

RAAMISOPIMUS

TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN RAAMISOPIMUS SUOMEN KILPAILUKYVYN JA TYÖLLISYYDEN TURVAAMISESTA

Allekirjoittaneet työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat neuvotelleet keinoista, joilla voidaan turvata Suomen kilpailukyky sekä työllisyyden ja ostovoiman mahdollisimman myönteinen kehitys globaalisti epävarmassa taloudellisessa tilanteessa.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen tavoitteena on jatkaa hyvää yhteistyötä hallituksen kanssa teemoista, joilla voidaan edistää talouskasvua, tuottavuutta ja työllisyyttä Suomessa sekä näin yhtäältä turvata suomalaisten yritysten kilpailukyky maailmanmarkkinoilla ja toisaalta vahvistaa hyvinvointiyhteiskunnan taloudellista perustaa.

Osapuolet esittävät, että hallitus kokoaisi kolmikantaisen työryhmän seuraamaan ja arvioimaan hallitusohjelmaan sisältyvien talouskasvun ja työllisyyden tavoitteiden toteutumista.

Tavoitteena on yhtäältä seurata hallitusohjelmaan sisältyvien taloudellista kasvua ja työllisyyttä lisäävien aloitteiden ja hankkeiden toimeenpanoa sekä toisaalta etsiä uusia ratkaisuja, joilla voitaisiin tukea edellä mainittuja tavoitteita. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää osaamisen ja innovaatiotoiminnan laaja-alaiseen kehittämiseen, kansainvälistymiseen, yritystoiminnan kasvun ja investointien sekä sitä kautta työllisyyden edistämiseen Suomessa samoin kuin hyvinvointipalvelujen kehittämiseen.

Työmarkkinakeskusjärjestöt tukevat tavoitteita seuraavin keinoin:

a) Työmarkkinakeskusjärjestöt esittävät, että kaikissa työ- ja virkaehtosopimusratkaisuissa noudatetaan kohdan 1 mukaista ratkaisua ja että alakohtaiset liitot ja neuvottelujärjestöt käynnistävät kohdassa 1 tarkemmin selostetun mukaisesti alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimusneuvottelut siten, että ratkaisun riittävä kattavuus voidaan todeta 25.11.2011 mennessä.

b) Jos kohdassa 1 tavoiteltu ratkaisu toteutuu kattavasti, osapuolet sitoutuvat kohdan 2 mukaisesti työelämän kehittämISRatkaisuihin.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja AKAVA toteavat, että Elinkeinoelämän keskusliiton ja Ylempien Toimihenkilöiden neuvottelujärjestön välillä voimassa oleva Perussopimus ja siihen liittyvä koulutusaineisto sekä Yleissopimus käsittelevät ylempien toimihenkilöiden palkka- ja työehtojen määräytymistä yrityksissä EK-YTN -sopimusten soveltamisaloilla.

Helsingissä 13.10.2011

AKAVA ry

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO EK

KIRKON TYÖMARKKINALAITOS

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS KT

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ STTK ry

VALTION TYÖMARKKINALAITOS

1. Alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimusratkaisut

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt esittävät, että alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset tai voimassaolevien työ- tai virkaehtosopimuksien sopimuskauden aikainen ratkaisu sovitaan pääsääntöisesti 25 kuukauden ajaksi seuraavasti:

- ensimmäinen sopimuskorotus toteutetaan jo päättyneen sopimuksen osalta 1.10.2011 lukien tai
- ensimmäinen sopimuskorotus toteutetaan työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä tai
- ensimmäinen sopimuskorotus toteutetaan ja ensimmäinen 13 kuukauden jakso alkaa voimassa olevan sopimuksen palkkaratkaisun päättymisajankohdasta lukien, mikäli aiemmin sovittu sopimuskausi olisi jatkunut palkkaratkaisun päättymisen jälkeen

Ensimmäisen 13 kuukauden jakson sopimuskorotus 2,4 prosenttia, ja tätä seuraavan 12 kuukauden jakson sopimuskorotus on 1,9 prosenttia.

