

NEUVOTTELUTULOS TULOPOLIITTISEKSI SOPIMUKSEKSI VUOSILLE 2005–2007

1

LÄHTÖKOHDAT

Sopimuksen tavoitteena on myönteisen talous- ja työllisyyskehityksen saavuttamiseksi vahvistaa yritysten kilpailukykyä ja palkansaajien ostovoiman suotuisaa kehitystä.

2

TYÖ- JA VIRKAEHTOSOPIMUSRATKAISUT

2.1

Sopimusten uudistaminen ja sopimuskausi

Voimassa olevien työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskaudesta riippumatta ne lakkaavat olemasta voimassa 15.2.2005 ja ne uudistetaan jäljempänä mainituin muutoksin edellyttäen, että sopijaosapuolet tekevät tämän neuvottelutuloksen mukaiset työ- ja virkaehtosopimukset. Uusien työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskausi on 16.2.2005–30.9.2007.

Mikäli aiemmin solmittu alakohtainen sopimus on sovittu päätty-
mään vuonna 2005 myöhemmin kuin 15.2., päättyy se vastaavan
ajan kuluttua 30.9.2007 jälkeen.

2.2

Palkantarkistukset**VUOSI 2005**

2.2.1

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2005 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 18 senttiä tunnilta tai 30,06 euroa kuukaudelta kuitenkin vähintään 1,9 prosenttia.

2.2.2

Liittoerä

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan yleiskorotusajankohdasta lukien 0,6 prosentin suuruuisella 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 suurennaa käytettävissä olevaa erää. Mikäli erän käyttöajankohta siirretään, voidaan samalla sopia

siirron korvaamisesta siirtoa vastaavalla kertaluontoisesti maksettavalla erällä.

Mikäli liittoerän käytöstä ei sovita, maksetaan se prosenttimääräisenä yleiskorotuksena.

2.2.3

Ohjepalkat

Yksityisen sektorin työehtosopimusten ohje- ja taulukkopalkkoja korotetaan 1.3.2005 lukien kullakin sopimusallalla sen yleiskorotusta vastaavalla prosentti-, sentti- tai euromäärällä. Sopimusalakohdainen yleiskorotus määräytyy tämän neuvottelutuloksen mukaisesti, ellei alakohtaisesti sovita 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 sovitava 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 1.3.2005 lukien yleiskorotusta vastaavalla korotuksella.

2.2.4

Muut palkkaperusteet

Vuorolisiä ja muita vastaavia olosuhdelisiä korotetaan 1.3.2005 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 2006

2.2.5

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.6.2006 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,4 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.2.6

Liittoerä

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotetaan yleiskorotusajankohdasta lukien 0,4 prosentin suuruisella sopimusalakohdaisella liittoerällä.

Työ- ja virkaehtosopimusosapuolet voivat sopia, että liittoerä tai osa siitä siirretään paikalliseksi yritys-, virasto-, kunta- tai toimi-

paikkakohtaiseksi eräksi. Paikalliseksi siirretyn erän suuruus tode-
taan paikallisesti yhteisesti.

Osana tämän sopimuksen 3.2 kohdan mukaista paikallisen yhteis-
työn ja sopimisen edistämistä työ- ja virkaehtosopimusosapuolet
voivat neuvotella ja sopia sopimusalaakohtaiset menettelytavat pai-
kallisen erän käytöstä.

Liittoerän ja paikallisen erän käyttöajankohta voidaan sopia siirret-
täväksi. Siirrot eivät kuitenkaan suurenni käytettävissä olevaa
erää. Mikäli erän käyttöajankohta siirretään, voidaan samalla sopia
siirron korvaamisesta siirtoa vastaavalla kertaluontoisesti makset-
tavalla erällä.

Mikäli liittoerän käytöstä ei sovita, maksetaan se prosenttimääräi-
senä yleiskorotuksena.

2.2.7

Tasa-arvoerä

Sopimusalojen käytettävissä on 1.6.2006 tai lähinnä sen jälkeen
alkavan palkanmaksukauden alusta lukien tasa-arvoerä.

Erä määräytyy sopimusaloittain seuraavasti:

Naisten suhteellinen osuus sopimusalan kaikista palkansaaajista
kerrotaan luvulla 0,45. Näin saatuun lukuun lisätään alalla alle
10,67 euroa tunnissa tai 1782 euroa kuukaudessa ansaitsevien
palkansaaajien suhteellinen osuus alan kaikista palkansaaajista ker-
rottuna luvulla 0,15.

Allekirjoittajajärjestöt laskevat tasa-arvoerän kullekin sopimusosalalle
neljännen neljänneksen 2003 tai sitä vastaavan tilastointijakson
perusteella.

Erä käytetään työ- ja virkaehtosopimusosapuolten sopimalla taval-
la. Mikäli erän käytöstä ei sovita, maksetaan se prosenttimääräise-
nä yleiskorotuksena. Muutoinkin erän käyttö, toteuttamisen ajan-
kohta ja menettelytavat määräytyvät kohdan 2.2.6 mukaisesti.

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

2.2.8

Ohjepalkat

Yksityisen sektorin työehtosopimusten ohje- ja taulukkopalkkoja
korotetaan 1.6.2006 lukien kullakin sopimusosalalla sen yleiskorotus-
ta vastaavalla prosenttimäärällä. Sopimusalaakohtainen yleiskorotus
määräytyy tämän neuvottelutuloksen mukaisesti, ellei alakohtai-

sesti sovita liitto- tai tasa-arvoeran 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 2.2.6 varattu mahdollisuus siirtää kustannusten kattamiseen osa erästä paikalliseksi yrityskohtaiseksi eräksi.

Julkisella sektorilla vähimmäispalkkoja, peruspalkkoja, perustasoja, ohjepalkkoja sekä palkkarajoja tarkistetaan 1.6.2006 lukien yleiskorotusta vastaavalla korotuksella.

2.2.9

Muut palkkaperusteet

Vuorolisiä ja muita vastaavia olosuhdelisiä korotetaan 1.6.2006 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 2005 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 aiemmissa sopimuksissa sovittuja vuonna 2005 ja sen jälkeen toteutettavia alakohtaisten sopimusten palkankorotuksia, palkkausjärjestelmän kehittämis- tai muita erityisjärjestelyjä.

Mikäli alakohtaisessa sopimuksessa on sovittu vuonna 2005 tai sen jälkeisen ajan palkankorotusajankohdista toisin kuin tässä tulopoliittisessa ratkaisussa, noudatetaan palkankorotusajankohdien osalta aiemmin sovittuja, elleivät osapuolet muuta sovi.

