

TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN TYÖURASOPIMUKSEN LINJAUKSET

1. Hyvinvointi syntyy työstä

Suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan turvaaminen väestön ikääntyessä edellyttää kilpailukykyisiä yrityksiä, nykyistä korkeampaa työllisyysastetta ja pidempiä työuria. Julkisen talouden kestävyysvajeen tehokkaimpia korjauskeinoja on työurien pidentäminen. Yhden vuoden lisäys keskimääräiseen työuraan voisi valtiovarainministeriössä tehdyn alustavan arvion mukaan pienentää 5 prosentin luokkaa bkt:sta olevaa kestävyysvajetta 1 prosenttiyksiköllä eli runsaalla 2 miljardilla eurolla. Keskimäärin kaksi vuotta pidempi työura merkitsisi siten vajaata 5 miljardia pienempää tarvetta korottaa veroja tai leikata julkisia menoja.

Mitä korkeampi on työllisyysaste ja mitä pidemmäksi ja eheämmäksi työurat muodostuvat, sitä pienemmäksi jää ikäsidonnaisten menojen tarve.

Yksilön kannalta pidempi työura merkitsee parempaa eläketurvan tasoa.

Työmarkkinakeskusjärjestöt sitoutuvat jäljempänä sovittuihin linjauksiin työurien pidentämiseksi ja vuoden 2005 eläkeuudistuksen jatkamiseksi.

2. Työurien pidentäminen

2.1 Työelämäryhmän esitykset työurien pidentämiseksi

Keskusjärjestöjen työelämäryhmä on toimeksiantonsa mukaisesti selvittellyt työurien pidentämistä koskevia muita kuin eläkepolitiikan linjauksia. Lähtökohtana on ollut työryhmän edellinen raportti (1.2.2010) ja sen sisältämät ehdotukset, joiden toteutumista työryhmä on arvioinut.

Yleisenä havaintona työryhmä on todennut useiden työryhmän esitysten edenneen, olevan jatkovalmistelussa ja osin jo lainsäädännön tasolla. Osa esityksistä sisältyy pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmaan, jossa työurien pidentämistä katsotaan laajasti ja toistetaan työelämäryhmän tavoite pidentää työuria alusta, keskeltä ja lopusta. Hallitusohjelman pohjalta eri ministeriöissä on jo käynnissä lukuisia hankkeita, joissa käsitellään työelämän kehittämistä ja työurien pidentämistä.

Lisäksi raamisopimuksessa on sovittu useista työuria pidentävistä jatkohankkeista kuten ikäohjelmat ja useat osaamisen kehittämiseen liittyvät hankkeet, joiden toimeenpano on vireillä.

Työryhmä kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että työelämäryhmän edellisen raportin ehdotuksista toteutumatta ovat edelleen erityisesti aikuiskoulutuksen kehittämistä koskevat ehdotukset samoin kuin osa-aikalisää koskeva ehdotus. Työelämäryhmä korostaa, että työelämän toimintaympäristön nopeat muutokset

asettavat suuria muutoksia työssä olevan väestön osaamisen lisäämiselle. Aikuiskoulutuksen koulutustarjontaa tulee kehittää siten, että se vastaa työelämän osaamistarpeisiin.

Työryhmä toteaa, että toteutumatta ovat myös ehdotukset työterveyshuollon saatavuuden varmistamisesta sekä lääkäreiden työterveyshuollon koulutuksesta. Hoitoketjun nopeuttamista koskevaa pilottihanketta ei myöskään ole käynnistetty.

Toimitusjohtaja Jukka Rantalan johtama eläkeneuvotteluryhmä on selvittänyt eläkepoliittisia linjauksia ja toimenpiteitä työurien pidentämiseksi ja keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän nostamiseksi hallitusohjelmassa mainitun tavoitteen mukaisesti. Tätä tavoitetta tukeakseen työelämäryhmä tekee omalta osaltaan seuraavat ehdotukset. Tarkoitus on, että ehdotukset viimeistellään toimeenpantaviksi hankkeen sisällöstä riippuen kaksi- tai kolmikantaisesti. Kolmikantavalmistelua edellyttävät hankkeet käynnistetään välittömästi ja samalla määritellään niiden aikataulut. Työelämäryhmä jatkaa työtään jäljempänä esitettyjen linjausten sekä muiden mahdollisten työuria pidentävien ehdotusten työstämiseksi 31.12.2012 asti.