Sopimusosapuolet voivat lyhentää jälkimmäistä jaksoa korkeintaan 4 kuukaudella tai pidentää sitä 2 kuukaudella. Edellä mainittu jälkimmäisen jakson korotusprosentti on 12 kuukaudelle. Mikäli korotusväli on tätä lyhyempi tai pidempi, suhteutetaan sopimuskorotus jakson pituuden mukaan.

Sopimuskorotuksella tarkoitetaan palkantarkistuksia sekä kustannusvaikutteisia muita työehtojen muutoksia.

Mikäli tämä raamisopimus toteutuu, sopimukseen sitoutuneiden alojen palkansaajille maksetaan lisäksi 150 euron kertaerä vuoden 2012 ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Jos ensimmäinen sopimusjakso alkaa myöhemmin kuin 1.1.2012, kertaerä maksetaan kuitenkin kyseisen sopimusjakson alkamisen jälkeisen ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.

Osa-aikaiselle palkansaajalle maksettava summa on samassa suhteessa alempi kuin osa-aikaisen palkansaajan työaika on täyttä työaikaa alempi.

Kertaerät maksetaan vain henkilöille, joiden työ- tai virkasuhde on jatkunut keskeytymättä vähintään 3 kuukautta ennen erän maksuajankohtaa.

Kertaerän maksuajankohdasta sekä kertaerän maksamisen edellytyksistä ja toteutuksesta voidaan alakohtaisesti sopia myös toisin.

Ennen 13.10.2011 sovitut palkkausjärjestelmien ja vastaavien kehittämistä koskevat ohjelmat toteutetaan sovitun mukaisesti.

Sopimuskorotuksia koskevan sopimuksen on kestävä vähintään 31.10.2013 saakka.

Mikäli keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta, voivat ne suositella alakohtaisten sopimusten irtisanomista. Tätä tarkoittava irtisanomislauseke tulee sisällyttää työ- ja virkaehtosopimukseen.

Alakohtaisten neuvottelujen ajankohta

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt esittävät, että alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimusneuvottelut käydään 24.11.2011 klo 16 mennessä.

Edellisestä aikarajasta voidaan poiketa, jos työ- tai virkaehtosopimusneuvottelujen käymiselle aiemmin sovitun neuvotteluaikataulun mukaisesti on olemassa hyväksyttävä syy, kuten esimerkiksi jo sovittujen työ- tai virkaehtosopimusten sisällöllistä uudistusta valmistelevien työryhmien aikataulut.

Mikäli alakohtaiset sopimusosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että ne käyvät neuvottelut aiemmin sopimansa neuvotteluaikataulun mukaisesti, tulee osapuolten yhteisesti ilmoittaa omille keskusjärjestöilleen 24.11.2011 mennessä, sitoutuvatko ne solmimaan työ- tai virkaehtosopimusratkaisun kohdan 1. tarkoittamissa puitteissa.

Sopimuksen kattavuus

Keskusjärjestöt edistävät omilla toimenpiteillään sekä yhteistyöllään tämän ratkaisun mahdollisimman kattavaa toteutumista työmarkkinoilla.

Työ- ja virkaehtosopimusosapuolten tulee ilmoittaa omille keskusjärjestöilleen kirjallisesti 24.11.2011 kello 16 mennessä tämän sopimuksen mukaisten ratkaisujen solmimisesta.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat sopimuksen kattavuutta 25.11.2011, jonka jälkeen ne ilmoittavat kattavuudesta yhteisesti valtioneuvostolle.

Jos sopimuksen kattavuus ei ole riittävä eivätkä keskusjärjestöt sen vuoksi sitoudu kohdan 2 mukaisesti työelämän kehittämiskäytäntöihin, työ- ja virkaehtosopimusosapuolilla on oikeus irtaantua tekemistään sopimuksen mukaisista ratkaisuista.