2.4

Indeksiehto

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt kokoontuvat vuoden 2005 marras- joulukuussa tarkastelemaan taloudellista tilannetta, hintojen kehitystä sekä näihin vaikuttavia tekijöitä.

Tulopoliittinen selvitystoimikunta toteaa kuluttajahintaindeksin (2000 = 100) nousun lokakuusta 2004 lokakuuhun 2005. Kuluttajahintaindeksin nousu lasketaan kaksidesimaalisista pisteluvuista. Indeksien nousu pyöristetään yksidesimaaliseksi muutosprosentiksi.

Mikäli kuluttajahintaindeksin (2000=100) nousu aikavälillä lokakuu 2004 – lokakuu 2005 ylittää 2,6 prosenttia, palkkoja korotetaan ylitettä vastaavalla määrällä seuraavan yleiskorotuksen yhteydessä. Kuitenkaan 0,4 prosentin suuruisia tai sitä pienempiä korotuksia ei makseta.

Mikäli hintojen nousu johtuu erityisistä ulkoisista syistä, keskusjärjestöt voivat sopia indeksihyvityksen toteuttamisesta toisin.

2.5

Tarkastelulauseke

Tämän sopimuksen allekirjoittaneet työmarkkinoiden keskusjärjestöt kokoontuvat toukokuussa 2006 tarkastelemaan sopimuksen päämäärien toteutumista ja ansioiden kehitystä.

Ansioiden kehityksen tarkastelujakso on IV/2004 – IV/2005 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 sopimusalakohtaisten selvitysten kattavuudesta sopivat tämän sopimuksen sopijaosapuolet. Jos palkkatilastoaineistoa ei ole, voidaan käyttää muuta luotettavaa selvitystä. Osapuolet sopivat mahdollisesti tarvittavista toimenpiteistä.

Jos joku tulopoliittisen sopimuksen osapuolista katsoo, että edellä tarkoitettussa 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. Ratkaisulautakunnan päätöksen tulee perustua palkkatilastoon tai muuhun luotettavaan selvitykseen.

Jos jollakin sektori- tai sopimusallalla on enemmän kuin yhteen tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöön lukeutuvia sopijapuolia, kokoontuu ratkaisulautakunta 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 virkaehtosopimusvaikutuksien ratkaisun tekoon osallistuneita sopijaosapuolia sekä erimielisyyden kohteena olleita sopimuslakokohtaisia liittoja.

Pyyntö asian siirtämisestä ratkaisulautakuntaan on tehtävä viimeistään 18.8.2006 ja päätös tulee tehdä viimeistään 29.9.2006.

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

2.6

Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannukset korvaukset ja niiden perusteet vuosina 2005, 2006 ja sopimuskauden aikana vuonna 2007 määräytyvät Verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

Mikäli työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu matkakustannusten korvauksista Verohallituksen päätöksistä poikkeavasti, muutetaan sopimusta 16.2.2005 lukien, 1.1.2006 ja 1.1.2007 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 asetuksessa 11.12.2003/1055.

3

JATKUVA NEUVOTTELUMENETTELY

3.1

Jatkuvan neuvottelumenettelyn periaate

Keskusjärjestöjen ja liittojen noudattaessa jatkuvaa neuvottelumenettelyä ne voivat käynnistää joustavasti yhteisiä hankkeita työelämän kehittämiseksi. Työelämää voidaan ohjata yhteisillä kehittämishankkeilla ja tuomalla esiin hyviä käytäntöjä.

Jatkuvan neuvottelumenettelyn piiriin voivat kuulua myös kolmikan-taista käsittelyä edellyttävät asiat kuten eläkepolitiikka ja työttö-myysturva.

3.2

Sopimusalakohdaiset toimet paikallisen yhteistyön ja sopimisen edistämiseksi

Sopijaosapuolten asema ja vastuu toimintaympäristön muutoksen arvioinnissa on korostunut talouden kansainvälistymisen ja kilpailun lisääntymisen myötä. Sopimusten kehittäminen tukee muutoshaasteisiin vastaamista työpaikoilla. Alakohtaiset sopimusmääräykset ohjaavat yritysten ja työpaikkojen toimintaa sekä vaikuttavat henkilöstön asemaan.

Paikallinen yhteistyö ja sopiminen ovat keskeisiä muutoksen hallinnan välineitä, joiden avulla voidaan kehittää yritysten ja työyhteisöjen toimintaa ottaen huomioon sekä yritysten, että henkilöstön tarpeet. Lisääntyvät tarpeet paikallisen yhteistyön ja sopimisen edistämiseen edellyttävät liitto-osapuolten aloitteellisuutta ja kehittämistähtoa sekä paikallisten osapuolten riittäviä valmiuksia ja toimintaedellytyksiä. Osapuolet korostavat, että paikallisen yhteistyön ja sopimisen lisääminen edellyttää luottamusta ja toimivaa aitoa vuorovaikutusta työnantajan, henkilöstön ja henkilöstöryhmien edustajien kesken sekä työhyvinvoinnin huomioimista.

Kansallisessa globalisaatiohankkeessa käynnistyi useilla toimialoilla vuoropuhelu. Alakohtaisen vuoropuhelun ja toimenpiteiden merkitys korostuu työllisyyden, kilpailukyvyn ja tuottavuuden kehittämisessä. Toimiva toimialakohtainen vuoropuhelu osaltaan tukee ja edistää näitä tavoitteita.

Osana tulopoliittista kokonaisratkaisua keskusjärjestöt esittävät jäsenliitoilleen, että ne kehittävät alakohtaisia työ- ja virkaehtosopimuksia ja sopivat tarvittavista toimenpiteistä työllisyyden, tuottavuuden ja toimivien työpaikkakohtaisten ratkaisujen ja hyvien käytäntöjen edistämiseksi.

Alakohtaiset sopijaosapuolet käynnistävät paikallisen sopimisen mahdollisuuksien ja käytäntöjen arvioinnin ja kehittämisen. Sopi-

muksiin sidotuissa yrityksissä toteutetaan ja kehitetään paikallista sopimista yrityskohtaisesti alakohtaisten sopimusten sekä työlainsäädännön mukaisella tavalla. Osapuolten tasavertaiseen asemaan perustuva paikallinen yhteistyö ja sopiminen ovat tarpeellisia muutoksen hallinnassa. Mahdollisuudet ja valmiudet paikalliseen sopimiseen vaihtelevat kuitenkin varsin laajasti.

Alakohtaiset sopijaosapuolet arvioivat ja selvittävät tarpeen mukaan tarvittavat toimenpiteet palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien ja niiden toimivuuden kehittämiseksi.