2.1.1 Nuorten työllisyys (keskusjärjestöt, liitot, TEM, OKM)

- Keskusjärjestöt ovat valmiita etsimään uusia keinoja nuorten työelämään pääsyn helpottamiseksi. Tavoitteena on löytää nuorille työ- ja kouluttautumismahdollisuuksia yhdistämällä koulutusta ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Nuorten oppisopimiskoulutuksen lisääminen edellyttää työnantajille maksettavan koulutuskorvauksen porrastamista siten, että alkuvaiheessa koulutuskorvaus on korkeampi. Työnantajien näkökulmasta on keskeistä, että oppilaitosten tukea ja ohjausta työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa parannetaan. Työnantajien osallistumista nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamiseen voidaan lisätä vähentämällä eri järjestelmien käyttöön liittyvää hallinnosta työtä. Nuorten palkkatuki (Sanssi-kortti) on tehtävä työnantajille mahdollisimman helpoksi käyttää. Tämä on erityisen tärkeää työllistymismahdollisuuksien lisäämiseksi pienillä työpaikoilla. Keskusjärjestöt valmistelevat näitä asioita koskevat ehdotukset 30.9.2012 mennessä.
- Keskusjärjestöt kehottavat jäsenliittojaan tarkastelemaan toimialakohtaisesti, miten nuorten työelämään pääsyä helpotetaan. Tavoitteena on saada aikaan nuoria koskevat työllistämissopimukset 30.11.2012 mennessä.
- Keskusjärjestöt korostavat, että nuorten yhteiskuntatakuun toteuttamiseen ja koulutusmahdollisuuksien lisäämiseen alle 30-vuotiaille perusasteen koulutuksen varassa oleville on varattava riittävät resurssit ja koulutustarjonta.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa sovittiin, että vuoden 2013 alusta lähtien jokaiselle alle 25-vuotiaalle sekä alle 30-vuotiaalle vastavalmistuneelle tarjotaan työ-, harjoittelu-, opiskelu-, työpaja- tai kuntoutuspaikka viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työttömäksi joutumisesta. Lisäksi jokaiselle peruskoulun päättäneelle taataan jatko-opintopaikka, työpajapaikka tai muu vastaava paikka.

Hallitusohjelmassa sovittiin, että yhteiskuntatakuun toteutusta varten varataan vuosittain 60 miljoonan euron lisämääräraha. Uudistusta valmisteleva työryhmä on jättänyt ensivaiheen ehdotukset yhteiskuntatakuun toteuttamiseksi.

Koulutuksen puuttuminen on keskeinen työelämästä ja koko yhteiskunnasta syrjäyttävä tekijä. Perusopetuksensa päättävien lisäksi Suomessa on 20–29-vuotiaista 110 000 vailla perusasteen jälkeistä tutkintoa. Heikko ammattitaito lyhentää merkittävästi työuraa. Toisen asteen tutkinto nostaa työvuosien määrän odotetta miehillä kuusi ja naisilla yhdeksän vuotta. Perusasteen ja ylempään korkeakoulututkinnon ero on puolestaan miehillä 13 ja naisilla 10 vuotta.

Perusopetuksen tärkeänä tehtävänä on nuorten kiinnostuksen herättäminen omasta tulevaisuudestaan ja opiskelumotivaation vahvistaminen. Siirtymisessä perusopetuksesta toiselle asteelle ja koulutuksesta työelämään tarvitaan tehokkaita ohjaus- ja neuvontapalveluja sekä kannustinloukkujen purkamista.

Keskusjärjestöt korostavat, että nuorten yhteiskuntatakuun tehokas toteutus edellyttää ammatillisen koulutuksen ja siihen valmistavien koulutuksien tarkastelua kokonaisuutena. Ammatillisen koulutuksen eri järjestämismuotojen yhteistyötä tiivistämällä voidaan rakentaa joustavasti yksilöllisiä koulutuspolkuja. Oppisopimuskoulutus ei ole ensisijainen syrjäytymisvaarassa olevien koulutusmuoto. Sen sijaan ammatillisen peruskoulutuksen, oppisopimuksen ja näyttötutkintojärjestelmän tehokas yhteensovittaminen lyhentää koulutusaikoja ja vapauttaa ammatillisen peruskoulutuksen resursseja ohjausta ja tukea enemmän tarvitsevien opiskelijoiden käyttöön. Tarvitaan erilaisia ammatillisen peruskoulutuksen, työpajatoiminnan ja oppisopimuksen joustavia yhdistämismalleja (esim. 2+1 malli).

Ammatillisen perus- ja lisäkoulutuksen rahoitusjärjestelmä tulee kehittää kokonaisuutena ja sen tulee kannustaa nopeampaan siirtymiseen koulutuksesta työelämään, eri järjestämismuotojen yhteistyön tiivistämiseen ja koko ikäluokan kouluttamiseen.

2.1.2 Työssä jatkamista tukevien prosessien kehittäminen

Työkyvyn ylläpitämisen ja työssä jatkamisen kannalta työterveyshuollon toimivuus on olennainen asia. Toimiva työterveyshuollon yhteistyö eri henkilöstöryhmien kanssa on osa hyvää työterveyshuolto prosessia.