2 Työelämän kehittäminen

1. Työvoiman käyttötavat

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että määräaikaisen työsopimuksen tekemisen perusteet sekä peruseriaatteen ovat yhteneväisiä riippumatta eri työsuhdemuodoista. Osapuolet esittävät kolmikantaisesti selvitettäväksi 31.3.2012 mennessä sen, toteutuuko vuokratyössä tehtävissä määräaikaisissa työsuhteissa käytännössä perusteiden osalta yhteneväisyyden periaate. Arvioinnin kohteena on myös se, tulisiko ottaa käyttöön määräaikaisen

työsopimuksen päättymiseen liittyvä ennakoilmoitusmenettely. Selvityksen perusteella toteutetaan tarvittavat lainsäädäntömuutokset.

Selvitetään kolmikantaisesti ns. 0-työsopimusten epäsäännöllisiin työaikoihin liittyviä mahdollisia muutostarpeita.

2. Työurien pidentäminen

2.1 Ikäohjelmat

Laaditaan yhteinen malli yritys-, kunta- tai virastokohtaisia ikäohjelmia varten

- valmistellaan malli ja jalkautetaan se
- elementteinä mm. joustavat työaikajärjestelyt senioreille, terveystarkastusohjelmat sekä senioreille suunnatut koulutustoimet

2.2 Osatyökykyisten työmarkkinoiden kehittäminen

Edistetään osatyökyvyn hyödyntämistä Lehdon selvityksen (STM) pohjalta. Käynnistetään kattava toimintaohjelma osatyökykyisten työmarkkinoiden kehittämiseksi: kannusteiden, tukitoimien, palveluketjujen, tietojärjestelmien, lainsäädännön ja myös asenteiden muuttamiseksi. Erityistä huomiota kiinnitetään työnantajien kannusteiden kehittämiseen, tuen tarjoamiseen työntekijöille omaan elämäntilanteeseen sopivan työllistymispolun löytämiseksi sekä eläkkeen ja ansiotulojen kannustavampaan yhteensovittamiseen. Myös työhönohjausprosesseja on parannettava niin, että ne ovat omiaan selkeästi johtamaan työllistymiseen. Osatyökykyisten työllistymiseen liittyvää lainsäädäntöä on arvioitava kokonaisuutena ja korostettava työhön suuntautumista ja kokonaisuuden hallintaa.

2.3 Henkilöstösuunnittelun kehittäminen

Tehdään henkilöstösuunnitelmasta keskeinen työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan työkalu. Henkilöstösuunnitelman laatimisen yhteydessä käydään yhdessä läpi mm. työvoiman käyttöön ja osaamiseen sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä kysymyksiä. Henkilöstösuunnitelmassa otetaan huomioon sekä työntekijöiden että tuotanto- ja palvelutoiminnan tarpeet.

Tässä tarkoituksessa laaditaan keskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstösuunnitelmasta kolmikantaisen yhteistoimintalakien muuttamista koskevan valmistelun pohjaksi 31.5.2012 mennessä seuraavista asioista:

- joustavien työaikajärjestelyjen suunnitelmallisen käyttöönoton edistäminen. Esimerkkeinä joustavista työaikajärjestelyistä mainitaan mm. työaikapankit, osa-aikatyömahdollisuudet ja etätyö. Työaikajärjestelyjä suunniteltaessa otetaan huomioon työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä.
- määräaikaisiin työsopimuksiin liittyvien kysymysten läpikäyminen

siten, että käsitellään sekä toteutuneiden että tulevien määräaikaisten työsopimusten määrää, käyttötapoja ja perusteita. Sijaisten tarve arvioidaan ennakkoon vuosittain.

