

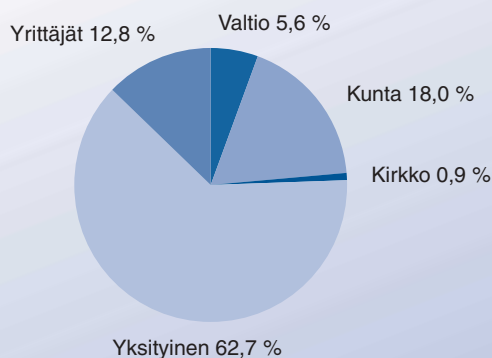


Julkinen sektori työnantajana

1 SUOMALAINEN JULKISHALLINTO LYHYESTI

- Julkisen sektorin koko on suuri niin työntekijöiden määrällä kuin BKT-osuudella mitattuna. Myös evankelis-luterilainen ja ortodoksinen kirkko luetaan osaksi julkista sektoria.
- Julkisten palvelujen kattavuus on laaja ja ne rahoitetaan verovaroin. Kokonaisveroaste on korkea (44 % vuonna 2004). Verotusoikeus on valtion lisäksi myös kunnilla ja kirkolla.
- Julkiset palvelut on tuotettava pääsääntöisesti suomeksi ja ruotsiksi, pohjoisimmassa Suomessa myös saamen kielellä.

Työllisen työvoiman jakaantuminen sektoreittain vuonna 2004, yhteensä 2,4 miljoonaa



- Julkisen sektorin järjestäytymisaste on huomattavan korkea, noin 80 prosenttia työntekijöistä kuuluu ammattijärjestöihin.
- Julkisen sektorin työnantajat ovat mukana valtakunnallisessa tulopoliitikassa. Työmarkkinakeskusjärjestöjen ja maan hallituksen kesken tehdyillä tulopoliittisilla kokonaisratkaisuilla on pystytty turvaamaan työrauha ja kansantalouden vakaus.
- Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin päätöksenteossa ja työelämässä. Naisten koulutustaso ja osuus työvoimasta ovat korkeita.
- Julkisella sektorilla on hyvä palvelussuhdeturva ja kokonaisuudessaan kilpailukykyiset palvelussuhteen ehdot. Osaamisen kehittämiseen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen suhtaudutaan myönteisesti. Vuosiloma on palvelussuhteen pituudesta riippuen 25 – 38 työpäivää eli pisimmillään 7,5 viikkoa.
- Koko julkisella sektorilla on työn vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvat palkkausjärjestelmät. Tämä parantaa julkisen sektorin kilpailukykyä työmarkkinoilla.
- Julkisen sektorin toiminnan ja palvelujen laatua arvioidaan jatkuvasti. Henkilökisterit sekä palkka- ja palvelussuhdetilastot ovat kattavia.
- Julkisen sektorin toiminta on avointa, muun muassa henkilöstön palkat ovat julkisia. Suomi on jo vuosia ollut kansainvälisissä korruptiotutkimuksissa maailman vähiten korruptoitunut maa¹. Myös kansalaiset arvostavat julkisia palveluita.
- Suomi ja Suomen julkinen sektori on arvioitu korkealle useissa kansainvälisissä kilpailukykyarvioinneissa².

1 Transparency International, kansainväliset korruptiotutkimukset.

2 Mm. Institute for Management Development ja World Economic Forumin.

2 JULKISHALLINNON TEHTÄVÄT JA HENKILÖSTÖ

*Tietoja julkisen sektorin henkilöstöstä vuonna 2004**

	Valtio	Kunta	Kirkko
Henkilöstön määrä	124 000	431 000	21 400
Naisten osuus	49 %	77 %	70 %
Osa-aikaisten osuus	9 %	14 %	18 %
Vakinaisten osuus	80 %	73 %	66 %
Virkasuhteisten osuus	83 %	40 %	48 %
Työvoimakustannusten osuus menoista	14 %	53 %	62 % *

* Kirkon luvut ovat vuodelta 2005.