2.1.2.1 Työeläkejärjestelmää koskevat toimenpiteet

2.1.2.1.1 Työeläkelaitosten ja työterveyshuollon yhteistyön lisääminen (STM, keskusjärjestöt, työeläkelaitokset)

- Selvitetään, miten työeläkelaitokset voisivat nykyistä tehokkaammin tukea työpaikan ja työterveyshuollon yhteisiä varhaisen tuen toimia. Tavoitteena on, että lisäämällä työpaikan työterveysyhteistyön sekä työeläkejärjestelmän osaamisen vuorovaikutusta voitaisiin työpaikan toimin nykyistä varhaisemmassa vaiheessa puuttua uhkaaviin työkyvyttömyyseläketapauksiin. Keskeisessä asemassa on

työterveyshuollon tuloksellisuus ja sen arviointi. Jatkovalmistelussa tulee kiinnittää huomiota erityisesti seuraaviin käytännön näkökohtiin:

Työterveyshuollolla on tiedot työpaikasta, sen terveys- ja työkykyriskeistä, sairauspoissaoloista ja työkyvyttömyyden syistä. Työterveyshuolto huolehtii osaltaan yhdessä työpaikan kanssa työkyvyn ylläpitämisestä ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisystä sekä koordinoi työntekijöiden sairauksien hoitoa ja kuntoutusta. Työeläkelaitos voi tuoda työpaikoille työkyvyn arvioinnin ja ammatillisen kuntoutuksen asiantuntemusta.

Työeläkelaitokselle kertyy tietoa ja asiantuntemusta työpaikan työkyvyttömyyseläketapahtumista, jotka on syytä sopivin tavoin saattaa työterveyshuollon ja työpaikan tietoon. Tässä tarkoituksessa työpaikan, työterveyshuollon ja työeläkelaitosten yhteistyötä kehitetään nimeämällä kutakin työpaikkaa varten vastuuhenkilö, joka on paneutunut kyseiseen työpaikkaan ja sen työkykytilanteeseen. Vastuuhenkilö on luontevimmin työterveyshuollon ammattilainen.

Lähtökohtana tulisi olla, että työkyvyttömyyseläkehakemukseen tulisi aina sisältyä työterveyslääkärin lausunto. Työeläkelaitoksen tulee olla yhteydessä työterveyshuoltoon aina kun käsiteltäväksi tulee eläkehakemus, jonka liitteenä ei ole työterveyslääkärin lausuntoa. On myös varmistettava, että eläkehakemukseen on liitetty työnantajan kuvaus. Työterveyshuolto on tarvittaessa yhteydessä työeläkevakuuttajaan jo varhaisessa vaiheessa ammatillisen tai lääkinällisen kuntoutuksen käynnistämiseksi, kun työkyvyn aleneminen tai uhka työkyvyn menettämisestä on havaittu. Oleellista on työterveyshuollon mahdollisuus hyödyntää työeläkevakuutuslaitoksen asiantuntemusta sekä ennusteeseen että ratkaisuvaihtoehtoihin liittyen.

Työeläkejärjestelmä tarjoaa työterveyshuollolle koulutusta työkyvyn arvioinnin ja ammatillisen kuntoutuksen osalta. Selvitetään, miten esimerkiksi Työterveyslaitos voisi työpaikan pyynnöstä suorittaa työterveyshuollon laadun auditointia erityisesti työpaikan työterveysyhteistyön ja työkyvyttömyyden ehkäisyn ja sen hoidon osalta. Käytettävät laadun arviointikriteerit perustuisivat hyvään työterveyshuoltokäytäntöön.

2.1.2.1.2 Hoitoon pääsyn nopeuttaminen työkykyperustein (STM, työeläkelaitokset, Kela, VM)

- Työelämäryhmä esitti edellisessä raportissaan työeläkelaitosten toteuttavan yhteistyössä Kelan kanssa ja STM:n ohjauksessa pilottihankkeen hoitoon pääsyn nopeuttamiseksi. Hoidon korvaamiselle asetettaisiin täsmälliset kriteerit. Työelämäryhmä uudistaa esityksensä tältä osin. Lisäksi selvitetään hoidon toteuttamistavasta riippumaton palkansaajien tasavertainen verokohtelu.

Pilottihankkeen tarkoituksena on selvittää, saadaanko hoidon nopeuttamisella työkyvyttömyyspoissaoloja lyhenemään sekä sairauspäivärahojen maksujaksoja ja eläkemenoja vähenemään. Hoidon korvaaminen edellyttää

sovittujen kriteerien täyttymistä sekä työpaikalla työterveyshuollon kanssa tehtyä arviota työssä jatkamisen mahdollisuuksista.