- osatyökykyisten työllistämisen periaatteiden huomioon ottaminen
- työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen
keskusjärjestöjen osaamisen kehittämistä valmistelevan työryhmän työn pohjalta

Tämän jälkeen käynnistetään kolmikantavalmistelu edellä mainittujen asioiden sisällyttämiseksi yhteistoimintalakien henkilöstösuunnitelmaan. Työryhmän esitykset tehdään 30.11.2012 mennessä.

2.4 Työhyvinvointi

Täsmennetään kolmikantaisesti 30.11.2012 mennessä työsuojelua koskevaa lainsäädäntöä niin, että työaikojen kuormitustekijät ja niiden vaikutus työkykyyn ja työssä jaksamiseen selvitetään etukäteen.

Selvitetään työaikapankkien käytön sopimusalaakohtaiset esteet. Laaditaan yhteinen suunnitelma niiden poistamiseksi.

3. Muutosturva ja osaamisen kehittäminen

3.1 Menettelytavat

Keskusjärjestöt laativat yhteisen koonnoksen menettelytavoista ("hyvä maan tapa", parhaat käytännöt), joita on hyvä noudattaa yritysjärjestelyissä, joilla on merkittäviä henkilöstövaikutuksia.

Selvitetään viranomaisten osallistumista muutosturvaprosessiin entistä aikaisemmassa vaiheessa sekä tehostetaan muutosturvaan liittyvää viranomaisten tukea. Huolehditaan riittävästä resursseista (TEM).

3.2 Osaamisen kehittäminen

Muutostilanteisiin sopeutumiseksi, työn tuottavuuden lisäämiseksi ja työurien pidentämiseksi työntekijöiden mahdollisuuksia ammattitaidon päivittämiseen ja osaamisen kehittämiseen parannetaan.

Osapuolet asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on valmistella ehdotukset, miten lisätään henkilöstön kehittymismahdollisuuksien kattavuutta erilaisten työpaikkojen ja eri henkilöstöryhmien osalta. Osapuolten tavoitteena on luoda työpaikoille toimintamalleja, joilla työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä tehdään suunnitelmallisesti liiketoiminnan ja julkispalvelujen tarpeista sekä työntekijöiden pitkän aikavälin työllistymismahdollisuuksista lähtien.

Edellä mainittujen toimintamallien jalkauttamiseksi työpaikoille työryhmä laatii työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisen mallin, miten edistetään yhteistoimintalakien mukaisten henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien käyttöä.

Työryhmä selvittää koulutusrahaston uudistetun aikuiskoulutustuen käyttöä ja valmistelee ehdotuksia koulutusrahaston toiminnan kehittämiseksi. Selvityksen kohteena on hallitusohjelmassa mainittu työsuhteen aikana kertyvä koulutusoikeus sekä koulutusrahaston tehtävien laajentaminen sen sekä mahdollisen tilimallin hallinointiin. Kertyneen koulutusoikeuden voi käyttää työsuhteen aikana tai sen päättymisen jälkeen ammattitaidon kehittämiseen. Koulutusoikeus kertyisi jokaisen henkilökohtaiselle koulutustilille tai muuhun vastaavaan järjestelmään. Koulutusoikeudesta sovittaisiin tarkemmin työ- ja virkaehtosopimuksissa.

Työmarkkinaosapuolten selvitystyötä tehdään myös yhteistyössä hallituksen aikuiskoulutuksen julkisen rahoituksen uudistamista ja kansalaisten henkilökohtaisia koulutustilejä koskevan selvitystyön sekä opintovapaalainsäädäntöä koskevan valmistelun kanssa. Työryhmä tekee edellä mainitut ehdotukset 30.4.2012 mennessä.