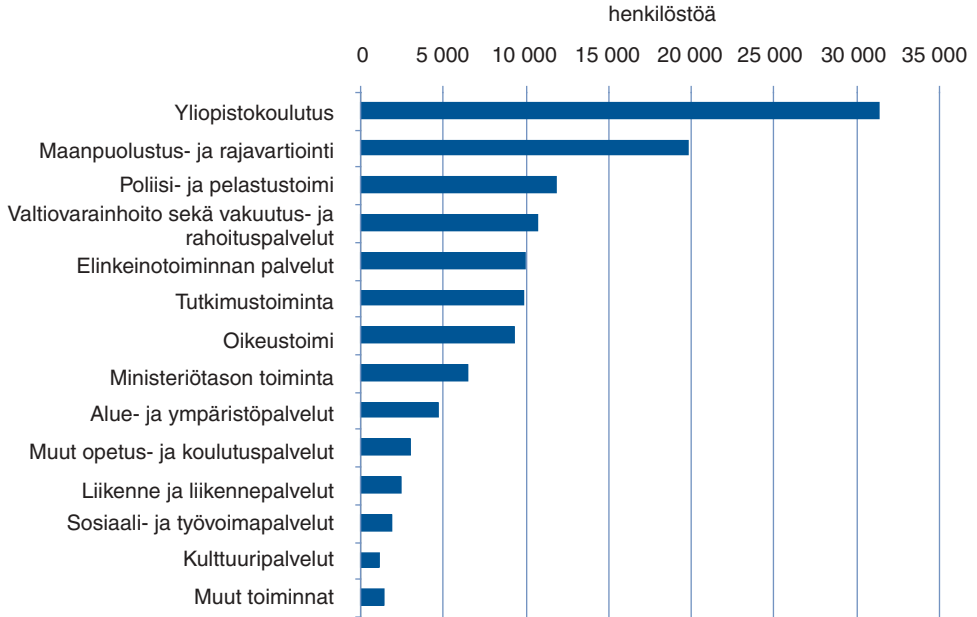
Valtio ja sen tehtävät

Valtion toiminnot liittyvät keskeisten ja välttämättömien yhteiskunta-, elinkeino- ja kansalaispalvelujen tuottamiseen. Valtion budjettitaloudessa suurimpia henkilöstöryhmiä ovat turvallisuuspalvelujen henkilöstö ja yliopistoissa työskentelevät.

Valtion budjettitalouden virastot ja laitokset, niiden tehtävät, toiminnot ja henkilöstö ovat muuttuneet merkittävästi viidentoista viime vuoden aikana. Henkilöstö on vähentynyt runsaasta 215 000 henkilöstä vuonna 1988 vajaaseen 124 000 henkilöön vuonna 2004. Tästä valtaosa johtuu virastojen ja laitosten liikelaitostamisesta, yhtiöittämisestä ja kunnallistamisesta.

Valtion henkilöstö virastotyypeittäin vuonna 2004

Henkilöstöä yhteensä 124 000



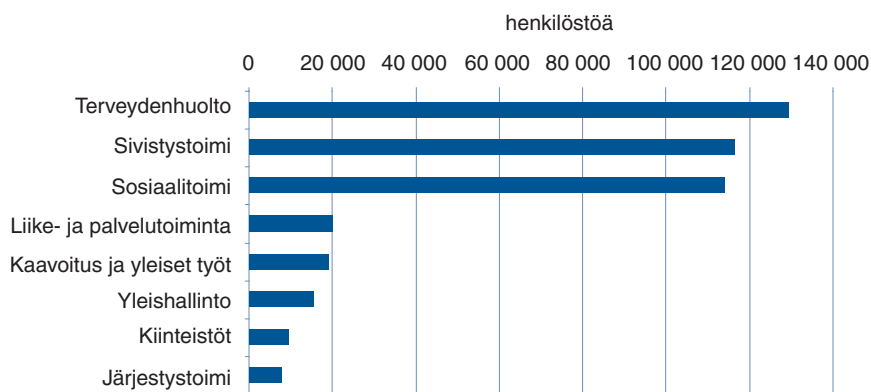
Kunnat tuottavat peruspalveluita

Suomessa on 431 kuntaa ja noin 200 kuntayhtymää, jotka ovat itsenäisiä työnantajia. Kuntaa johtaa kaupungin- tai kunnanjohtaja, joka on virkasuhteessa kuntaan. Kunnanhallituksen ja kunnanvaltuustojen jäsenet ovat poliittisia päätöksentekijöitä, jotka valitaan kunnallisvaaleilla.