Alakohtaiset sopijaosapuolet jatkavat työaikajärjestelyjen sekä tuotanto- ja palveluaikojen kehittämistä. Kehittämistyössä otetaan huomioon työmarkkinakeskusjärjestöjen laatima kannanotto hyvistä työaikakäytännöistä (14.3.2002) sekä työelämän kehittämistä koskevan liitteen suositus työaikapankkijärjestelyjen edistämisestä. Vuoropuhelun tulisi olla työpaikalla osa normaalia yhteistyötä, jonka avulla voidaan löytää uusia toimintatapoja ja ratkaista mahdollisia ongelmia.

Lisäksi osapuolet voivat arvioida muita tarpeellisiksi katsomiaan osa-alueita kuten esimerkiksi ulkopuolisia palveluja ja alihankintaa sekä työyhteisöjen kehittämistä ja henkilöstön osaamisen edistämistä.

Toiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi alakohtaiset sopijaosapuolet voivat myös selvittää, miten työpaikkatason yhteistoiminnassa voidaan ennakoida markkinoiden ja kysynnän vaihteluja sekä millaisia keinoja ja mahdollisuuksia voidaan käyttää muutosten hallinnassa.

Alakohtaisten sopijaosapuolten sopimuskauden aikainen asioiden käsittely (jatkuva neuvottelu) tukee työ- ja virkaehtosopimusten kehittämistä ja muutoksiin sopeutumiskykyä. Lähtökohtana on, että alakohtaiset sopijaosapuolet 28.2.2006 mennessä neuvottelevat ja sopivat tarvittavista toimenpiteistä.

Keskusjärjestöt laativat alakohtaisista toimenpiteistä tilannekartituksen, jonka pohjalta järjestetään kaikkien työ- ja virkaehtosopimusosapuolten yhteinen arviointiseminaari keväällä 2006.

4

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

Allekirjoittaneet osapuolet ovat sopineet työelämän kehittämisestä liitteen 1 mukaisesti.

Sopimusalakohteisissa soveltamisneuvotteluissa on otettava huomioon liitteen kohdat

- 1.6 työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpano

- 3.3 henkilöstön edustajien toimintaedellytykset
- 4.4 työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi
- 5 työaikapankkijärjestelyjen edistäminen.

5

OSAAMISEN VAHVISTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

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

6

SOPIMUKSEN KATTAVUUS, SITOVUUS JA VOIMAANTULO

Osapuolet toteavat lähtökohtanaan olevan, että kaikki niiden jäsenjärjestöt uudistavat työ- ja virkaehtosopimuksensa tämän neuvottelutuloksen mukaisesti viimeistään 15.12.2004. Osapuolet tekevät voitavansa tämän neuvottelutuloksen toteuttamiseksi. Ollessaan yhtä mieltä työ- ja virkaehtosopimusosapuolet voivat kuitenkin sopia sellaisista alakohtaisista asioista, jotka eivät ole ristiriidassa tämän neuvottelutuloksen kanssa.

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

Alakohtaisiin työ- ja virkaehtosopimukseen otetaan seuraava ehto:

Ellei 29.11.2004 allekirjoitettua tulopoliittista sopimusta koskevaa neuvottelutulosta allekirjoiteta tulopoliittiseksi sopimukseksi, raukeaa tämä sopimus.

Tämän neuvottelutuloksen mukaisesti solmituista työ- ja virkaehtosopimuksista tulee sopijapuolten toimittaa liitteen 3 mukainen yhteinen ilmoitus viimeistään 15.12.2004 klo 16.00 omille keskusjärjestöilleen ja valtakunnansovittelijan toimistoon.

Osapuolet vahvistavat tämän neuvottelutuloksen sopimukseksi viipymättä sen jälkeen, kun alakohtaiset sopimukset on edellä tarkoitettun mukaisesti tehty. Sopimus allekirjoitetaan 15.12.2004, edellyttäen, että kaikki neuvottelutuloksen allekirjoittaneet osapuolet ovat sen hyväksyneet.

Helsingissä 29. marraskuuta 2004

AKAVA RY.

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO RY.

KIRKON SOPIMUSVALTUUSKUNTA

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK RY.

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ STTK RY.

VALTION TYÖMARKKINALAITOS

LIITTEET

- | | |
|---|---|
| 1 | Työelämän kehittäminen |
| 2 | Osaamisen vahvistaminen ja kehittäminen |
| 3 | Vahvistusilmoitus |

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

1 TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

Keskusjärjestöt esittävät uutta työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välistä työllistymisen ja muutosturvan toimintamallia taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä. Uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea uudelleen työllistyminen. Järjestelyt toteutetaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

1.1 Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Keskusjärjestösopimuksissa ja työ- ja virkaehtosopimuksissa voidaan sopia toisin siitä, mitä toimintasuunnitelmaan tulee sisällyttää.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevaa yhteistoimintamenettelyä parannetaan siten, että samassa yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttelemättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

Työvoimaviranomaiselle (mukaan lukien TE-keskus) tulee velvoite tiedottaa ja avustaa osapuolten sitä pyytäessä.

1.2

Työllistämishjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Taloudellisin tai tuotannollisin perustein irtisanotulla työntekijällä, jolla on työhistoriaa vähintään kolme vuotta, on hänen niin halutessaan oikeus, että hänelle laaditaan yksilöllinen työllistymishjelma. Vastaava oikeus on työntekijällä, jonka työsuhte on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työ sopimuksesta

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymishjelman laatimiseen.

Työvoimaviranomainen laatii työllistymishjelman. Työnantaja ilmoittaa edellä mainituista irtisanomisista ja määräaikaisten työsuhteiden päättymisestä työvoimaviranomaiselle. Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymishjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymishjelman laatimiseen.

Työllistymishjelmassa selvitetään työntekijän työllistymismahdollisuudet sekä tuetaan työntekijän aktiivista työnhakua ja ammattitaidon kehittämistä. Työllistymishjelman sisältö riippuu työntekijän edellytyksistä ja tavoitteista. Työllistymishjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Työllistymishjelmaan sisällytetään työntekijän tarvitsemat toimenpiteet, joita voivat olla esimerkiksi työnvälityspalvelut mukaan lukien uudelleensijoitusvalmennus, työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, työssä oppiminen ja harjoittelu, ammatinvalinta ja urasuunnittelu ja koulutus- ja ammattitietopalvelu.

Työllistymishjelman tarkempi ja yksityiskohtaisempi sisältö tehdään jatkovalmistelussa kolmikantaisesti asianomaisten viranomaisten kanssa.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymishjelman tekemiseen, ~~omaloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja~~ työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymishjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

1.3

Työsuhteen päättymisen jälkeinen aika ja korotettu koulutustuki

Työsuhteen päättymisen jälkeen työntekijälle maksetaan korotettua koulutustukea.

