu. Käytännössä näyttökokeita useimmiten edeltää koulutusjakso. Tutkinnot ovat ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja, jotka ulottuvat jo lähes kaikille ammatti- ja koulutusaloille.

Vuoteen 1999 asti ammatillisiin perustutkintoihin ja ammattitutkintoihin johtavia oppisopimuksia voitiin solmia ilman määrällisiä kiintiöitä. Sen jälkeen ammattitutkinnoille asetettiin vuosittaiset alueelliset kiintiöt, jotka ovat osoittautuneet riittämättömiksi kysyntään nähden siitä huolimatta, että niitä on asteittain lisätty (14 000 vuonna 2000, 16 000 vuonna 2001). Myös erikoisammattitutkinnot ovat kiintiöjärjestelmän piirissä.

Esitetään valtiovallalle, että

- lisäkoulutuksen kiintiöjärjestelmästä irrotetaan sellainen ammattitutkintoon johtava oppisopimuskoulutus, jossa sopimus on tehty työntekijän kanssa, jolta puuttuu ammatillinen perustutkinto

- opetusministeriö asettaa työryhmän selvittämään kiintiöjärjestelmän toimivuutta ja kehittämistä paremmin vastaamaan työelämän tarpeita.

Tehostetaan yhdessä opetushallinnon kanssa toimia ammattitutkintojärjestelmän tunnettuuden ja käytön lisäämiseksi.

5. Työelämäläheiset koulutusmallit

Esitetään valtiovallalle selvitystä siitä, mitä vaihtoehtoisia työsuhteeseen perustuvia, työelämäläheisiä koulutusmalleja eri ammattikorkeakouluissa on toteutettu ja arvioidaan niiden perusteella mahdollisuudet käynnistää kokeiluja oppisopimusjärjestelmän hyödyntämiseksi esimerkiksi muunto-koulutuksessa, kaupan ja hallinnon sekä tietotekniikan koulutusohjelmissä.

6. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen arvostus

Ammatillisen koulutuksen määrärahojen supistukset ovat jarruttaneet toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehitystä. Työnantajakeskusjärjestöjen koulutustarveselvitysten mukaan kuitenkin noin puolet tulevaisuuden työntekijöistä rekrytoidaan yrityksissä toisen asteen ammatillisen koulutuksen suorittaneista.

Esitetään valtiovallalle, että se yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa käynnistää hankkeen, jossa selvitetään toimenpiteet toisen asteen ammatillisen koulutuksen kilpailukyvyyn ja vetovoiman parantamiseksi ja ammatillisen koulutuksen yleisen arvostuksen kohottamiseksi.

7. Koulutustoimikunnat

Työelämän yhteistyökanavana opetushallintoon toimivat koulutustoimikunnat, jotka ovat kolmikantaisia ja muodostuvat työnantaja- ja palkansaajaedustajista sekä ao. ammattialan opettajista. Koulutustoimikunnat ovat työelämälle tärkeä ja tehokas informaatiokanava opetushallintoon. Niiden toiminta ei kaikilla aloilla ja kaikissa tapauksissa ole ollut mm. resurssien puutteen vuoksi riittävän tehokasta eikä niitä ole aina tarvittaessa kuultu.

Esitetään valtiovallalle, että se turvaa koulutustoimikuntien työn kehittämisen siten, että niille varataan riittävät sihteeriresurssit. Opetushallinnon virkamiehille tulee antaa riittävä mahdollisuus huolehtia sihteeritehtävistä. Toimikuntien käyttöön tulee varata nykyistä enemmän varoja, jotta ne voivat tehdä mm. selvityksiä. Lisäksi korostetaan sitä, että opetushallinnon tulee tärkeissä alakohtaisissa asioissa jo valmisteluvaiheessa kuulla koulutustoimikuntia.

8. Koulutusinvestointien verotus

Omaehtoisen ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittämistä (koulutusvaikutuksen kolmatta vaihetta) selvittänyt työryhmä piti loppuraportissaan perusteltuna luoda mahdollisuus lakisääteisen toimeentuloturvan täydentämiseen vapaaehtoisilla järjestelyillä. Työryhmä perusteli esitystään vaihtelevilla koulutustarpeilla ja koulutuksen hankkimisesta aiheutuvilla kustannuksilla.