Kunnat tuottavat asukkailleen peruspalvelut. Ne voivat järjestää lakisääteiset palvelut omana toimintana, yhdessä toisten kuntien kanssa kuntayhtymänä tai ostamalla palveluja toiselta kunnalliselta tai yksityiseltä toimijalta.

Kunnallinen henkilöstö hallinnonaloittain vuonna 2004

Henkilöstöä yhteensä 431 000



Viidennes työllisestä työvoimasta on kuntasektorin palveluksessa. Työlliseen työvoimaan kuuluvista naisista 33 % ja miehistä 9 % työskentelee kuntasektorilla. Kunnallisen henkilöstön määrä on yli kaksinkertaistunut kuluneen kolmenkymmenen vuoden aikana. Henkilöstömäärän kasvu erityisesti 1970- ja 1980-luvuilla johtui lakisääteisten hyvinvointipalvelujen lisäämisestä.

Kuntien ja kuntayhtymien koko työnantajina vaihtelee paljon. Kolme neljästä kunnallisesta työnantajasta työllistää korkeintaan 500 henkilöä. Suurin työnantaja on Helsingin kaupunki, jonka palveluksessa on noin 36 000 palkansaajaa.

Kunnallisesta henkilöstöstä yli 80 % työskentelee terveydenhuollon, sosiaalitoimen tai sivistystoimen hallinnonaloilla, joilla hoidetaan kuntien lakisääteiset peruspalvelut. Sosiaalitoimessa keskeisiä tehtäväalueita ovat lasten päivähoito, vanhustenhuolto ja sosiaalityö. Terveydenhuolto kattaa erikoissairaanhoidon, perusterveydenhuollon, hammas-

hoidon ja ympäristöterveydenhuollon. Väestön ikääntyminen lisää terveystalvelujen ja vanhustenhuollon tarvetta. Sivistystoimeen kuuluvat mm. peruskoulut, lukiot, ammattiopetus, ammattikorkeakoulut sekä kirjastot. Kunnilla on myös museoitu, teattereita ja orkestereita.

Kaavoituksessa ja yleisissä töissä hoidetaan välttämätön kunnallistekniikka. Liike- ja palvelutoimintaan kuuluu kunnallisia liikelaitoksia kuten energialaitoksia ja liikennelaitoksia, joita viime vuosina on myös yhtiöitetty tai yksityistetty. Yleishallinnon keskeisiä henkilöstöryhmiä ovat kuntien ylin johto ja taloushallinto. Järjestystoimeen kuuluu mm. palo- ja pelastustoimi.

Kuntien tehtäväalue on laaja ja erilaisia ammattinimikkeitä on yli 5000. Yleisimpiä ammattiryhmiä ovat sairaanhoitajat, perushoitajat ja peruskoulun luokanopettajat.

Kirkko julkisen sektorin osana

Suomessa toimivilla kirkoilla ja uskonnollisilla yhteisöillä on itsehallinto, joka perustuu perustuslaissa määriteltyyn uskonnon vapauteen. Evankelis-luterilaisella ja ortodoksisella kirkolla on Suomessa julkisoikeudellinen erityisasema. Evankelis-luterilaisen kirkon työnantajyksiköitä ovat seurakunnat ja seurakuntayhtymät. Evankelis-luterilaisten seurakuntien lukumäärä oli 562 vuoden 2005 alussa. Tällöin evankelis-luterilaiseen kirkkoon kuului noin 84 % väestöstä.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko tekee jumalanpalvelusten ja kirkon pyhien toimistusten lisäksi laajasti työtä kasvatuksen ja sosiaaliasioiden parissa, usein yhteistyössä kunnallisten viranomaisten ja sosiaalialan järjestöjen kanssa. Tällaisia työmuotoja ovat esim. diakoniatyö (mm. vanhusten, työttömien, vammaisten ja moniongelmaisten parissa), perheneuvontatyö, sairaalasielunhoitotyö sekä lasten ja nuorten parissa tehtävä kasvatustyö. Kasvatuksen ja sosiaaliasioiden parissa työskentelee noin kolmasosa kirkon työntekijöistä. Lisäksi kirkko hoitaa lakisääteisesti hautausmaiden ylläpidon Suomessa.