Korotetun koulutustuen maksaa työttömyyskassa. Tuen saantiedellytykset työttömyysturvalaissa olisivat seuraavat:

1. Työsuhde on päättynyt taloudellisilla tai tuotannollisilla syistä (TSL 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:t) tai työsuhde on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneista määräaikaaisista työsopimuksista.
2. Henkilö on oikeutettu TTL:n ansiopäivärahaan (palkansaajakassan jäsen 10 kuukautta ja täyttänyt 43 viikon työssäoloehdon). Henkilöllä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta.
3. Henkilölle on laadittu työllistymisohjelma.

Henkilölle, joka osallistuu työllistymisohjelman mukaisiin toimenpiteisiin (esim. työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus, työssä oppiminen ja harjoittelu tai uudelleensijoitusvalmennus) voidaan tukea maksaa toimenpiteiden ajalta enintään 185 etuuspäivältä. Toimenpiteiden välissä oleva alle kalenteriviikon katkos ei keskeytä etuuden maksamista.

Henkilölle, joka osallistuu työllistymisohjelman mukaiseen aktiivista työnhakua tukevaan toimintaan, tukea maksetaan kuitenkin vähintään 20 etuuspäivältä.

Edellä mainituista toimenpiteistä annetaan työttömyyskassalle sitova työvoimapolitiittinen lausunto.

TTL 6:2 §:n nk. erorahalisän saamisedellytyksiä ei muuteta. Mikäli sama henkilö on oikeutettu sekä korotettuun koulutustukeen että erorahalisään, eivät erorahalisäpäivät kulu samanaikaisesti.

Korotetun koulutustuen ansio-osan suuruus on 65 % päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Jos kuukauden ansiot ovat suuremmat kuin peruspäivärahan 90-kertainen määrä (2084,40 euroa), ansio-osa on 37,5 % rajan ylittävästä määrästä.

Peruspäivärahan saajien osalta tuki selvitetään erikseen.

1.4

Työllisyys- ja muutosturvan toimenpiteiden rahoittaminen

Jos työvoimaviranomainen esittää työllistymisohjelmaan maksullisia palveluita, niistä on sovittava työnantajan kanssa.

Jos työvoimaviranomainen katsoo työllistymisohjelmaan irtisanomisajana sisältyvän ryhmävalmennuksen välttämättömäksi, työnantaja kustantaa tästä aiheutuneet kustannukset osin tai kokonaan.

Korotettu koulutustuki rahoitetaan korottamalla työnantajilta kerättävää työttömyysvakuutusmaksua, jolloin työttömyyskassojen ja valtion osuus lasketaan aina korottamattoman ansiopäivärahan perusteella.

1.5

Koulutusrahaston kehittäminen

Järjestöt pitävät tarpeellisena, että Koulutusrahasto voi nykyistä tehokkaammin tukea jatkuvaa kouluttautumista työelämässä. Järjestöt asettivat edellisessä tuloratkaisussa työryhmän seuraamaan aikuis-koulutustuen käyttäjien määrän kehittymistä suoritetun korotuksen jälkeen. Järjestöt antavat työryhmälle tehtäväksi 31.12.2005 mennessä selvittää mitä muutoksia koulutusrahastolakiin ja lakiin aikuis-koulutustuesta mahdollisesti tarvitaan, jotta aiempaa paremmin kyetään rahaston tuella ylläpitämään ja kehittämään ammatillista osaamista ja siten parantamaan omaa työllistettävyyttä.

1.6

Toimeenpano

Edellä kuvattu työllisyys- ja muutosturvan toimintamalli toteutetaan sopimuskauden alusta työ- ja virkaehtosopimusmääräyksillä ja työvoimaviranomaisten sisäisin toimenpitein.

Yhteistoimintalakikomitea tai sen alatyöryhmä valmistelee työllisyys- ja muutosturvan toimintamallista yhteistoimintalakiin ja työsopimuslakiin tarvittavat muutokset 31.3.2005 mennessä siten, että lainsäädäntömuutokset voidaan toteuttaa pikaisesti.

Vastaavat järjestelyt toteutetaan julkisella sektorilla laki- ja sopimusmuutoksin.

Korotettua koulutustukea koskevat muutokset tehdään työttömyys-turvalainsäädäntöön siten, että muutokset voidaan toteuttaa pikaisesti.

1.7

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpano ja aktiivinen työvoimapolitiikka

Osapuolet esittävät valtiovallalle, että tulopoliittisessa ratkaisussa sovitun työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpanoa varten asetetaan kolmikantainen työryhmä. Työryhmän tehtävänä on

1. 31.5.2005 mennessä tehdä ehdotus työllistymisohjelmataukea / korotettua koulutustukea koskevista muutoksista työttömyys-turvalainsäädäntöön sekä tehdä ehdotukset toimintamallin edellyttämistä muutoksista työvoimapalveluihin
2. 31.12.2005 mennessä selvittää mahdollisesti tarvittavia muita työllistymistä helpottavia ja työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoa parantavia aktiivitoimenpiteitä. Työryhmän tulee selvittää myös ulkomaisista toimintamalleista saadut kokemukset ottaen huomioon työmarkkinoiden toimintatapojen ja rakenteiden erot.

1.8

Juridiikkaselvitys

Osapuolten toimesta laaditaan yhteinen juridinen selvitys voimassa olevista taloudellisista ja tuotannollisista irtisanomis- ja lomautusperusteista sekä uudelleensijoittamis- ja uudelleen kouluttamisvelvollisuudesta. Raportin laadinnassa voidaan käyttää ulkopuolista asiantuntijaa.

1.9

Työvoimaviranomaisten ja yritysten/yhteisöjen yhteistyön kehittäminen ja resurssit

Muutosturvan toimintamalli edellyttää työvoimahallinnolta asiantuntevia ja tehokkaita toimenpiteitä. Keskusjärjestöt esittävät, että lakiin julkisista työvoimapalveluista tehdään tämän esityksen edellyttämät muutokset.

Kehitetään ja tehostetaan julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain mukaista työnantajan ilmoitusvelvollisuutta ja siihen liittyvää yhteistyötä työvoimaviranomaisten ja yritysten/yhteisöjen kesken. Lisätään mahdollisuuksia TE-keskusten rajat ylittävään koulutukseen.

Osapuolet esittävät lisäksi, että työhallinnolle varmistetaan riittävät henkilö- ja taloudelliset resurssit toteuttaa sovitut toimenpiteet.

