Työn uusi aika: *turvaa ja tasapainoa*

Akavan työelämätavoitteet 2019–2023

Akava

SISÄLLYS

Työn uusi aika: turvaa ja tasapainoa. 3

1. Johdanto 3

Monimuotoinen työ luo uusia vaatimuksia lainsäädännölle 4

2. Työelämälainsäädäntöä ajanmukaistettava 5

Enemmän turvaa muutostilanteisiin 5

Vaikutamme työelämäasioihin EU-tasollakin 6

Ammattiliitoille tulee säätää kanneoikeus 6

3. Yhteistoiminnasta todellista yhteistyötä 7

Yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen 7

Yhteistoiminnan ja yhteistoimintalain kehittämiseen monia mahdollisuuksia 7

4. Työllisyysastetta nostettava 9

Työttömyysturvan on palkittava aktiivisuudesta 9

Työllistymistä edistettävä tehokkaasti ja laadukkaasti 10

5. Työhyvinvointi ja jaksaminen edellyttää kuormittavuuden hallintaa 12

Työaikasuojelua kehitettävä, harmaa ylityö poistettava 12

Kuormittumisen riskitekijät ja palautuminen asiantuntijatyössä 13

Palautuminen on varmistettava asiantuntijatyössä 13

Työsuojelulla ja yhteistoiminnalla tuloksiin 14

Nollatoleranssi kaikenlaiseen työelämän syrjintään ja häirintään 15

Väkivalta ja sen uhka työelämässä torjuttava 16

Hyvä johtaminen painopisteeksi työhyvinvointia rakennettaessa 17

6. Työkyky ja -terveys ovat tuloksellisuuden perusta 18

Työterveyshuollon uudistaminen tehtävä työelämän muutoksen pohjalta 18

Sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi mallit ja välineet 19

Alan ammattihenkilöstön ja asiantuntijoiden asema ja saatavuus turvattava 20

Työelämässä pysyminen kaikille mahdolliseksi 20

7. Vahvistetaan tasa-arvoa työelämässä 22

Perhevapaajärjestelmä tulee uudistaa 22

Palkkatasa-arvo on saavutettavissa teoilla 23

Segregaation purkaminen 24

8. Yhdenvertaisuus 24

Hyväksytty Akavan hallituksen kokouksessa 24.4.2018
Kuvat: Ida Pimenoff
ISBN: 978-952-7281-10-9

1. Johdanto

Työelämä ja työmarkkinat muuttuvat koko ajan ja osin eri tahtia. Voimme vaikuttaa työelämään luomalla mahdollisimman hyvät edellytykset työnteolle muun muassa vaikuttamisella, työlainsäädännöllä ja määrätietoisella toiminnalla ja yhteistyöllä.

Työelämäohjelma kuvailee nykytilannetta ja kehityssuuntia sekä asettaa Akavan tavoitteet työelämän kehittämiselle. Työelämäohjelma ja Monimuotoisen työn ohjelma muodostavat kokonaisuuden. Työelämäohjelma kohdentuu ensisijaisesti seuraavan neljän vuoden ajalle ja Monimuotoisen työn ohjelma on jatkuvasti kehitettävä ohjelma.

Työn uusi aika: turvaa ja tasapainoa.

Akavan keskeiset työelämä -tavoitteet seuraavalle hallituskaudella ovat:

- **Perhevapaajärjestelmä tulee uudistaa.**
- **Yhteistoiminta-asiamiehen toimivaltaa tulee laajentaa kattamaan julkinen sektori ja yhteitoimintalakien tulee ulottua kaikille sektoreille.**
- **Kanneoikeus tulee säätää ammattiliitoille työelämän lakien rikkomisesta ja häirintätapauksissa.**
- **Työttömyysturvan on palkittava aktiivisuudesta.**
- **Samapalkkalaki tulee säätää turvaamaan palkkatasa-arvo työpaikoilla.**
- **Tulee laatia strategia monimuotoisen työn vaatimista muutoksista työelämässä.**
- **Mahdollisuus työterveyshuoltoon on ulotettava myös uuden, monimuotoisen työn tekijöihin.**
- **Kilpailukieltosopimuksista tulee luopua tai vähintäänkin niiden käyttöä rajoitetaan selkeästi siihen, mitä voimassa olevalla lailla on alun perin tarkoitettu.**

Monimuotoinen työ luo uusia vaatimuksia lainsäädännölle

Teknologian kehitys ja kansainvälistyminen muuttavat pitkällä aikavälillä työtä, työmarkkinoiden rakennetta, työnteon tapoja, työaikoja, työn tekemisen paikkaa ja työyhteisöjä. Pidemmällä aikajänteellä katsottuna muutos ei ole nopeaa, mutta kehityssuunta on havaittavissa. Yhä useampi tekee työtä jaksoittain, limittäin tai rinnakkain eri asemassa, eri tehtävissä sekä erilaisissa työyhteisöissä.