3 TYÖMARKKINAJÄRJESTELMÄ

Työrauha turvataan sopimuksin

Työmarkkinoiden neuvottelutoiminta perustuu suurelta osin kolmikantaisuuteen. Tämä tarkoittaa työnantajajärjestöjen, ammattiyhdistysliikkeen ja maan hallituksen yhteistyötä ja neuvotteluja. Palkoista, työajoista ja muista palvelussuhteen ehdoista sovitaan alakohdittaisesti työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen kesken. Valtakunnallisilla virka- ja työehtosopimuksilla turvataan työrauha työpaikoilla. Myös julkisella sektorilla palvelussuhteen ehdot sovitaan virka- ja työehtosopimuksin. Sopimukset ovat yleensä yksi- tai kaksivuotisia.

Viime vuosikymmeninä suuri osa valtakunnallisista virka- ja työehtosopimuksista on perustunut tulopoliittisiin sopimuksiin eli laajoihin tuloratkaisuihin, jotka on tehty työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ja maan hallituksen kesken. Työnantajakeskusjärjestöjä ovat Elinkeinoelämän Keskusliitto EK, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Valtion työmarkkinalaitos ja Kirkon työmarkkinalaitos. Palkansaajakeskusjärjestöjä ovat SAK, STTK ja AKAVA. Kaikki julkisen sektorin työnantajat kuuluvat eurooppalaiseen työnantajakeskusjärjestöön CEEP:iin³.

Tulopoliittisilla sopimuksilla on turvattu yhteiskunnan vakaa kehitys sopimalla palkankorotusten taso ja muodot eri aloilla tehtäville virka- ja työehtosopimuksille. Samalla on sovittu monista työelämän kehittämistä, verotusta ja sosiaalietuja koskevista asioista.

Valtion keskustason yhdistetyn virka- ja työehtosopimuksen tekevät valtiovarainministeriön alaisuudessa toimiva Valtion työmarkkinalaitos ja pääsopijajärjestöt. Kunnallisen sopimusjärjestelmän piirissä ovat kaikki kunnat ja kuntayhtymät ja niiden palveluksessa olevat 430 000 palkansaajaa. Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset tehdään Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen kesken. Kuntasektorilla on viisi sopimusalaa, joista mm opetushenkilöstöllä ja lääkäreillä on omat työn erityispiirteet huomioon ottavat sopimusmääräyksensä.

3 European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest.

Työmarkkina-asioista voidaan sopia myös paikallisesti. Paikallinen neuvottelutoiminta on viime vuosina lisääntynyt mm. uusien palkkausjärjestelmien myötä. Myös osa palkankorotuksista voidaan jättää sovittavaksi paikallisesti. Valtiolla virastot ja ammattiliitot tekevät virastokohtaiset virka- ja työehtosopimukset. Virastokohtaisia virkaehtosopimuksia on noin sata ja virastokohtaisia työehtosopimuksia noin 70. Kunta-alalla paikallinen virka- tai työehtosopimus tehdään kunnan tai kuntayhtymän ja pääsopijajärjestön alayhdistyksen kesken.

4 HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN JOHTAMINEN

Suomen julkishallinnon keskeisinä painopisteinä tänään ovat hyvinvointivaltion ylläpito, sen sopeuttaminen uusiin vaatimuksiin ja edelleen kehittäminen. Muutostarpeita ovat aiheuttaneet yhteiskunnan toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset. Väestön ikärakenteen muutokset, ensin nuoren työvoiman merkittävä lisääntyminen ja viime vuosina alkanut väestön nopea ikääntyminen asettavat rajoja ja vaatimuksia hallinnon kehitykselle. Myös koulutusrakenteen nopea muutos vaikuttaa hallinnon tehtäviin. Hallinnossa joudutaan ottamaan huomioon yhä paremmin koulutetun väestön kasvavat vaatimukset paremmasta palvelusta.