2.1.2.1.3 Työeläkejärjestelmän työhyvinvointitoiminnan pelisäännöt (STM, keskusjärjestöt, työeläkelaitokset)

- Keskusjärjestöt pitävät työhyvinvointitoimintaa tärkeänä osana työeläkejärjestelmää. Työeläkelainsäädäntöön tulee valmistella työhyvinvointipalvelut määrittelevät säännökset, jotka selkeyttävät sekä työhyvinvointipalveluiden oikeudellisen aseman että palveluiden käytön yhtiöiden kilpailukeinona.

Työhyvinvointipalvelujen tavoitteena on auttaa asiakasyrityksiä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisessä ja siten työkyvyttömyyden ehkäisyssä. Työnantajan lakisääteisiä, työsuojeluun ja työterveyshuoltoon kuuluvia velvoitteita ei ole tarkoitus korvata työhyvinvointipalveluilla eikä kustantaa työhyvinvointivaroilla. Tarkoituksena on, että palvelut kohdistuvat työkyvyn ylläpidon, työkyvyttömyysriskin ja työeläkejärjestelmän kannalta tehokkaalla tavalla. Työhyvinvointipalveluiden tulee lähtökohtaisesti olla saatavilla kaikille työnantajille.

Jatkossa työeläkelaitosten työhyvinvointipalveluiden vaikuttavuutta tulee seurata nykyistä tarkemmin, mm. työeläkeyhtiön hallituksen tulee hyväksyä työhyvinvointipalveluiden peruslinjaukset sekä seurata palveluiden toteutumista ja tuloksellisuutta. Työhyvinvointipalveluja koskeva sääntely tulee toteuttaa nopealla aikataululla.

2.1.2.2. Kuntoutusprosessit toimiviksi (STM, keskusjärjestöt, työeläkelaitokset, Kela)

- Työterveyshuolto ottaa kokonaisvastuun kuntoutuksen koordinoinnista. Kuntoutusprosessien hallinta kytketään keskeiseksi osaksi työterveyshuollon laadunhallintajärjestelmää. Näin varmistetaan kuntoutuksen oikea-aikainen käynnistyminen ja suunnitelmallinen toteutuminen.

Kuntoutusmahdollisuudet ja -vaihtoehdot sekä kuntoutukseen liittyvä sosiaalilainsäädäntö tunnetaan työpaikoilla, mutta myös työterveyshuollossa, puutteellisesti. Kuntoutus käynnistetään usein vasta jos tavanomainen hoito ei kohtuullisen ajan kuluessa ole johtanut toimintakyvyn ja/tai työkyvyn palautumiseen. Näin menetellen kuntoutus käynnistyy poikkeuksetta liian myöhään sen ihanteellista vaikuttavuutta ajatellen. Kuntoutussuunnitelmat eivät aina ole riittävän perusteellisia, eikä suunnitelmaa laadittaessa ole otettu huomioon työpaikan mahdollisuuksia tukea suunnitelman toteutumista. Lisäksi kuntoutuksen kokonaiskoordinaatio sekä hoidon että eri kuntoutusvaihtoehtojen ja niiden järjestäjien kesken on vajavaista. Tämä johtaa siihen, ettei toiminta etene saumattomasti tai se jopa keskeytyy kokonaan.

Kuntoutusprosessien toimivuutta tulee kehittää seuraavien suuntaviivojen mukaisesti:

Työterveyshuolto ottaa vastuun kuntoutuksen (lääkinnällinen kuntoutus, ammatillinen kuntoutus) koordinoinnista osana kokonaistilanteen hoitoa, mihin tehdyt

sairausvakuutuslain ja työterveyshuoltolain muutokset antavat aiempaa paremmat mahdollisuudet. Työterveyshuollossa on alan perusosaamisen lisäksi fysioterapian asiantuntemusta, mutta rinnalle tarvitaan sosiaalivakuutuksen ja kuntoutuksen sekä myös työ- ja organisaatiopsykologian osaajia, joita työterveyshuollon on voitava konsultoida asiantuntijoina työterveyshuollon korvausjärjestelmän piirissä.

Kuntoutusprosessien hallinta kytketään keskeiseksi osaksi työterveyshuollon laadunhallintajärjestelmää. Työterveyshuollossa järjestetään mahdollisuus pyytää erikoissairaanhoidolta kuntoutussuunnitelma, mikäli sellaista ei hoidon yhteydessä ole laadittu. Työterveyshuolto voi käynnistää määritellyt kuntoutustoimet suoraan omalla päätöksellään tietyille enimmäisajalle (esim. työkokeilu omalla työpaikalla). Kuntoutusprosessin suunnittelussa voidaan käyttää Kelan työkykyneuvoja.