3.3 Verokannusteet

Suomalaisten yritysten kilpailukykyä parantaa henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen. Osapuolet haluavat parantaa yritysten kilpailukykyä ja suhdannevaihteluihin varautumista. Selvitetään mahdollisuuksia ottaa käyttöön verotuksellisia toimenpiteitä, joilla kannustetaan yrityksiä investoimaan työntekijöidensä koulutukseen. Tällainen voi olla esimerkiksi yrityksen taseeseen tehtävä vastuuvaraus. Samalla selvitetään koulutuskustannusten kohtelu palkansaajien ansiotuloverotuksessa ja sen mahdolliset muutostarpeet. Osapuolet laativat yhteisen esityksen tarvittavista toimista 31.5.2012 mennessä. Osapuolet selvittävät samalla, miten vastaava järjestely on toteutettavissa julkisella sektorilla.

4. Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja tasa-arvo

4.1 Perhevapaajärjestelmä

Perhevapaajärjestelmää uudistetaan hallitusohjelman mukaisesti. Tavoitteena on lisätä isille merkittäviä vapaita, joustavoittaa isien perhevapaiden käyttöä ja mahdollistaa lapsen hoitaminen kotona nykyistä pitempään.

Isän osuutta vapaista lisätään niin, että isyysvapaa on yhteensä 54 arkipäivää, joista enintään 18 voidaan pitää yhdessä äidin kanssa. Isän vapaa on lapsikohtainen ja se voidaan pitää joustavasti siihen asti, kun lapsi täyttää 2 vuotta. Nykyinen kytkös vanhempainvapaaseen poistetaan.

Vanhempainpäivärahojen kustannusten jako säilyy ennallaan.

Uudistus astuu voimaan vuoden 2013 alusta. Uudistuksen vaikutuksia ja tavoitteiden saavuttamista tarkastellaan 2 vuoden jälkeen sen voimaan saattamisesta.

4.2 Samapalkkaisuus

Käynnistetään kolmikantainen selvitys palkkakartoitusten toimivuudesta ja kehittämistarpeista. Selvityksen osana tarkastellaan palkkakartoituksen sisältöä, yhteistoimintavelvoitetta sekä henkilöstön edustajan/edustajien (luottamusmiehet/yhteistyötoimikunnan jäsenet) tiedonsaantioikeutta. Selvityksen perusteella tehdään 31.5.2012 mennessä ehdotukset jatkotoimenpiteistä, jotka voivat myös olla lainsäädäntömuutoksia.

Työ- ja virkaehtosopimusosapuolet arvioivat sopimusten vaikutukset naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin ja ryhtyvät yhdessä sovittaviin toimenpiteisiin samapalkkatavoitteen edistämiseksi.

5. Sosiaaliturva

Työttömyysturva

1. Työttömyysturvajärjestelmän yksinkertaistaminen ja selkeyttäminen

Työttömyysturvajärjestelmään tarvitaan yksinkertaistavia ja kannustavuutta lisääviä muutoksia. Hallitusohjelmassa todetaan, että työttömyysturvajärjestelmää uudistetaan kolmikantaisesti tavoitteena järjestelmän yksinkertaistaminen ja selkiyttäminen nykyjärjestelmän pohjalta.

Järjestelmään tehtävillä muutoksilla pyritään edistämään nopeaa työllistymistä. Uutta yksinkertaisempaa ja kannustavampaa työttömyysturvan kokonaisuutta laadittaessa esillä ovat mm. päivärahan määrittelyiden ja sovitellun päivärahan kehittäminen, korvauksen tasot ja kesto sekä työssäoloehto. Yksinkertaistamisessa otetaan huomioon työntekijöiden, työnantajien, työttömyyskassojen ja Kelan tarpeet.

Yksinkertaistamiseen liittyvät muutokset valmistellaan sosiaali- ja terveysministeriön Salon työryhmässä ja toteutetaan kokonaisuutena kustannusneutraalisti.

2. Muut muutokset

Lomautuspäivärahojen rahoitus

Valtio osallistuu lomautuspäivärahojen rahoitukseen rahoittamalla ansiopäivärahan peruspäivärahaa vastaavan osuuden.