Julkishallinnon uudistukset ovat johtaneet hallinnon eriytymiseen. Perinteiset hallintotehtävät, palvelutehtävät ja julkinen liiketoiminta ovat omaksuneet niille ominaiset organisaatiomallit ja toimintatavat. Uudistukset ovat muuttaneet hallintokoneistoa johtamisen kohteena ja välineenä. Perinteinen virkamiesjohtaminen on saanut rinnalleen uusia muotoja kuten palvelujohtamisen, asiantuntijajohtamisen tai tuotannollisen johtamisen. Julkisten johtajien on hallittava uudenlaisen hallinnon asettamat johtamisvaateet.

Henkilöstöjohtamista kehitetään

Tulosjohtaminen on vakiintunut johtamismenetelmä, joka edellyttää esimies-alaiskeskusteluja ja strategista henkilöstösuunnittelua. Työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan keskeisenä tehtävänä on varmistaa, että julkisella sektorilla on riittävä, ammattitaitoinen, motivoitunut ja tasapainoisesti eri ikäryhmiin jakautuva henkilöstö hoitamassa julkisia hyvinvointitehtäviä. Henkilöstöjohtamisen lähtökohtana on tukea toimintastrategian toteutumista, edistää toiminnan tuloksellisuutta ja saada henkilöstö pysymään työelämässä nykyistä pidempään.

Henkilöstöstrategiset painopistealueet ovat johtamisen kehittäminen, henkilöstön pysyvyys ja rekrytointi, henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon vahvistaminen, kannustava palkitseminen sekä työhyvinvoinnin edistäminen. Kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden arviointiin ja kehittämiseen suositellaan tasapainotettua mittaristoa⁴, jonka mukaan palvelujen vaikuttavuuteen päästään asiakaspalvelun laadulla, tehokkailla prosesseilla ja panostamalla henkilöstön aikaansaannoskykyyn. Valtiosektorilla eräs keskeisimmistä ajankohtaisista hankkeista on ylimmän virkamiesjohdon järjestelmän uudistaminen. Tavoitteena on tuloksellisuuden, tuottavuuden ja laadun parantaminen, poikkihallinnollisen toimintatavan edistäminen sekä korkean eettisen tason ja henkilökohtaisen tulosvastuun korostaminen.

Julkisen sektorin laadun arviointiin sovelletaan toimintayksiköissä erilaisia arviointikriteeristöjä, kuten Euroopan laatupalkintomalli EFQM⁵ ja EU-jäsenmaiden yhteinen arviointimalli CAF⁶.

Menestyminen perustuu osaamiseen

Julkishallinnon tuloksellisuus perustuu laajalti osaavaan henkilöstöön. Osaamisen johtaminen on keskeinen menestystekijä julkishallinnossa. Merkittävä osa organisaatioista on asiantuntijaorganisaatioita, joiden toimintakyky riippuu ratkaisevasti henkilöstön osaamisesta, osaamisen käyttöön saamisesta ja sen kehittymisestä.

Osaamisen ylläpitoon, kehittämiseen, siirtämiseen sekä uuden osaamisen hankkimiseen on kiinnitetty viime vuosina kasvavaa huomiota mm. työhyvinvoinnin sekä ikääntymisen johdosta. Osaamisen hallinta vaatii panostusta henkilöstösuunnitteluun, jonka merkitys tulee kasvamaan entisestään, sillä eläköitymisen kautta syntyvät toiminnan tehostamismahdollisuudet tulee pystyä hyödyntämään. Osaamisen hallinnan vaatimukset osana johtamista korostuvat nekin entisestään.

Kunnissa osaamisen kehittäminen on osa tuloksellisuutta. Osaamisen johtaminen nähdään siten, että henkilöstösuunnittelun, rekrytoinnin ja henkilöstön osaamisen kehittäminen kytkeytyy palvelustrategioihin. Koulutus sopimuksella turvataan henkilöstön osaamisen kehittäminen. Sosiaali- ja terveydenhuollossa kuntatyöntantajilla on lakisääteinen velvollisuus huolehtia henkilöstön täydennyskoulutuksesta.