Aiemmin jo 13.1.1997 valmistuneessa kolmikantaisessa neuvottelumuis-tiossa (Henkilöstökoulutuksen kehittäminen, TM:n julkaisuja 164) osa-puolet esittivät valtiovallalle selvityksen käynnistämistä koulutukseen tehtävien investointien verokohtelusta. Henkilöstökoulutuksen verotus-kohtelussa on epäyhtenäisyyttä, mikä on ollut esteenä koulutuksen kehittämiselle työelämän tarpeita vastaavasti.

Koulutusvakuutuksen kolmas vaihe eli lakisääteinen aikuiskoulutustuki tulee voimaan 1.8.2001. Esitetään valtiovallalle, että käynnistettäisiin sel-vitys vapaaehtoisen koulutusvakuutuksen verokohtelusta. Samassa yhtey-dessä selvitetään myös, miten ja millä ehdoin henkilöstökoulutuksen jär-jestämistä olisi mahdollista lisätä verotuksellisin keinoin.

9. Korkean tason neuvottelukunta

Maamme menestys perustuu tulevaisuudessa entistä enemmän osaami-seen, jonka kehittämisessä koulutuksella on keskeinen asema. Laadukas ja työelämän muuttuvia tarpeita vastaava koulutus hyödyttää parhaiten yksilöitä, yrityksiä, työyhteisöjä ja koko yhteiskuntaa. Työelämää koske-van ja ammatillista osaamista lisäävän koulutuksen ja osaamisen kehittä-misessä työmarkkinajärjestöillä on oma erityinen vastuunsa.

Koulutukseen suunnattujen resurssien tehokkaan käytön kannalta koko-naiskuvan muodostaminen työelämän osaamistarpeista ja niiden toteutta-miseksi tarvittavasta koulutuksesta on välttämätöntä. Tämän vuoksi esi-tetään valtiovallalle, että se asettaisi (esimerkiksi pääministerin kanslian alaisuuteen) korkean tason neuvottelukunnan, jossa olisivat edustettuina kaikki eri koulutusmuotoja käsittelevät ministeriöt sekä keskeiset työ-markkinaosapuolet. Neuvottelukunnan tehtävänä olisi luoda kokonaisku-vaa ja edistää koulutuksen kehittämistä yksilöiden, yritysten, työyhteisö-jen ja koko yhteiskunnan muuttuvien työvoima- ja osaamistarpeiden mu-kaisesti.

10. Omaehtoinen koulutus ja Koeran etuudet

Työttömien omaehtoisen koulutuksen tukemisesta annetussa laissa (1402/1997) tarkoitettuna koulutuspäivärahan edellytyksiä esitetään muu-tettavaksi siten, että työhistorian laskentaan liittyvä 15 vuoden tarkastelu-aika poistetaan 1.8.2001 lukien.

Hallituksen esityksen (HE 150/2000) mukaan aikuiskoulutustukea koske-va laki tulee voimaan 1.8.2001, jolloin myös Koulutus- ja erorahaston maksaman ammattikoulutusrahan voimassaolo päättyy.

Ottaen huomioon uusi aikuiskoulutustuki jatkuvassa neuvottelumenette-lyssä selvitetään ja ratkaistaan omaehtoisen koulutuksen erilaisten tuki-järjestelmien selkiyttämisen ja yhtenäistämisen tarve sekä Koulutus- ja erorahaston maksamien muiden etuuksien muutostarve. Ellei muutoksista selvitystyön yhteydessä 31.5.2001 mennessä muuta sovita, erorahan ai-kuis-koulutuslisän, osittaisen ammattikoulutusrahan ja ammattitutkinnon

perusteella kertasuorituksena maksettavan ammattikoulutusrahan voimassaoloaikaa jatketaan 31.7.2003 saakka.

HALLITUKSEN KANNANOTTO 17.11.2000 SAAVUTETTUUN TULOPOLIITTISTA SOPIMUSTA VUOSILLE 2001–2002 KOSKEVAAN NEUVOTTELUTULOKSEEN

Hallitus toteaa, että työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 17.11.2000 saavuttama tulopoliittista sopimusta vuosille 2001–2002 koskeva neuvottelutulos täyttää hallituksen sille asettamat vaatimukset.