Kuntoutusprosessissa huomioidaan henkilön työ ja työpaikan olosuhteet. Prosessin aikana yhteyttä työpaikan ja kuntoutujan välillä ei päästetä katkeamaan. Mahdolliset ehdotukset työn muokkaamisesta laaditaan siten, että ne ovat toteuttamiskelpoisia työpaikan arjessa. Työterveyshuollon tehtävä on tarvittaessa asiantuntijoita käyttäen parantaa työpaikkojen tietoisuutta tukimuodoista, jotka ovat käytettävissä vajaakuntoisen henkilön työllistämiseen. Kuntoutussuunnitelmien laadinnassa käytettäviin lomakkeisiin (mm. Lääkärinlausunto B) lisätään kohdat, joihin merkitään tiedot tarkoituksenmukaisten yhteistyötahojen konsultoinnista suunnitelmaa laadittaessa.

2.1.2.3. Työterveyshuollon kehittäminen (STM, keskusjärjestöt, Työterveyslaitos, OKM)

2.1.2.3.1 Työterveyshuollon saatavuuden parantaminen

- Parannetaan eri keinoin työterveyshuollon saatavuutta pienillä työpaikoilla. Mahdollistetaan työterveyshuollon palvelut alasta tai työn teon muodosta riippumatta kaikille työntekijöille. Selvitetään mahdollisuus kannustaa pieniä työpaikkoja työkykytoimintaan työterveyshuollon korvauskäytännön tai vakuutusmaksujen kautta.

STM on laatimassa esitystä pienten työpaikkojen työterveyshuollon saatavuuden parantamisesta esimerkiksi hankintapoolin avulla. Asiaa voidaan käytännön hyvien esimerkkien pohjalta edistää myös siten, että yritykset edellyttävät alihankkijoiltaan työterveyshuollon asianmukaista hoitamista. Tämä periaate kirjataan tilaajavastuulakiin. On myös syytä harkita työkykytoiminnan kannusteiden kehittämistä pieniä työpaikkoja varten esimerkiksi työterveyshuollon korvausjärjestelmän tai eläkevakuutuksen keinoin. Hankintaosaamisen lisäämiseksi tarvetta olisi myös toimialakohtaiselle, työpaikan koko huomioon ottaen laaditulle työterveyshuollon hankintaoppaalle.

- Selvitetään mahdollisuudet saada käyttöön työntekijän terveystietoja sisältävä seurantaväline ("sirukortti"), joka helpottaisi erityisesti lyhyissä työsuhteissa työskentelevien työterveyshuollon järjestämistä ja seurantaa.

Työryhmän ensimmäisen vaiheen ehdotusten mukaan tarkoituksen oli selvittää työntekijän terveystietoja sisältävän seurantavälineen käyttöönotto Kansallisen terveystietokeskuksen (KanTa) yhteydessä. Katsotaan tarpeelliseksi selvittää seurantavälineen toteuttamisen muut mahdollisuudet esimerkiksi Sitran kanssa yhteistyössä.

2.1.2.3.2 Työterveyshuollon osaamisen kehittäminen

- Työelämäryhmä esitti edellisessä raportissaan työterveyshuollon osaamisen kehittämiseksi kaikessa terveydenhuoltohenkilöstön peruskoulutuksessa lisättävän työelämän, työkyvyn arvioinnin ja sosiaalivakuutuksen tuntemusta. Lisäksi ehdotuksena oli kaikkiin lääketieteellistä koulutusta antaviin yliopistoihin perustettavat päätoimiset työterveyshuollon professorit. Työelämäryhmä uudistaa ehdotuksensa näiltä osin. Tämän lisäksi ehdotetaan ammattikorkeakoulujen ylläpitävän riittävää työterveyshoitajakoulutusta. Asioita koskeva työmarkkinaosapuolten kannanotto toimitetaan yliopistoille ja ammattikorkeakouluille.

2.1.2.4. Työterveysyhteistyö

Työpaikan työterveysyhteistoiminnalla voidaan tehokkaasti vaikuttaa työkyvyn edistämiseen ja työkyvyttömyyden ehkäisyyn. Työterveysyhteistoiminta edellyttää koko organisaation sitoutumista ja kaikkien henkilöstöryhmien mukanaoloa. Työterveysyhteistyön vaikuttavuuden parantamiseksi on oltava selvillä kaikkien työtehtävien olosuhteisiin perustuvista tarpeista.

2.1.3. Työpaikkojen toimet työhyvinvoinnin edistämiseksi

2.1.3.1. Ikäohjelmat ja yksilölliset työurasuunnitelmat (Keskusjärjestöt, liitot)

- Työmarkkinaosapuolet laativat raamisopimuksen mukaisesti yhteisen mallin työpaikkojen ikäohjelmia varten.
- Työpaikoilla varmistetaan ikäohjelmien soveltaminen yksilötasolla esim. yksilöllisellä työurasuunnitelmalla.