4 BSC (Balanced Scorecard)

5 European Foundation for Quality Management

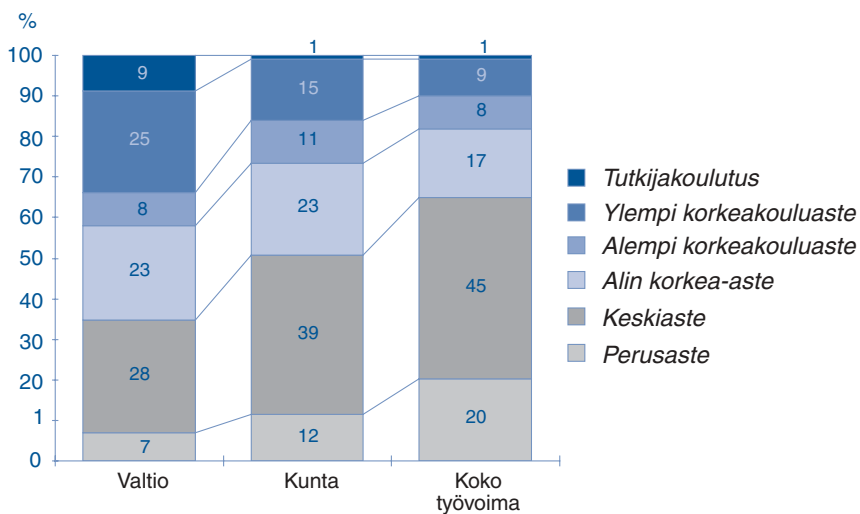
6 Common Assessment Framework

Henkilöstökoulutus on osa strategista johtamista, ja se perustuu työelämän muuttuviin tarpeisiin ja työyhteisön kehittämistarpeisiin. Osaamiskartoitukset ja tarvittavan työvoiman ennakointi nousevat keskeisiksi haasteiksi etenkin kunta- ja palvelurakenteita uudistettaessa. Lisäksi julkinen työnantaja tukee voimakkaasti henkilöstönsä osaamisen kehittymistä. Esimiehen kanssa käytävissä vuosittaisissa kehityskeskusteluissa käydään läpi yhteiset kehittämistarpeet lyhyellä sekä pitkällä aikavälillä. Jotkut organisaatiot ovat saavuttaneet mainittavia hyötyjä verkko-oppimisen avulla, toiset taas panostavat enemmän esim. suunniteltuun henkilökiertoon, mentorointiin, sisäisiin koulutusohjelmiin tai tiimi-työskentelyyn.

Julkinen sektori tarvitsee koulutettua työvoimaa

Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle julkinen sektori tarvitsee runsaasti uutta koulutettua työvoimaa. Työnantajapolitiikassa keskeinen tehtävä onkin turvata osaavan työvoiman rekrytointi työmarkkinoilta poistuvien tilalle. Lähivuosina haasteena on työnantajakuvan kirkastaminen niin, että myös jatkossa julkinen sektori pystyy kilpailemaan osaavasta työvoimasta. Ulkoinen työnantajakuva ja henkilöstön kokemus todellisuus ovat usein ristiriidassa, monessa asiassa julkistyönantaja on mainettaan parempi.

Koulutus sektoreittain vuonna 2004



Kunnissa työnantajakuva kehitetään osana kuntakuva ja lisäämällä kunta-alan ammattien vetovoimaisuutta. Kunnat ovat vakaita ja turvallisia työnantajia, ja vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on pientä. Kuntatyöpaikkojen vahvuuksia ovat hyvän palvelusuhdeturvan lisäksi henkilöstön korkea ammattitaito, työn sisältöjen merkityksellisyys ja työviihtyvyyteen liittyvät tekijät.