Osapuolet valmistelevat yhteistyössä työhallinnon kanssa työntekijöitä ja työnantajia varten tiedotusaineiston henkilöstön vähentämisen yhteydessä tarjolla olevista työhallinnon palveluista ja toimenpiteistä.

2

HARMAAN TALOUDEN TORJUNTA JA TILAAJAN VASTUU (Järjestelyt toteutetaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla)

2.1

Menettelytapoja koskevat määräykset

Työmarkkinakeskusjärjestöt asettavat työryhmän valmistelemaan menettelytapoja harmaan talouden torjumiseksi vuokratyövoiman ja tilaajan luona tai tilaajan työkohteessa tapahtuvan alihankinnan yhteydessä. Ne voivat sisältää mm:

- Suosituksia siitä, miten tilaaja ja teettäjä voivat omilla toimenpiteillään alihankinta- ja vuokratyösopimusten tekemisen yhteydessä ja sopimussuhteen aikana varmistaa, että alihankkijat ja vuokratyötä tarjoavat yritykset täyttävät työsuhteisiin liittyvät velvoitteensa.
- Suosituksen alihankkijan ja vuokrausliikkeen hyväksymis- ja ilmoittamismenettelyistä.
- Muut sopimukseen otettavat ehdot ja maksujärjestelyt.

Työryhmän työssä voidaan ottaa huomioon mm. rakennusalaan edustavien järjestöjen sopimus- ja suositusjärjestelyistä saadut kokemukset.

Työryhmän määräaika on 30.11.2005.

2.2

Menettelytapoja koskevat lainsäädäntömuutokset

Keskusjärjestöt esittävät, että työministeriön kolmikantainen ns. ULTEVA 2 – työryhmä selvittää ja tekee ehdotukset tarvittaviksi lainsäädäntömuutoksiksi, joilla luodaan edellytykset sille, että yritykset täyttävät työsuhteisiinsa, veroihin ja sosiaaliturvamaksuihin liittyvät velvollisuutensa.

- Luodaan edellytykset sille, että tilaaja ja teettäjä voivat alihankinta- ja vuokratyösopimusten tekemisen yhteydessä ja sopimussuhteen aikana omilla toimenpiteillään varmistaa, että nä-

mä yritykset täyttävät työsuhteisiinsa, veroihin ja sosiaaliturvaksuihin liittyvät velvollisuutensa.

Edellä olevassa selvitystyössä ja ehdotuksissa otetaan huomioon myös:

1. tilaajan luona tai tilaajan työkohteessa toimivan alihankkijan ja vuokrausliikkeen luotettavuuden tarkastaminen (verovelka-, työeläkemaksu- ym. todistukset)
2. tietojen ilmoittaminen verottajalle kohdan 1 yrityksistä (neljännesvuosittain)
3. kulkulupamenettely (työmaan kulkuoikeuksien myöntäminen ja dokumentointi)
4. eri Euroopan Unionin jäsenmaissa toteutettujen tai suunnitellun kaltaisten maksujärjestelyjen, kuten sulkutilin, toteuttamismahdollisuudet kohdan 1 yrityksissä

Työryhmä selvittää lisäksi mahdolliset lainsäädäntötarpeet ja niihin liittyvät yritysten vastuukysymykset, joilla voitaisiin maksuhäiriötilanteissa minimoida vuokrausliikkeen tai tilaajan luona toimivan alihankkijan vero-, työeläkemaksu-, palkkasaatava- ym. suorituksien laiminlyönneistä aiheutuvat vahingot ja huolehtia siitä, että työsuhteisiin liittyvät velvollisuudet täytetään.

Edellä olevasta työryhmä tekee esityksen ULTEVA 2 – työryhmän määräajassa 31.1.2006 mennessä.

2.3

Keskusjärjestöjen esitykset valtiovallalle harmaan talouden torjumiseksi

Viranomaisresurssit

Keskusjärjestöt esittävät, että viranomaisvalvontaa tehostetaan vakinaistamalla keskusrikospoliisin yhteydessä toimiva määräaikainen pimeään työvoiman valvontayksikkö, ja että sen toimintaa suunnataan laajemminkin harmaan talouden torjuntaan. Yksikölle osoitetaan riittävät voimavarat tehtäviensä suorittamiseen.

Viranomaisyhteistyö

Osapuolet esittävät myös, että harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjuntaan liittyvää jo käynnistynyttä vero- ja muiden viranomaisten yhteistyötä tehostetaan.

Julkisia hankintoja koskevat työehdot

Osapuolet toteavat, että julkisia hankintoja koskevan lainsäädännön kokonaisuudistus on vireillä ja esittävät, että tässä yhteydessä otetaan huomioon myös Suomen ratifioimat ILO:n sopimukset, jotka koskevat julkisen viranomaisen velvoitteita.

2.4

Keskusjärjestöjen muut esitykset

Työmarkkinajärjestöt esittävät lisäksi valtiovallalle, että sisäministeriön työryhmissä valmistelluista ehdotuksista talousrikollisuuden ja harmaan talouden torjumiseksi tehdään kolmikantainen jatkoselvitys keskusjärjestöjen ja asianomaisten ministeriöiden kesken. Jatkoselvitysten pohjalta arvioidaan vuoden 2005 aikana toteuttamismahdollisuudet ja käynnistetään lainsäädännön valmistelu erityisesti seuraavien ehdotusten osalta:

- työvoimatoimiston oikeus saada verohallinnon tietoja siitä, onko oleskeluluvassa tarkoitettu työnantaja hoitanut veroihin ja maksuihin liittyvät velvoitteensa ja pitävätkö esimerkiksi aikaisemmin maksettuja palkkoja koskevat tiedot paikkaansa
- työvoima- ja veroviranomaisten tietojenvaihto ulkomaalaisten työntekijöiden oleskelulupien myöntämiseen liittyvässä päätöksenteossa
- verohallinnon oikeus saada käyttöönsä ulkomaalaisrekisterin tietoja ulkomaalaisen Suomessa oleskelusta, työnantajista ja työsuhteesta.

Muut em. työryhmissä tehdyt ehdotukset arvioidaan niiden ministeriöiden johdolla, joiden toimialaan ne kuuluvat.

2.5

Ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen toteutuminen

Osapuolet esittävät valtiovallalle, että asetetaan kolmikantainen työryhmä selvittämään miten voidaan tehokkaasti varmistaa ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen toteutuminen ja ratkaista työehtoierimielisyydet. Tässä yhteydessä kartoitetaan myös muiden EU-maiden lainsäädäntöä ja kokemuksia mm. järjestöjen kanneoikeuden käyttöalasta. Selvityksen perusteella arvioidaan lainsäädännön muutostarpeet.