Akavan tavoitteena on työelämä, jossa työntekijä menestyy ja voi hyvin.

Työelämän muutos haastaa työmarkkinat, sekä palkansaajaliikkeen että työnantajat. Osapuolilta vaaditaan ennakoivaa ajattelua, kehittymistä ja ajan tarpeisiin vastaamista. Samalla on huolehdittava myös työtä tekevän turvasta. Tavoitteena on, että monimuotoisen työn tekijät ovat tasa-arvoisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa työhön liittyvässä sosiaali- ja muutosturvassa. Tähän kuuluu työttömyysturva, sairausajan palkka, työeläke, perhevapaat, työterveydenhuolto ja ammattitaidon kehittäminen. Kun monimuotoinen työ yleistyy, sitä ei voi käsitellä palkkatyön erikoistapauksena tai muunnelmana. Turvajärjestelmä tulee suunnitella siten, että se tuottaa työntekijälle samanlaiset etuudet työnteon muotoon katsomatta.

- Työttömyysturvaa uudistetaan vastaamaan muuttuneen työelämän tarpeita. Yhdistelmävakuutuksen käyttöönottaminen on ensimmäinen askel. Sillä luodaan työttömyysturvajärjestelmään selkeä kanava itsensä vakuuttamiseen sivutoimisena yrittäjänäkin.
- Sosiaaliturvajärjestelmää kehitetään niin, että työhön liittyvä sosiaaliturva (eläke, työttömyysturva, sairauspäiväraha) karttuu samalla tavalla kaikissa työn tekemisen muodoissa.
- Palkansaajan ja yrittäjän määritelmät tulee päivittää lainsäädännössä työelämän muutoksia vastaavaksi.
- Työsuhteen määritelmää laajennetaan nykyisestä työnteon muuttuessa koko ajan. Monet työskentelevät toimeksiantajalle itsenäisenä toimijana heikoin ehdoin, vaikka se täyttää työsuhteen ehdot.

2. Työelämälainsäädäntöä ajanmukaistettava

Akavalle on tärkeää, että työelämää ja sen lainsäädäntöä uudistetaan vastaamaan muuttuvan työelämän tarpeita ja haasteita. Lainsäädännöstä korjataan nykyisiä epäkohtia, jotta se antaa riittävän suojan työntekijöille ja virkasuhteisille sekä joustaa ja tukee tarpeeksi työelämän muutostilanteissa. Paremmalla työelämän lainsäädännöllä on vaikutus työhyvinvointiin ja terveyteen, jotka puolestaan vaikuttavat työn tuottavuuteen ja kustannuksiin.

Akava edellyttää, että työelämän lainsäädäntö valmistellaan kolmikantaisesti jatkossakin. Työelämän lainsäädäntömuutosten kolmikantainen yhteistyö tuo valmisteluun monipuolisen asiantuntemuksen, joka on edellytys hyvälle ja toimivalle lainsäädännölle. Akava esittää, että aloitetaan työsuojelulainsäädännön ja yhteistoimintalainsäädännön uudistus. Uudistuksille on varattava riittävästi valmisteluaikaa ja valmistelun on tapahduttava kolmikantaisesti.

Akavan tavoitteena on työelämä, jossa työntekijä menestyy ja voi hyvin. Akava kehittää työelämän lainsäädäntöä vastaamaan myös monimuotoisen työn haasteisiin. Päämääränä on parantaa työllisyyttä ja työllistyvyyttä, mahdollistaa osaamisen kehittäminen sekä varmistaa toimeentulo ja turva työelämän kaikissa vaiheissa.

Enemmän turvaa muutostilanteisiin

Silloinkin kun työnantajan liiketoiminta on voitollista eikä työ ole olennaisesti ja pysyvästi vähentynyt, tuotannollis-taloudellinen irtisanominen on lainsäädännössä tehty työnantajalle helpoksi. Perusteettomia määräaikaisia työsuhteita käytetään irtisanomissuojan kiertämiseen ja pitkä määräaikainen työsuhde voi olla esteenä uuden toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen saamiselle.

Akava esittää:

- Irtisanomissuojaa pitää parantaa rajoittamalla mahdollisuutta irtisanoa työntekijöitä tuotannollisin perustein. Kollektiivisten irtisanomisperusteiden arvioinnissa painotusta tulee siirtää taloudellisiin perusteisiin ja tuotannollisten perusteiden käyttökriteerejä selkeyttää.
- Muutosturvaa parannetaan niin, että takaisinottovelvollisuuteen liittyvää työntarjoamisvelvoitetta ja työnantajan kouluttamisvelvoitetta laajennetaan muuhun koulutusta, ammattitaitoa ja kokemusta vastaavaan työhön.
- Työsopimuslakia muutetaan niin, että työntekijälle tulee irtisanoutumismahdollisuus yli 6 kuukautta kestäviin määräaikaisiin työsuhteisiin.
- Niissä yrityksissä, joissa henkilöstöä vähennettäessä tuotannollis-taloudellisessa yhteistoimintamenettelyssä ei ole tehty asianmukaisesti henkilöstön koulutussuunnitelmia eikä koulutusmahdollisuuksia ole mahdollistettu suunnitelman mukaisesti, tulee henkilöstölle maksettavaa muutosturvaa korottaa.