Hallitus sitoutuu omasta puolestaan alla lueteltuihin toimenpiteisiin. Mikäli hallitus katsoo, että neuvottelutulos ei ole tullut riittävän kattavana hyväksytyksi liittotason neuvotteluissa 13.12.2000 klo 16 mennessä, hallitus toteaa, että vuoden 2002 verotusta koskevat kevennysesitykset ja niihin liittyvät kuntien ja kirkon taloudellista asemaa koskevat esitykset samoin kuin esitys ammatillisen lisäkoulutuksen lisärahoituksesta, työttömyyden aikaisen toimeentuloturvan parantamisesta, vuorotteluvapaakoikeilun jatkamisesta, erityisestä työterveyshuoltokorvauksesta ja indeksiehdon sallimisesta raukeavat.

Selvitykset isän oikeudesta omaan vanhempainlomaan, mahdollisuuksista pitää äitiys- ja vanhempainloma osa-aikaisena sekä vanhempainlomien kustannusten tasaus äidin ja isän työnantajien kesken sekä työsuojelusta tehdään tästä riippumatta.

1. Verotus

Tuloverotusta kevennetään vuonna 2002 vuositasolla yhteensä 3,8 miljardilla markalla.

Valtion tuloveroasteikon kaikkia marginaaliveroprosentteja alennetaan 1 prosenttiyksiköllä. Lisäksi asteikon alinta tulorajaa nostetaan n. 2 375 markalla n. 68 400 markkaan (11 500 euroon). Näiden yhteisvaikutuksena valtion tuloverotus kevenee 2,8 miljardia markkaa.

Kunnallisverotuksen ansiotulovähennystä muutetaan siten, että se saavutettuaan vuoden 2001 veroperusteiden mukaisen täyden määränsä jatkaa kasvamistaan 8 prosentilla ylittävän tulon määrästä aina tulorajaan 75 000 markkaa saakka ja alenee sen ylitettyään nykyiseen tapaan 3,5 prosentilla ylittävän tulon määrästä. Vähennyksen enimmäismäärä kasvaa siten nykyisestä 9 800 markasta noin 12 360 markkaan. Ansiotulovähennyksen muutos pienentää verotuloja 1 miljardilla markalla, josta kuntien osuus on noin 880 miljoonaa markkaa.

Uudet ennakonpidätysperusteet on tarkoitus saattaa voimaan 1.3.2002.

2. Kuntien ja kirkon talous

Kunnallisverotuksen ansiotulovähennyksen korotus vähentää kuntien ja seurakuntien tuloja vuonna 2002. Kuntien osalta tulojen menetys on noin 880 milj. markkaa ja seurakuntien osalta noin 55 milj. mk. Hallitus lieventää ansiotulovähennyksen korotuksen vaikutuksia kuntien ja kirkon talouteen seuraavilla toimenpiteillä:

Valtion ja kuntien välinen lakisääteinen kustannustenjaon tarkistus on päätetty toteuttaa porrastetusti vuosina 2001–2003. Aikaistetaan tarkistuksen viimeinen erä, noin 600 milj. markkaa, vuodesta 2003 vuoteen 2002.

Kuntatyönantajan, evankelisluterilaisen kirkon ja sen seurakuntien sekä ortodoksisen kirkon ja sen seurakuntien kansaneläkemaksua alennetaan 0,5 prosenttiyksiköllä 3,15 prosentista 2,65 prosenttiin 1.1.2002 alkaen. Nettovaikutus kuntien talouteen on noin 250 milj. markkaa ja kirkon talouteen noin 10 milj. mk.

Yhteisöverojen jako-osuutta valtion ja kirkon välillä muutetaan vuoden 2002 alusta kirkon hyväksi 0,07 prosenttiyksiköllä 1,63 prosentista 1,7 prosenttiin. Vaikutus kirkon tuloihin on noin 28 milj. markkaa.

3. Koulutus

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

Työelämän tarpeiden edellyttämän ammatillisen lisäkoulutuksen turvaamiseksi ammatillisen lisäkoulutuksen määrärahoja lisätään ensi vuonna 80 milj. markkaa talousarvioesitykseen verrattuna.

4. Työelämän uudistukset

Hallitus hyväksyy omalta osaltaan järjestöjen esittämällä tavalla vuorotteluvapaakoikeilun jatkamisen kahdella vuodella ja antaa asiaa koskevan hallituksen esityksen eduskunnalle.

Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla selvitetään mahdollisuudet ottaa sairausvakuutuslakiin määräaikainen säännös, joka kannustaa ja tukee työterveyshuoltoa hallitsemaan työn fyysistä ja psyykkistä kuormittavuutta. Edellyttäen, että tällainen ennakoestävä työterveyshuoltotyö täyttää lääketieteelliset kriteerit, työnantaja on oikeutettu näistä toimista erityiseen työterveyshuoltokorvaukseen. Sairausvakuutuksen korvaus kustannuksista nousisi näiltä osin nykyisestä 50 prosentista 60 prosenttiin.

Sosiaali- ja terveysministeriö aloittaa kolmikantaisen selvityksen työsuojelun piirihallinnon toiminnasta, resurssien nykytilasta ja niiden tarkoituksenmukaisesta suuntaamisesta sekä niiden määrällisestä tarpeesta ottaen huomioon työsuojelupiirien painopistealueet ja uudet tehtävät. Työryhmän tulee kiinnittää työnsä alkuvaiheessa erityistä huomiota työaikavalvonnan toimivuuteen ja tehdä tarvittaessa esitykset tämän tehtäväalueen hoidon kehittämisestä. Työryhmän tehtävänä on selvittää myös työsuojelupiirien hallinnollisia järjestelyjä ja työnjakoa sekä uusien toimintamallien kehittämistä. Selvityksessä otetaan huomioon tarve kehittää uusia yhteistyömuotoja

aluetyöterveyslaitosten kanssa. Selvityksen perusteella laaditaan esitykset mahdollisesti tarvittavista lainsäädäntömuutoksista tai muista toimenpiteistä. Selvityksen määräaika on 30.11.2001.

Sosiaali- ja terveysministeriö aloittaa kolmikantaisen selvityksen työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvistä kysymyksistä. Selvitystyön tulee kattaa sairausvakuutukseen sisältyvien perhepoliittisten järjestelmien ongelmat, mahdollisuudet luoda järjestelmä, joka takaa isälle oikeuden omaan kuukauden kestäväan vanhempainlomaan ja sallii pitää äitiys- ja vanhempainloman myös osaaikaisena. Lisäksi selvityksessä tulisi myös kiinnittää huomiota perhevapaiden vuosilomakustannusten tasauksen toimivuuteen ja hakemismenettelyn yksinkertaistamiseen sekä järjestelmästä tiedottamisen tehostamiseen sekä voidaanko tilapäisen hoitovapaan käytöstä työnantajille aiheutuvia kustannuksia keventää käyttäen sairausvakuutuksen rahoitusta. Selvityksen perusteella laaditaan esitykset mahdollisesti tarvittavista lainsäädäntömuutoksista tai muista toimenpiteistä. Selvityksen määräaika on 31.5.2001.

5. Työttömyyden aikainen toimeentuloturva

Ansiosidonnaista työttömyysturvaa korotetaan 1.3.2002 alkaen siten, että ansio-osa nousee nykyisestä 42 prosentista 45 prosenttiin päiväpalkan ja perusosan erotuksesta 90-kertaisen peruspäivärahan suuruiseen kuukausipalkkaan saakka. Muilta osin ansiosan laskentakaava säilyy nykyisellään. Korotus koskee kaikkia lain voimaantullessa ansiosidonnaista työttömyysturvaa saavia henkilöitä.

Sosiaali- ja terveysministeriön johdolla asetetaan kolmikantainen työryhmä selvittämään työttömyysturvajärjestelmän ja työvoimapolitiikan kehittämistä työmarkkinajärjestöjen neuvottelutuloksessa kuvatun toimeksiannon mukaisesti.

6. Indeksiehto

Annetaan hallituksen esitys laiksi, jolla sallitaan tulopoliittisen sopimuksen kohtaan 2.5 sisältyvän indeksiehdon ottaminen tämän sopimuksen mukaisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin.

7. Valtion henkilöstömenojen budjetointi

Tulosopimuksesta aiheutuvat henkilöstömenojen lisäykset budjetoidaan vuoden 2001 ensimmäisessä lisätalousarvioesityksessä. Vuoden 2002 henkilöstömenojen lisäykset budjetoidaan kyseistä vuotta koskevassa talousarvioesityksessä.