3

HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT

Järjestelyt toteutetaan sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

3.1

Tiedonsaantioikeudet

Tietojensaantia koskevia alakohtaisia määräyksiä yhdenmukaistetaan ja täsmennetään siten, että kaikilla aloilla toteutetaan henkilöstön edustajille (luottamusmiehet, yhteyshenkilöt) annettavien tietojen

vähimmäissisältö. Tämä koskee erityisesti palkkaus- ja palkkausjärjestelmätietoja, tietoja henkilöstöryhmästä sekä työvoiman käyttöavoista, määristä ja niiden muutoksista mukaan lukien määräaikaisen ja ulkopuolisen työvoiman käyttö. Tällöin kiinnitetään huomiota myös tietojen yksilöintiin ja antamisajankohtiin. Asetetaan työryhmä tekemään tarvittavat muutokset 30.9.2005 mennessä.

Työryhmän esitysten pohjalta katsotaan alakohtaisesti tarvittavat muutokset 30.11.2005 mennessä.

3.2

Koulutus

Keskusjärjestöt asettavat työryhmän laatimaan yhteistä työsuhteisiin koulutuksen perusaineistoa liittojen käyttöön. Aineisto perustuu mm. keskeiseen työlainsäädäntöön. Liitot voivat osaltaan täydentää aineistoa alakohtaisilla työehtosopimusasioilla. Samalla keskusjärjestöt suosittelevat liitoilleen muutoinkin työsuhteisiin yhteiskoulutuksen käyttöä.

Verkko-opetusmahdollisuus yhdistetään osaksi luottamushenkilöiden koulutusta. Keskusjärjestöjen koulutustyöryhmät selvittävät ja sopivat tarvittavat toimenpiteet. Opintoihin tarvittava vapaa (monimuoto - opetus) korvataan (TT-SAK:n yleissopimuksen 7.4. periaatteiden mukaisesti).

3.3

Muut toimintaedellytykset

Keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että alakohtaiset työehtosopimusosapuolet selvittävät, onko henkilöstön edustajien keskinäisessä asemassa tehtäviinsä nähden perusteettomia eroja ja toteuttavat tarvittavat muutokset niiden poistamiseksi sopimuskauden aikana. Selvityksen kohteena ovat esim. koulutusmahdollisuudet, korvaukset ja ajankäyttö luottamustehtävien hoitamiseksi. Liitot sopivat korvausten vähimmäismääristä.

Kohdassa 1 mainittu keskusjärjestöjen työryhmä kartoittaa ja uudistaa järjestöjen väliset henkilöstön edustajien asemaa ja oikeuksia koskevat sopimusmääräykset kohdassa 1 mainitussa aikataulussa. Työssään työryhmän tulee huomioida asiaa koskeva uusin tutkimustieto ja paikallisen sopimisen lisääntymisen mahdollisesti edellyttämät muutokset henkilöstön edustajien ajankäyttöoikeuksiin, korvauksiin, tiedonsaantiin ja -välittämiseen, sekä luottamus- ja työtehtävistä selviytymistä ja ammatillista osaamista parantavaan koulutukseen.

3.4

Henkilöstöpolitiikan suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen kehittäminen

Keskusjärjestöt toteuttavat yhteisen hankkeen, jossa tiedotetaan työpaikan henkilöstöpolitiikassa tarvittavien suunnitelmien ja toimin-

taohjelmien keskinäisestä yhteydestä ja mahdollisuuksista niveltää ne yhteen.

Henkilöstöraportoinnin käyttöönoton edistämiseksi tuotetaan tukiaineistoa, joka yhdistetään TELKE-ryhmän aiemmin tuottamaan Tes-su-sivustoon. Ehdotuksen toteuttaminen edellyttää erillisen projektin perustamista sekä hankkeen rahoituksen järjestämistä. Hankkeen suunnittelu, hallinnointi ja johtaminen toteutetaan Työturvallisuuskeskuksessa. Hanke rahoitetaan Tykes-ohjelmasta.

3.5

Liikkeen luovutus

Työsopimuslain säätämisen yhteydessä toteutettiin liikkeen luovutusdirektiivin 6 artikla ja säädettiin luottamusvaltuutetun ansionmenetyksen korvauksesta ja luottamusvaltuutetun asemasta liikkeen luovutuksen yhteydessä. Selvitetään, onko voimassa olevissa keskusjärjestösopimuksissa tai vastaavissa sekä työ- ja virkaehtosopimuksissa sovittu sopimukseen perustuvan henkilöstön edustajan vastaavasta suojasta ja toteutetaan tarvittavat muutokset samantasoisina.

4

SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO

4.1

Samapalkkaisuusohjelma

Työmarkkinakeskusjärjestöt osallistuvat yhteistyössä hallituksen kanssa samapalkkaisuusohjelman valmisteluun sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa ohjelmatyöryhmässä.

4.2

Tase-työryhmän työn jatkaminen

Jatketaan työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteistyötä, jonka tavoitteena on edistää muun muassa työn vaativuuden arviointiin perustuvien palkkausjärjestelmien käyttöönottoa ja kehittämistä sekä yleensä palkkausjärjestelmien toimivuutta Suomessa. Työssään TASE-työryhmä hyödyntää ajankohtaisia tutkimustuloksia, kuten hankkeen "Samapalkkaisuuteen palkkausjärjestelmä uudistuksin" tuloksia.

4.3

Tasa-arvolain uudistusta koskeva ohjeistus ja tiedotus

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät sosiaali- ja terveysministeriölle, että järjestöt yhdessä ministeriön kanssa laativat ohjeistuksen tasa-arvolain tasa-arvosuunnitelmaa koskevista säännöksistä. Tässä työssä otetaan huomioon myös työmarkkinaosapuolten 21.4.2004 saavuttama yhteisymmärrys tasa-arvolain uudistamiseen liittyvistä kysymyksistä.

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät sosiaali- ja terveysministeriölle, että järjestöt yhdessä ministeriön kanssa tiedottavat uudesta tasa-arvolaista.

4.4

Työ- ja virkaehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi

Työmarkkinakeskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että ne jatkavat liittokohtaisissa neuvotteluissa sopimusalan työ- ja virkaehtosopimusmääräysten sukupuolivaikutusten arviointia. Keskusjärjestöjen ns. tasa-arvon pyöreä pöytä seuraa työn edistymistä.

5

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄT

Osana tulopoliittista kokonaisratkaisua keskusjärjestöt toteavat, että ne jatkavat tiedottamista jäsenliitoilleen työaikapankkeihin liittyvistä mahdollisuuksista ja käyttöönnotosta.

