

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 päättyvän 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 sopimusalakohtaisella 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 suurenni käytettävissä olevaa erää. Mikäli erän käyttöajankohta siirretään, voidaan samalla sopia

paikkakohtaiseksi eräksi. Paikalliseksi siirretyn erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Osana tämän sopimuksen 3.2 kohdan mukaista paikallisen yhteistyön ja sopimisen edistämistä työ- ja virkaehtosopimusosapuolet voivat neuvotella ja sopia sopimusalakohdaiset menettelytavat paikallisen erän käytöstä.

Liittoerän ja paikallisen erän käyttöajankohla voidaan sopia siirrettäväksi. Siirrot eivät kuitenkaan suurena 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.

2.2.7

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 palkansaajista kerrotaan luvulla 0,45. Näin saatuun lukuun lisätään alalla alle 10,67 euroa tunnissa tai 1782 euroa kuukaudessa ansaitsevien palkansaajien suhteellinen osuus alan kaikista palkansaajista kerrottuna luvulla 0,15.

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

Erä käytetään työ- ja virkaehtosopimusosapuolten sopimalla tavalla. Mikäli erän käytöstä ei sovita, maksetaan se prosenttimääräisenä yleiskorotuksena. Muutoinkin erän käyttö, toteuttamisen ajankohta ja menettelytavat määräytyvät kohdan 2.2.6 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 sopimusalalla sen yleiskorotusta vastaavalla prosenttimäärällä. Sopimusalakohdainen yleiskorotus määräytyy tämän neuvottelutuloksen mukaisesti, ellei alakohtai-

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 yllättä 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 laajasti kaikkien palkansaajien ja eri sektoreiden tai sopimusalojen ansiot ovat tämän sopimuksen palkkaukselliset tavoitteet huomioon ottaen kehittyneet sopimuskauden aikana. Sektori- ja sopimusalaakohtaisten 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 tarkoitellussa 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.

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-

- 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 virkaehtosopimuksiin 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.

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 viivyttämättä 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) 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 pyydettyä 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 työttömyysurvalaissa olisivat seuraavat:

1. Työsuhte on päättynyt taloudellisilla tai tuotannollisilla syistä (TSL 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:t) tai työsuhte on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneista määräaikaista työsuhteista.
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. työvoimapoliittinen 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 työvoimapoliittinen lausunto.

Vastaavat järjestelyt toteutetaan julkisella sektorilla laki- ja sopimusmuutoksien.

Korotettua koulutustukea koskevat muutokset tehdään työttömyysturvainsäädäntöön siten, että muutokset voidaan toteuttaa pikaisesti.

1.7

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin toimeenpano ja aktiivinen työvoimapolitiikka

Osapuolet esittävät valtiovalle, 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 työttömyysturvainsäädäntöön sekä tehdä ehdotukset toimintamallin edellyttämistä muutoksista työvoimapaalveluihin
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 uudelleenkouluttamisvelvollisuudesta. 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 työvoimapaalveluista tehdään tämän esityksen edellyttämät muutokset.

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

mä yritykset täyttävät työsuhteisiinsa, veroihin ja sosiaaliturvamaksuihin 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 valtiovalialle harmaan talouden torjumiseksi

Viranomaisresurssit

Keskusjärjestöt esittävät, että viranomaisvalvontaa tehostetaan vakinaistamalla keskusrikospoliisin yhteydessä toimiva määräaikainen pimeän 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.

vähimmäissisältö. Tämä koskee erityisesti palkkaus- ja palkkausjärjestelmätietoja, tietoja henkilöstöryhmästä sekä työvoiman käyttöta-voista, määräistä 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 työsuhteasiain koulutuksen perusaineistoa liittojen käyttöön. Aineisto perustuu mm. keskeiseen työolainsäädäntöön. Liitot voivat osaltaan täydentää aineistoa alakohtaisilla työehtosopimusasioilla. Samalla keskusjärjestöt suosittelevat liitoilleen muutoinkin työsuhteasiain 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-

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 liittokohlaisissa 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 käyttöönotosta.

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. työssäoloehtoon, 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 toimia aikaa toistaiseksi. Työryhmän tehtävänä on seurata kansainvälisen ja Euroopan unionin jäsenmaiden säännöllisen ja tehdyn työajan kehitystä sekä näihin kohdistuvia muutospaineita. Mahdollisuuksien

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 viitekehityksen eurooppalaiselle toiminnalle ammattitaidon kehittämiseksi, elinikäisen oppimisen edistämiseksi sekä tiedottamisen, tuen ja ohjauksen lisäämiseksi tukemaan koulutusjärjestelmien toimintaa.

Valtioneuvosto on asettanut 28.10.2004 antamallaan aseluksella 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 kilpailukykyyn nostamisessa sekä työhyvinvoinnin ja työuran jatkuvuuden edistämässä 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-

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 kiintiöityä 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 päättyessä ole valmiita tekemään ammatinvalintapäätöstään. Työmarkkinoiden ammatti-

VAHVISTUSILMOITUS

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

_____ssä _____kuuta 2004

TYÖNANTAJALIITTO TAI VASTAAVA

AMMATTILIITTO TAI VASTAAVA