Kilpailukieltosopimuksien ja salassapitosäännöksien ongelmia ratkaistaan muuttamalla lainsäännöksiä. Voimakkaasti yleistyneet kilpailukieltosopimukset jäykistävät tarpeettomasti työmarkkinoita. Salassapitosopimusten ongelma on erityisesti heikko lainsäädännöllinen perusta. Akavan tavoitteena on kilpailukieltosopimusten käytön rajoittaminen ja salassapitosopimusten käytön sääntely.

Työntekijällä on korkea kynnys nostaa yksin kanne työnantajaansa vastaan.

Vaikutamme työelämäasioihin EU-tasollakin

Akava vaikuttaa työelämän säädöksiin myös EU-tasolla. Akava edellyttää, että tuleva komissio sitoutuu käytännön lakialoitteisiin työelämän, työsuojelun ja tasa-arvon alueilla osana EU:n sosiaalisen pilarin ohjelmaa. Erityisesti aloitteita tarvitaan uuden talouden ja työn muotoja sekä tietoyhteiskunnan työtä varten.

Keskeisiä uusia aloitteita ovat yritysneuvostodirektiivin uudistaminen, ergonomiadirektiivi, johon sisältyy myös psykososiaaliset kuormitustekijät, työaikadirektiivin uudistaminen, ammattijärjestöjen kanneoikeus sekä samapalkkaisuusasioiden päivitys.

Ammattiliitoille tulee säätää kanneoikeus

Huomattava osa akavalaisista työskentelee aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta. Heillä ei ole käytettävissään työehtosopimuksella perustettua edustautumis-, neuvottelu- ja sovittelujärjestelmää, jossa riidat ratkaistaan viime kädessä työtuomioistuimessa. Jos työnantaja ei noudata työelämän lakeja, kyse on yksityisoikeudellisesta asianomistajakysymyksestä. Työelämän lakien noudattamisessa on korjattavaa. Työntekijän kynnys lähteä ajamaan asiaansa oikeusteitse työnantajaansa vastaan on korkealla.

Myös häirintään puuttuminen on työntekijälle oikeudenkäyntiriskin ja taloudellisen riskin vuoksi usein mahdotonta. Leimautuminen ja vaikutukset työllistymismahdollisuuksiin estävät toimenpiteiden aloittamisen.

Akava esittää:

- Ammattiliitoille tulee säätää kanneoikeus, joka tuo niille mahdollisuuden ajaa jäsentensä asiaa oikeusteitse myös sopimuksettomilla toimialoilla.
- Kaikenlaisen häirinnän, myös seksuaalisen häirinnän, poistamiseksi tyelämästä tulee ammattiliittojen kanneoikeuden koskea näitä työpaikalla (häirintäkanne).

3. Yhteistoiminnasta todellista yhteistyötä

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä pyrkii edistämään yritysten toiminnan ja työolosuhteiden kehittämistä. Sen tarkoitus on edistää työnantajan ja henkilöstön keskinäisiä suhteita sekä henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä ja työpaikkansa asioihin. Työelämän muutoksessa ja nopeatahtisuudessa työpaikoilla tulisi ymmärtää yhteistoiminnan myönteinen vaikutus ennakointiin, työhyvinvointiin ja tuloksellisuuteen.

Yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimisen tulee perustua voimassa olevaan lainsäädäntöön ja virka- ja työehtosopimusten määräyksiin. Paikallisen sopimisen osalta ei tule lainsäädännössä muuttaa kelpuuttavia määräyksiä eikä menettelytapamääräyksiä. Työ- ja virkaehtosopimusten määräysten lisäksi paikallisessa sopimisessa on ensisijaisesti turvattava luottamusmiehen asema ja mahdollisuus riittävään ajankäyttöön ja kouluttautumiseen.

Yhteistoiminnan ja yhteistoimintalain kehittämiseen monia mahdollisuuksia

Työpaikoille tulee luoda paremmat yhteistoiminnan edellytykset. Yleinen mielikuva yhteistoiminnasta ja yt-laista on kielteinen, ja yhteistoimintalaista on tullut liiaksi irtisanomislaki. Nykyisin yhteistoimintalain osaaminen on osin huonoa ja on päässyt osin unohtumaan, että yhteistoimintalain mukainen toiminta, myönteisen tuloksellisen vuorovaikutuksen ja luottamuksen luominen ja ylläpito edistävät hyvinvointia ja tuottavuutta työpaikoilla.