Työmarkkinaosapuolet ovat laatimassa yhteistä mallia ikäohjelmia varten. Sen elementteinä ovat työpaikkojen yhteiset mm. joustavat työaikajärjestelyt, terveystarkastusohjelmat sekä senioreille suunnatut koulutustoimet. Ikäohjelma koskettaa kaikkia ikäryhmiä.

Ikäohjelman lisäksi jokaisen ikääntyneen (vähintään 58–60 täytettyään) työntekijän kanssa käydään henkilökohtainen kehityskeskustelu, jossa sovitaan toimet, joilla tuetaan työuran pidentämistä. Tämän pohjalta voidaan laatia yksilöllinen etenemismalli (esim. työurasuunnitelma). Suunnitelmassa huomioidaan esimerkiksi työn kehittämistarpeet (työjärjestelyt, työajat jne.), työuralla jatkaminen sekä mahdollinen osaamisen siirto.

Alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimusosapuolet selvittävät, miten ikäohjelmien käyttöä sekä yksilöllisten työurasuunnitelmien tekemistä edistetään.

2.1.3.2. Työhyvinvoinnin työkalut ja toimintamallit (Keskusjärjestöt, liitot)

- Keskusjärjestöt suosittelevat, että jäsenliitot kartoittavat alakohtaisesti työhyvinvointitoiminnan nykytilan sekä laativat tämän pohjalta yhteisen toimenpideohjelman. Keskusjärjestöt laativat yhteisen tarkistuslistan huomioon otettavista asioista.

Esimerkiksi teknologiateollisuuden työehtosopimusosapuolet ovat yhteistyössä edistäneet toimialalla yritysten henkilöstön työhyvinvointia, eri-ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä sekä sairauspoissaolojen hallintaa. Tätä työtä varten teknologiateollisuuden työpaikoilla on pilottihankkeena kehitetty soveltuvia työkaluja ja toimintamalleja, joilla työpaikat voivat kartoittaa työhyvinvoinnin nykytilaa sekä tunnistaa tärkeimmät kehittämiskohteet.

2.1.4. Osatyökyvyttömyyseläkkeet ja työssä jatkaminen (keskusjärjestöt, STM, TEM, Kela)

Selvitetään miten työntekijän työssä jatkamista ja osa-aikaista työllistymistä voitaisiin edistää seuraavilla toimilla:

- Osatyökyvyttömyyseläkettä ja työeläkekuntoutusta koskeva soveltamisikäraja nostetaan työeläkkeen puolella 63:sta 68 vuoteen.
- Osatyökyvyttömyyseläke mahdollistetaan myös kansaneläkkeessä.

Työeläkejärjestelmässä työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää myös joko täyden tai osaeläkkeen suuruisena, riippuen jäljellä olevan työkyvyn määrästä. Osatyökyvyttömyyseläkettä saavia oli vuoden 2010 lopussa 20 800 eli 10 prosenttia kaikista työkyvyttömyyseläkkeensaajista.

Osatyökyvyttömyyseläkeläisistä noin 60 prosenttia on työelämässä. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien työllistymismahdollisuuksia edistetään.

Osatyökyvyttömyyseläkettä on tälle hetkellä mahdollista saada vain työeläkkeen puolelta vuoteen 63 saakka. Osatyökyvyttömyyseläkkeen muutoksilla pyritään kannustamaan työuran pidentämiseen joustavan eläkeiän mukaisesti.

Mahdollisuus Kelan osatyökyvyttömyyseläkkeeseen arvioidaan lisäävän myös erityisesti nuorten mielenterveyshäiriöiden tai kehitysvammaisuuden vuoksi työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työllistymismahdollisuuksia.

Mahdolliset eläkkeiden määrittämissiin liittyvät yksityiskohdat käsitellään erikseen eläketyöryhmässä.

2.1.5. Masto-hankkeen jatkotoimet (Keskusjärjestöt, Työturvallisuuskeskus, STM)

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti vuosille 2008-2011 Masto-hankkeen edistämään työhyvinvointia lisääviä käytäntöjä työelämässä, masennuksen ehkäisyä, hyvää hoitoa ja kuntoutusta sekä työssä jatkamista ja työhön paluuta masennuksen yhteydessä sekä vähentämään masennusperusteista työkyvyttömyyttä.