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat yksimielisiä siitä, että työaikapankkijärjestelmä edellyttää jäljempänä mainituilta osin lainsäädännön tai tulkintakäytäntöjen selkeyttämistä. Palkkaturvaa ja työttömyysturvaa koskevia säännöksiä tulee muuttaa niin, että ne eivät estä työaikapankkijärjestelmän käyttöönottoa ja käyttöä. Palkkaturvalaissa tällainen este voi olla esimerkiksi palkkaturvan työntekijäkohtainen enimmäismäärä. Työttömyysturvan osalta muutoksia tulisi tehdä mm. työssäoloeroon, päivärahaan ja jaksottamiseen liittyviin säännöksiin. Näistä muutostarpeista keskusjärjestöt ovat esittäneet yhteisenä kantanaan ehdotukset työministeriölle sekä sosiaali- ja terveysministeriölle. Lisäksi tuloverolain ja ennakoperintälain tulkintaa tulee selkeyttää niin, että ne mahdollistavat työaikapankin osalta ennakonpidätyksen samoin kuin ennakonpidätyksen yhteydessä määräytyvien muiden palkkaperusteisten maksujen kohdistumisen vasta etuuksia vastaavan rahasuorituksen maksuajankohtaan.

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät, että hallitus kiirehtii edellä mainittujen asioiden toteuttamista.

Keskusjärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen, että ne alakohtaisia sopimusneuvotteluja käydessään omalta osaltaan edistävät tarpeelliseksi katsomallaan tavalla työaikapankkijärjestelyjä työpaikoilla.

6

TYÖAIKATYÖRYHMÄN TOIMEKSIANTO

Keskusjärjestöt jatkavat aiemmin asettamansa työaikatyöryhmän toimiaikaa toistaiseksi. Työryhmän tehtävänä on seurata kansainvälisen ja Euroopan unionin jäsenmaiden säännöllisen ja tehdyn työajan kehitystä sekä näihin kohdistuvia muutospaineita. Mahdollisuuksien

mukaan osana työaikakehityksen seurantaan työryhmän tulee kiinnittää huomiota myös ala- ja yrityskohtaisiin työaikajärjestelyihin.

Työryhmän tehtävänä on selvittää myös erilaisten työaikamuotojen laajuutta, käyttötarpeita ja toimivuutta. Mahdollisuuksien mukaan työssä tulee huomioida myös muissa EU-maissa tapahtunut kehitys.

Lisäksi työryhmän tulee seurata työaikapankkijärjestelyjen kehitystä ja käyttöönottoa sekä arvioida järjestelmien toimivuutta käytännössä ottaen huomioon myös työsuojelunäkökohdat ja kartoittaa mahdolliset järjestelmien käyttöönoton esteet.

Työryhmän tulee esittää raporttinsa sopimuskauden aikana.

7

PAIKALLISEN SOPIMISEN TUTKIMUSHANKE

Työmarkkinakeskusjärjestöt toteuttavat paikallisen sopimisen tutkimushankkeen yhdessä Turun yliopiston kanssa vuosien 2005 ja 2006 aikana. Tutkimushankkeen tarkoituksena on selvittää mm. paikallisen sopimisen kehitystä ja nykytilaa.

OSAAMISEN VAHVISTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

Euroopan unionin sosiaalisessa vuoropuhelussa työmarkkinoiden eurooppalaiset keskusjärjestöt EAY, UNICE ja CEEP tukevat Lissabonissa asetettua tavoitetta kehittää unionista maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva talous. Osaaminen ja koulutus ovat tässä keskeisiä tekijöitä. Keskusjärjestöt hyväksyivät 2002 yhteisen viitekehyksen eurooppalaiselle toiminnalle ammattitaidon kehittämiseksi, elinikäisen oppimisen edistämiseksi sekä tiedottamisen, tuen ja ohjauksen lisäämiseksi tukemaan koulutusjärjestelmien toimintaa.

Valtioneuvosto on asettanut 28.10.2004 antamallaan asetuksella työ- ja koulutusasiainneuvoston. Tulopoliittisen sopimuksen osapuolet pitävät asetettua uutta neuvostoa merkittävänä, koska se mahdollistaa koulutus- ja työllisyysasioiden tarkastelun yhteisestä strategisesta näkökulmasta. Neuvoston työn onnistumisen kannalta on tärkeää, että se perustuu kolmikantaiseen suunnitteluun ja valmisteluun. Työmarkkinakeskusjärjestöt toteavat, että työ- ja koulutusasiain neuvoston käsiteltäviksi soveltuvat esimerkiksi ne asiakokonaisuudet, joita esitettiin vuosille 2003 - 2004 solmitussa tulopoliittisessa sopimuksessa.

Suomen kansallinen menestyminen sekä tuotannon ja työpaikkojen säilyminen Suomessa edellyttävät määrätietoista panostamista osaamiseen.

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät, että asetetun työ- ja koulutusasiain neuvoston johdolla selvitetään, miten työelämän kehittämisohjelmat sekä parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän ja hallituksen globalisaatioselvityksen jatkotoimenpiteet ottavat huomioon osaamisen kehittämisen merkityksen tuottavuuden ja kilpailukyvyn nostamisessa sekä työhyvinvoinnin ja työuran jatkuvuuden edistämisessä yrityksissä ja työpaikoilla. Tehdyn selvityksen perusteella arvioidaan kolmikantayhteistyönä ja mahdollisesti toimialakohtaisena vuoropuheluna toteutettavan erillisen kansallisen osaamisohjelman tarve.

1

Henkilöstön kehittäminen

Työpaikan toiminnallisten – ja taloudellisten tavoitteiden toteutumisen kannalta on tärkeää, että henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä ja kehittämisestä huolehditaan. Suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen on yksi henkilöstön strategisen johtamisen avainalue ja menestyvän työyhteisön tunnusmerkki.

Vuosia 2003-2004 koskevassa tulopoliittisessa sopimuksessa keskusjärjestöt esittivät käynnistettäväksi sektorikohtaisia yhteisiä toi-

menpideohjelmia henkilöstön suunnitelmallisen kehittämisen tukemiseksi.

Keskusjärjestöt korostavat henkilöstön suunnitelmallisen kehittämisen tärkeyttä ja suosittelevat jatkamaan sektoreittain käynnistettyjä yhteisiä toimenpideohjelmia. Tällaisiin toimenpideohjelmiin liittyvien työpaikkatason kehittämishankkeiden toteutumista pyritään edistämään myös Työelämän kehittämisohjelman Tykesin avulla. Esimieskoulutusta on kehitettävä vastaamaan työelämän tarpeita.