Julkinen työnantaja arvostaa koulutusta ja julkisen sektorin koulutustaso onkin muuhun työvoimaan verrattuna korkea sekä valtio- että kuntasektorilla. Valtion tehtäviin ei ole omaa, nimenomaista sisään tulokoulutusta, yleinen koulutusjärjestelmä kouluttaa myös julkisen sektorin uudet työntekijät. Asiantuntijatehtäviin vaaditaan kuitenkin usein ylempi korkeakoulututkinto, minkä lisäksi on myös tehtäviä joihin valittavalta vaaditaan jokin määrätty tutkinto, esim. oikeustieteen kandidaatin tutkinto tai tutkijakoulutus. Valtiolla henkilöstövoimavarojen johtamisesta vastaa Valtion työmarkkinalaitos, joka suunnittelee osaamisen johtamisen suuret linjaukset. Käytännön ratkaisut ja toimintamallit ovat kuitenkin aina organisaatioiden itsenäisesti valittavissa.

Kunta-alalla moniin tehtäviin on lakiin perustuvat kelpoisuusvaatimukset, jotka edellyttävät määrättyä koulutusta. Terveystieteiden ammattihenkilöstön toimintaa säätelee ammatinharjoittamislainsäädäntö. Ammatillinen koulutus on perus- ja lukiokoulutuksen lisäksi pääsääntöisesti kuntien tai kuntayhtymien järjestämää. Kunnat omistavat lisäksi suuren osan ammattikorkeakouluista. Siten koulutuksen ja työelämän tarpeiden yhteensovittamiseen on hyvät edellytykset kunta-alalla.

Kannustavaan palkitsemiseen

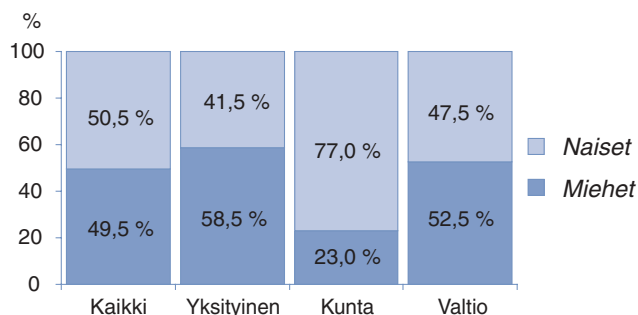
Palkkausta on koko julkisella sektorilla uudistettu usean vuoden ajan. Uudistusta toteutetaan virka- ja työehtosopimusten ja palkkausjärjestelmien kehittämissuunnitelmien avulla. Vuoden 2006 syksyyn mennessä on uusi palkkausjärjestelmä otettu käyttöön koko julkisella sektorilla. Uudistuksen vaikutukset ulottuvat varsinaista palkkapolitiikkaa laajemmalle, kuten toiminnan tuloksellisuuteen, toimintakulttuuriin, työnantajakuvaan ja henkilöstöstrategian toteuttamiseen. Palkkausjärjestelmien uudistaminen liittyy koko julkisen sektorin uudistamiseen ja moniin ohjaus- ja toimintatapojen muutoksiin.

Uusien palkkausjärjestelmien perustana ovat tehtävän vaativuuden arviointi ja henkilökohtainen suoriutuminen. Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta. Tehtävän vaativuusarvioinnissa käytettävät yleiset vaativuustekijät on määritelty sopimuksissa. Yleisinä tavoitteina on parantaa tehtävien, niistä suoriutumisen ja palkkauksen vastaavuutta, tukea henkilöstön osaamisen kehittymistä, tavoitteiden asettamista ja niiden saavuttamisen arviointia ja kannustaa hyvään suoritukseen.

Tulospalkkaus tulee lähivuosina lisääntymään valtio- ja kuntasektorilla. Tulospalkkiojärjestelmien käytön edistäminen on keskeinen osa valtionhallinnon palkkapolitiikan kehittämistä sopimuskaudella 2005 – 2007. Vuonna 2003 käytettiin tulospalkkausta 25 valtion virastossa tai laitoksessa. Tulospalkkausta maksavien virastojen määrä on pysynyt viimeiset yli kymmenen vuotta lähes samana. Tosin joukosta on samana aikana poistunut kymmenkunta liikelaitokseksi muuttanutta entistä virastoa.

Kunta-alalla tulospalkkiojärjestelmien käyttö on hitaasti yleistynyt. Vuonna 2004 tulospalkkiojärjestelmiä oli käytössä kaikkiaan 8 prosentissa kuntayksiköistä, ja tulospalkkioita maksettiin yhteensä 13 miljoonaa euroa.