- Masto-hankkeen ehdotusten toimeenpano varmistetaan. Toimenpidesuosituksen toteutumista tulisi seurata tiiviisti vuosittain. Seurannan perusteella suositusten toteuttamista tuetaan, mikäli asiat eivät etene suunnitellusti.
- Työmarkkinaosapuolet ryhtyvät käytännön toimenpiteisiin Työturvallisuuskeskuksessa (Työhyvinvoinnin kohtaamispaikka) seuraavien Masto-hankkeen ehdotusten toimeenpanon varmistamiseksi:

Työkyvyn tukitoimista pelisäännöt työpaikoille

- varhaisen tuen ja työhön paluun toimintamallien käyttöönotto ja juurruttaminen työpaikoille; käytön ja toimivuuden seuranta (Työterveyslaitoksen seurantatutkimukset, Kevan ja työeläkeyhtiöiden seuranta)

Valmennusta esimiehille ja työsuojeluhenkilöstölle

- hyödynnetään Masto-hankkeessa tuotettua koulutusmateriaalia
- Johtamisen kehittämisverkosto; työhyvinvointikortti

Työsuojelu tukemaan mielenterveyttä edistävien työolojen kehittämistä

- psykososiaaliset työolotekijät selvitetään kaikilla toimialoilla osana työpaikan riskinarviointia ja työterveyshuollon työpaikkaselvitystoimintaa

2.2 Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen päälinjaukset eläkejärjestelmä-uudistuksen jatkamiseksi

Työmarkkinaosapuolet sitoutuvat seuraavaan neuvottelumenettelyyn pitkän aikavälin eläkepolitiikasta ja työeläkejärjestelmän uudistuksesta.

Kataisen hallituksen ohjelmassa on sovittu keskimääräisen eläkkeellesiirtymisiän nostamistavoitteeksi 2025 mennessä vähintään 62,4v. Työmarkkinajärjestöt ovat hyväksyneet tämän tavoitteen jo keväällä 2009. Tämä hallituksen ja järjestöjen yhteinen tavoite on työeläkejärjestelmän uudistuksen keskeinen lähtökohta. Uudistuksessa on huolehdittava työeläkejärjestelmän rahoituksen turvaamisesta, riittävän eläketurvan ja sukupolvien välisen oikeudenmukaisuuden varmistamisesta.

EU-komissio on kehottanut Suomea arvioimaan työeläkejärjestelmäänsä ja eläkeikää elinajanodotteen kasvuun pohjautuen. Elinajanodote on otettu huomioon työeläkejärjestelmän vuoden 2005 eläkeuudistuksessa elinaikakertoimen avulla. Elinaikakerroin on toiminut tähän mennessä odotetulla tavalla.

2.2.1. Työeläkejärjestelmän uudistustyön pohjaksi tehdään korkean tason selvitys vuoden 2013 loppuun mennessä. Selvitystyössä arvioidaan mm. vuoden 2005 toteutetun eläkeuudistuksen vaikutusta ja lisätoimien tarpeellisuutta sen turvaamiseksi, että eläkejärjestelmä pysyy elinajan odotteen pidetessä taloudellisesti ja sosiaalisesti kestäväenä. Selvitystyön puheenjohtajaksi järjestöt pyytävät ylijohtaja Jukka Pekkarisen VM:stä.

Selvitystyön pohjalta tehtävässä työeläkejärjestelmän uudistuksessa päätetään, miten elinajan odotteen kasvu otetaan huomioon työeläkejärjestelmän kehittämisessä.

Tarkastelun lähtökohtana pidetään 62-vuotiaan elinajan odotetta, jollei muusta sovita. Lainsäädännön perustaksi työmarkkinaosapuolet neuvottelevat eläkejärjestelmän uudistuksen, jossa neuvottelujen kohteena ovat eläkejärjestelmän ikärajat, varhaiseläkejärjestelmät, työkyvyttömyyseläkkeen tuleva aika, perhe-eläke, palkansaajamaksun vähentäminen eläkepalkasta, eläkkeen karttumat ja karttumisen alkaminen, indeksit ja eläke-edut turvaava maksukehitys. Neuvotteluja jatketaan välittömästi.

Eläkeuudistus tulee voimaan viimeistään 1.1.2017.

Työeläkemaksuun tulee vuosina 2015 ja 2016 0,4 prosenttiyksikön korotukset, jotka jakautuvat puoliiksi työnantajan ja työntekijän maksun kesken.

Ratkaisu seuraavien vuosien maksukehityksestä tehdään samanaikaisesti kuin ratkaisu kohdan 2.2.1 mukaisista etuuksista ja niihin liittyvistä ikärajoista. Työeläkemaksu saatetaan pitkän aikavälin vakaalle maksutasolle mahdollisimman tasaisella maksukehityksellä ja nykyisellä maksujaolla. Tavoitteena on vakaa tilanne vuonna 2025.

Jos talouskehitys sitä edellyttää, työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat korotusaikataulua uudelleen.

2.2.2 Julkisten alojen työeläkkeiden rahoitus varmistetaan niiden rahoitusvaihtoehdoista tehtyjen selvitysten pohjalta. Linjaratkaisut tehdään valtion talousarvion kehystarkastelun yhteydessä.