Keskusjärjestöjen TELKE-työryhmässä selvitetään, miten erilaisilla työpaikoilla voidaan käytännön toimenpitein edistää henkilöstön suunnitelmallista ammatillisen osaamisen ylläpitämistä sekä työntekijöiden yhteistyötä koulutusasioissa.

Keskusjärjestöt osaltaan seuraavat sektorikohtaisten toimenpideohjelmien käynnistymistä.

2

Ammattitutkintostipendi

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät sosiaali- ja terveysministeriölle, että ammattitutkintostipendin määrä korotetaan 330 euroon 1.8.2005 alkaen. Samalla muutetaan koulutusrahastolakia siten, että stipendin saamisen ehtona oleva 30 vuoden alaikäraja poistetaan, 60 vuoden yläikäraja korotetaan 63 vuoteen ja että stipendin määrää voidaan tarvittaessa tarkistaa myös työmarkkinakeskusjärjestöjen esityksestä.

3

Esitykset valtiovallalle

3.1

Aikuiskoulutuksen määrärahat

Ammatillinen aikuiskoulutus on monesta eri tekijästä johtuen muodostunut ja tulee muodostumaan yhä tärkeämmäksi tekijäksi Suomen kilpailukyvyyn ja hyvinvointiyhteiskunnan toimivuuden kannalta. Hallituksen budjettiesityksessä näihin tarkoituksiin varatut määrärahat eivät kuitenkaan ole kehittyneet tarpeiden edellyttämällä tavalla.

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät, että ammatilliseen aikuiskoulutukseen varattuja määrärahoja korotetaan tutkintotavoitteisessa aikuisten ammatillisessa koulutuksessa sekä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen täydennyskoulutuksessa.

3.2.

Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksena toteutettava lisäkoulutus on kiintiöity. Vuoden 2004 kiintiö on 22 000 paikkaa. Ensi vuodeksi hallitus ehdottaa budjettiesityksessään vähennystä. Koko ajan on kuitenkin esiintynyt enemmän tarvetta ja kysyntää kiintiöidyille oppisopimuspaikoille, kuin niitä on ollut tarjolla.

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät, että ensi vuodeksi kiintiöityjä oppisopimuskoulutuksena toteutettavan lisäkoulutuksen paikkoja lisätään.

3.3

Nuorten ammatillisiin tutkintoihin sisältyvät näytöt

Nuorten toisen asteen ammatillisen koulutuksen tutkintoihin on päätetty sisällyttää näyttö. Työmarkkinakeskusjärjestöt osaltaan tukevat järjestelmän käyttöönottoa. Koska kyseessä on merkittävä ja vaativa järjestelmän muutos, tulee sille varata käyttöönottoa varten riittävät resurssit ja tehdä tiedotusohjelma.

Keskusjärjestöt esittävät, että ensi vuoden ja seuraavien vuosien talousarvioesitykseen otetaan riittävät määrärahat nuorten ammatillisten tutkintoihin sisältyvien näyttöjen järjestämiseksi ja siitä tiedottamiseksi.

3.4

Aikuisten näyttötutkintojärjestelmä

Aikuisten näyttötutkintojärjestelmä on viimeisten 10 vuoden aikana kehittynyt merkittäväksi tutkinnon suorittamisväyläksi siten, että nykytasolla tutkintotilaisuuksiin osallistuu vuosittain 50 000 opiskelijaa. Jotta järjestelmän laatu pystytään pitämään riittävällä tasolla ja jotta kaikkien luottamus tutkintoihin säilyy, on tärkeää, että näyttötutkintoihin liittyvää laadukasta koe- ja tehtävämateriaalia on saatavilla.

Keskusjärjestöt esittävät, että budjettiesityksessä varataan riittävät määrärahat näyttötutkintoaineistojen laadunvarmistuksen turvaamiseksi.

3.5

Nuorten koulutuspaikat ja työpajatoiminta

Nuorten koulutustakuun toteuttaminen on osa työllisyyden politiikkaohjelman toimeenpanoa. Järjestöt pitävät tarkoituksenmukaisena, että kaikille nuorille turvataan aloituspaikka toisen asteen koulutuksessa. Työpajatoiminnan kautta on tarpeen saada koulutukseen mukaan myös ne nuoret, jotka eivät peruskoulun päätyessä ole valmiita tekemään ammatinvalintapäätöstään. Työmarkkinoiden ammatti-

taitovaatimukset kohoavat ja edellyttävät kaikilta työalasta riippumatta ammattiin johtavaa koulutusta.

Keskusjärjestöt pitävät tarpeellisena, että opetus- ja työministeriöiden sekä kuntien käyttöön varataan riittävät määrärahat koulutuspaikkojen ja työpajatoiminnan tarjoamiseksi kaikille nuorille.

3.6

Korkeakoulujen voimavarojen suuntaaminen

Ammattikorkeakouluja ja yliopistoja tulee kehittää omaleimaisina ja koulutuspoliittisilta tavoitteiltaan selkeinä yksikköinä. Korkeakoulujärjestelmää on kehitettävä entistä suunnitelmallisemmin ja selkeytettävä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen yhteistyötä ja keskinäistä työnjakoa. Korkea-asteen koulutukseen käytettäviä voimavaroja on suunnattava siten, että parannetaan niiden kykyä antaa kansainvälisesti kilpailukykyistä koulutusta ja varmistettava mahdollisuudet huippuosaamisen kehittymiseen.

3.7

Yksilöllisten eläkevakuutusten käyttö koulutukseen

Työssä jatkamiseen ja eläkkeelle siirtymisen myöhentymiseen voidaan vaikuttaa myös henkilöiden omalla varautumisella koulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin.

Keskusjärjestöt esittävät selvitettäväksi yhdessä STM:n, VM:n ja työmarkkinakeskusjärjestöjen kesken, miten yksilöllisiä eläkevakuutuksia voitaisiin hyödyntää henkilön omaehtoisessa osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä.

VAHVISTUSILMOITUS

Osapuolet ovat solmineet alaa
koskevan työehtosopimuksen / virkaehtosopimuksen, työmarkkinoiden keskusjärjestöjen
välillä xx.xx.2004 hyväksytyn tulopoliittista sopimusta koskevan neuvottelutuloksen mukai-
sesti.

:ssäkuuta 2004

TYÖNANTAJALIITTO TAI VASTAAVA

AMMATTILIITTO TAI VASTAAVA

Poliisin ylijohdon palkkatyöryhmän pöytäkirja 5.2.2004

****) Tätä asiaa ei ole neuvotteluissa käsitelty, eikä Pardia ole sitä esittänyt.***

En hyväksy mitään ylimääräisiä papereita pöytäkirjaan liitettäväksi ja haluan nähdä kaikki liitteet ennen ptk:n hyväksymistä.

Heikki Santala