Suomalainen nainen ja mies työssä työnantajasektoreittain 2004



Tasa-arvo ja samapalkkaisuus luovat mahdollisuuksia

Suomessa naisilla on pitkä työhön osallistumisen perinne ja puolet palkansaajista on naisia. Työmarkkinat ovat tosin eriytyneet sukupuolen mukaan ja enemmistö naisista työskentelee aloilla, jotka ovat keskitasoltaan alemmin palkattuja kuin tyypillisesti miesvaltaiset alat. Taustamuuttujilla (ikä, koulutus, työkokemus, tehtävän vaativuus) vakioitu palkkaero on kuitenkin julkisella sektorilla hyvin pieni. Tehtävien vaativuuteen ja suoritukseen arviointiin perustuvat palkkausjärjestelmät ovat edistäneet samapalkkaisuuden toteutumista.

Naisten osuus valtion ylimmästä johdosta on 24 prosenttia ja kaikista johtajista ja esimiehistä 38 prosenttia. Kunnan- ja kaupunginjohtajista 13 % on naisia. Ministereistä, kunnallisvaltuutetuista, kansanedustajista ja EU-parlamentin jäsenistä naisten osuus on noin 40 prosenttia.

Suomen tasa-arvolaki sisältää tasa-arvosuunnitelman laatimista koskevan velvoitteen. Suunnitelman tulee sisältää myös palkkakartoitus ja toimenpide-ehdotukset tasa-arvon edistämiseksi ja palkka-erojen vähentämiseksi. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja pienten lasten vanhempien työssäkäyntiä tukevat useat lakisääteiset järjestelmät, päivähoito-oikeus ja kattava päivähoitojärjestelmä.

Työssä jatkamista tuetaan myös eläkeuudistuksella

Suomalainen eläketurva muodostuu asumiseen perustuvasta kansaneläkkeestä ja työnteolla karttutusta työeläkkeestä. Kansaneläke täydentää työeläkettä niillä, joilla työeläkettä on karttunut vain vähän tai joilta se puuttuu kokonaan. Työllä ansaitun eläkkeen suuruus riippuu tehdyistä työvuosista ja ansaitusta palkasta. Työntekijöiden eläketurvan järjestää työnantaja, mutta myös työntekijä osallistuu eläkekustannuksiin.

Eläkejärjestelmä on uudistettu vuoden 2005 alusta kaikilla työmarkkinasektoreilla. Eläkkeen karttumaprosentti on 1,5 prosenttia vuodessa, ja sitä alkaa karttua 18-vuotiaana. Karttumaprosentti kasvaa iän myötä: ikävälillä 53 - 62 vuotta se on 1,9 prosenttia vuosipalkasta ja 63 - 68 -vuotiailla 4,5 prosenttia.

Kaikilla työmarkkinasektoreilla eläkkeelle voi siirtyä joustavasti 62 - 68 -vuotiaana. Eläkeuudistuksen tavoitteena onkin ollut saada työntekijät pysymään pidempään työelämässä. Tätä tavoitetta tuetaan myös kasvavalla karttumaprosentilla.

Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi Suomessa on vapaaehtoisuuteen perustuvia eläkevakuutuksia. Vakuutusmaksut ovat verotuksessa rajoitetusti vähennyskelpoisia. Aikanaan maksettava eläke on veronalaista tuloa.

Lisätietoja:

Valtion työmarkkinalaitos - www.vm.fi/vtml

Kunnallinen työmarkkinalaitos - www.kuntatyonantajat.fi

Kirkon työmarkkinalaitos - www.evl.fi/kkh/heo/



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Henkilöstöosasto, Valtion työmarkkinalaitos

Käyntiosoite: Mariankatu 9, 00170 Helsinki

Postiosoite: PL 28, 00023 VALTIONEUVOSTO

Puh. (09) 160 01 tai (09) 578 11

Faksi (09) 160 34854

etunimi.sukunimi@vm.fi

www.vm.fi



KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS

Käyntiosoite: Toinen linja 14, 00530 Helsinki

Postiosoite: PL 200, 00101 Helsinki

Puh. (09) 7711

Faksi (09) 701 2239

www.kuntatyonantajat.fi