3. Vuoden 2014 - 2015 alusta voimaantulevat uudistukset

3.1 Varhennettu vanhuuseläke poistetaan. Samassa yhteydessä selvitetään työttömyysturvan lisäpäivillä olevien asema varhennetun vanhuuseläkkeen osalta.

3.2 Osa-aikaeläke

Osa-aikaeläkkeen ikäraja korotetaan 1954 tai sen jälkeen syntyneillä 61 vuoteen.

3.3 Työeläkejärjestelmän tehokkuutta parannetaan, selvitetään mm. yhtiökohtainen hoitokustannusosa, vanhuuseläkemaksuosan rahastointi-ikäväli, vakavaraisuusnormit ja sijoitusten tuotot.

3.4 Työttömyysturvan kannustavuuden parantaminen ja rakenteellinen yksinkertaistaminen

Työttömyysturvajärjestelmää kehitetään aktiivisuutta tukevaan suuntaan. Työttömyysturvan korvaustasoja vähennetään kahteen: perustaso (TTL 6 luku 2.1 §) ja aktiivitoimenpiteiden ajalta maksettava taso. Aktiivitoimenpiteiden ajalta maksettava päiväraha määräytyy nykyisen muutosturvan ansio-osan mukaisesti (TTL 6 luku 2.3 §). Aktiivitoimenpiteillä tarkoitetaan työttömyysturvalain mukaisia työllistymistä edistäviä palveluita.

Muutosturvan ansio-osaa maksetaan työttömyyden alussa enintään 90 päivältä työnhakijalle, jolla on ennen työn menettämistä työssäoloaikaa vähintään 20 vuotta (TTL 6 luku 3a §).

Jos työtön työnhakija ei ole aloittanut vähintään 40 päivää kestävästä työllistymissuunnitelman mukaista aktiivitoimenpiteitä 250 ensimmäisen työttömyyspäivärahan aikana ja aloittamattomuus johtuu työnhakijasta, työttömyyspäivärahan enimmäiskesto lyhenee 100 päivää.

Ansiopäivärahan enimmäiskesto riippuu työhistorian pituudesta. Enimmäiskesto on 400 päivää henkilöillä, joiden työhistorian pituus on alle 3 vuotta. Kolmen vuoden työhistorian jälkeen enimmäiskesto on 500 päivää. Tarjotuista aktiivitoimenpiteistä kieltäytyminen lyhentää enimmäiskestoja molemmissa tapauksissa.

Työssäoloaika on kaikilla 6 kuukautta.

Muutokset toteutetaan osana raamisopimuksessa sovittua työttömyysturvan kokonaisuudistusta. Muutokset tulevat voimaan 1.1.2014 ja niitä sovelletaan lain voimaantulon jälkeen alkaviin työttömyysjaksoihin. Aktiivitoimenpiteiden ajalta maksettava päiväraha määräytyy uusien säännösten mukaan 1.1.2014 tai sen jälkeen alkavan toimenpiteen osalta. Muutokset valmistellaan STM:n työryhmässä kolmikantaisesti.

3.5 Uudistuksilta edellytetyn vaikuttavuuden saavuttamiseksi lisäpäiväoikeuden ikäraja korotetaan yhdellä vuodella 1957 ja myöhemmin syntyneillä.

Muutos tulee käytännössä voimaan v:na 2015.

Julkisesta työvoimapalvelusta annettuun lakiin otetaan seuraavan sisältöinen säännös: 60 vuotta täyttäneellä tai sitä vanhemmalla työttömällä työnhakijalla on oikeus ennen ansiopäivärahan enimmäiskeston täyttymistä saada työvoimaviranomaisen järjestämä tukityö tai muu aktiivitoimi niin pitkäksi ajaksi, että työssäoloaika uudelleen täyttyy. Päiväraha määräytyy näissä tapauksissa aiemman työsuhteen palkan perusteella.

Ratkaisu edellyttää ko. lain muuttamista ja sopimista siitä, miten valtion osuudet järjestelyn kustannuksissa toteutetaan. Esityksen yksityiskohdat ratkaistaan erikseen.

Ikääntyneille työnhakijoille tehdään työllistymissuunnitelman yhteydessä tarvittaessa työkykyarvio.

V:na 1957 syntyneille taataan ylimenokautena ansiosidonnainen työttömyysturva 600 päivältä.

Työnantajan omavastuuta lisäpäivistä muutetaan siten, että omavastuun enimmäismäärä korotetaan 80 %:sta 90 %:iin. Työttömyysturvan lisäpäivien omavastuun korottaminen koskee tilanteita, joissa työnantaja irtisanoo vuonna 1957 tai sen jälkeen syntyneen.