Lyhennetty työviikko ja soviteltu päiväraha

Lomautetuille, joiden työaika on lyhennetty yhdellä tai useammalla päivällä

viikossa, maksetaan työttömyyspäivärahaa menetetyiltä työpäiviltä ilman sovittelua. Samassa yhteydessä nostetaan soviteltua työttömyyspäivärahaa koskeva työaika-rajana nykyisestä 75 prosentista 80 prosenttiin 1.1.2012 alkaen.

Lomakorvauksen jaksotus ja työttömyysturva

Lomakorvauksen jaksotuksesta luovutaan. Muutos tulee voimaan 1.1.2013.

Vuorotteluvapaa

Vuorotteluvapaakorvauksia koskevia muutosesityksiä ei toteuteta.

6. Luottamusta lisäävät toimet työmarkkinoilla

Osapuolten yhteisenä tavoitteena on lisätä luottamusta ja yhteisiin etuihin perustuvaa rakentavaa yhteistoimintaa työmarkkinoilla ja talouspolitiikassa. Tässä tarkoituksessa pyritään kartoittamaan ja poistamaan työmarkkinoita eri tasoilla vaivaavia luottamusongelmia. Tarkoituksena on kehittää yhteistoiminnan avoimuuteen sekä keskinäiseen arvostukseen ja luottamukseen perustuvaa työmarkkinakulttuuria ja sen edellyttämiä toimintatapoja sovellettavaksi niin työpaikkatasolla kuin liitto- ja keskusjärjestötasolla.

Kyseessä on monivuotinen hanke, jonka tavoitteena on sitouttaa osapuolet kaikilla tasoilla hyvään työmarkkinakäytäntöön ja siten mahdollistaa työelämän ja työmarkkinatoiminnan avoin, ennakkoluuloton ja samalla tavoitteellinen kehittäminen.

Keskeisiä teemoja ovat yhtäältä aloitteellisuuteen ja innovointiin kannustaminen työpaikoilla ja toisaalta ongelmien ja kipukohtien identifiointi sekä varhainen puuttuminen/jatkuva yhteydenpito ongelma-asioissa, sopimusten ja lainsäädännön noudattaminen sekä erimielisyyksien ratkaiseminen. Erityistä huomiota kiinnitetään työpaikkatason käytännön yhteistoiminnan sekä neuvotteluosaamisen kehittämiseen.

Hankkeen toteuttamisesta vastaa johtoryhmä, johon kuuluu keskusjärjestöjen edustajien lisäksi liittotason edustajia. Laajempi liitto- ja työpaikkatason mukanaolo varmistetaan erityisellä foorumilla, joka kutsutaan koolle hankkeen käynnistysvaiheessa ja tarpeen mukaan hankkeen edistyessä.

Tavoitteena on tuottaa 30.11.2012 mennessä toimenpideohjelma luottamusta lisäävistä toimista työmarkkinatoiminnassa. Ohjelmaan tulee sisällyttää ehdotukset yleisistä neuvottelukulttuuria sekä –käytäntöjä parantavista toimista.

Työelämään vaikuttavien politiikkalohkojen sekä lainsäädäntö- ja muiden hankkeiden seurannan ja koordinoimisen parantamiseksi perustetaan keskusjärjestöjen pysyvä neuvotteluelin. Varmistetaan tiedonkulku liittotasolla.

Pysyvä neuvotteluelin käsittelee erityisesti

- hallitusohjelmahankkeita
- kaksikantaisia hankkeita
- EU-sosiaalidialogia ja EU-lainsäädäntöön vaikuttamista
- talous- ja työmarkkinapolitiikan yhteensovittamista
- muita taloutta ja työllisyyttä edistäviä toimia yhteistyössä hallituksen kanssa

Pysyvän neuvotteluelimen ohjauksessa laaditaan 30.11.2012 mennessä monivuotinen yhteinen ohjelma työelämän ja työmarkkinoiden tavoitteelliseksi kehittämiseksi. Kunnianhimoisena visiona on suomalaisen työelämän nostaminen laadultaan ja kilpailukyvyltään maailman huippuluokkaan.