Yhteistoiminnan hyvä osaaminen ja sen kehittäminen vaatii kouluttautumista, jotta lain vaatimusten hyödyt saadaan paremmin käyttöön. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia tulee kehittää siten, että korjaavien ja kehittävien toimenpiteiden suunnitelmallisuus ja seuraaminen sekä toimenpiteiden toteutumisen arviointi on kannustavaa.

Yhteistoimintalain tarkoitusta ja sen hyödynnettävyyttä tulee kirkastaa – lain noudattaminen ja aidon yhteistoiminnan kehittyminen ei toimi työelämässä riittävän hyvin. Henkilöstön, ja erityisesti henkilöstöedustajien ja esimiesten yhteisiä koulutuksia tulee lisätä. Tämän ohella tulee lisätä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia päätöksentekoon, joka koskee työntekijöiden omaa työtä ja hyvinvointia.

Tuotannollis-taloudellisissa yt-neuvotteluissa tulee erityisesti saada parannusta neuvotteluprosessin toimivuuteen, eli siihen kuinka edetään kohti todellista neuvottelua ja aitoa ratkaisujen etsimistä. Yhteistoimintalainsäädännön ja sen valvonnan osalta voidaan pohtia lain velvoitteiden ulottamista alle 20 henkilöä työllistäviin yrityksiin, koska Suomessa suurten ja keskisuurten yritysten määrä on vähenemässä ja pienten yritysten määrä kasvamassa. Yhteistoimintalait tulee saada ulottumaan kaikille sektoreille, myös kirkon sektorille. Yhteistoiminta-asiamiehen valvonnan alaiseksi tulee saada valtion ja kunnan sektorit. Lisäksi työntekijöiden edustusta ja vaikutusmahdollisuuksia tulee lisätä alentamalla henkilöstömäärää koskevaa rajaa hallintoedustusta määriteltäessä.

Akava esittää:

- Kirkon sektori tulee saattaa yhteistoimintalain piiriin.
- Yhteistoiminta-asiamiehen toimivalta tulee laajentaa kattamaan julkinen sektori ja huolehtia samalla viranomaisresurssien riittävyydestä.
- Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa tulisi uudistaa siten, että vaatimusta työsuhteessa olevan henkilöstön määrästä pienennetään nykyisestä 150 työntekijästä merkittävästi. Henkilöstöedustuksen täytyy olla todellisessa päätöksiä tekevässä elimessä.
- Henkilöstötilinpäätökset tulee saada laajemmin käyttöön hyödyntäen niiden työilmapiiri- ja työhyvinvointiselvityksiä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien teossa.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa tulee kiinnittää erityisesti huomiota ja toimenpiteitä osaamisen kehittämiseen pitkäkestoisesti ja organisaation strategiaan kytkeytyen. Työpaikoilla tulee kehittää ymmärrystä muuttuvasta työelämästä siten, että henkilöstön osaamiskartoitusten, yhteistoiminnan ja yrityksen osaamistarpeiden kartoituksen avulla pystytään kehittämään yrityksen tuloksellisuutta.

Yhteistoimintalakia ja sen tuntemusta tulee kehittää. Se tulee ulottaa julkiselle sektorille ja yhä useammalle työpaikalle kuin nykyisin.

4. Työllisyysastetta nostettava

Akavan tavoite on 75 prosentin työllisyysaste. Työnteon on oltava ensisijainen toimeentulon muoto yhä useammalla. Samalla kun työttömyyttä pyritään vähentämään, tulee lisätä työttömyysturva-ajattelun rinnalle työllisyysturva-ajattelua. Tällä tavoitellaan työttömyyden ehkäisemistä jo ennalta sekä työttömyysjaksojen lyhentämistä ja kannustetaan aktiivisuuteen työttömyyden aikana.

Työttömyysturvan on palkittava aktiivisuudesta

Työttömyysturvan perusrakenne on säilytettävä pääpiirteittäin nykyisellään, eikä ansiosidonnaisen turvan tasoa tule heikentää suhteessa perusturvaan. Ansiosidonnaisen työttömyysturvan toimeenpano on jatkossakin järjestettävä työttömyyskassojen kautta. Edellytyksenä ansiosidonnaisen etuuden saamiselle on oltava työttömyyskassan jäsenyys sekä työssäoloehdon täyttäminen.

Työttömyysturvan pitää kannustaa aktiivisuuteen ja palkita siitä, mutta aktiivisuus pitää ymmärtää työvoimaviranomaisen tarjoamia palveluita laajemmin. Koulutuksen ja palveluiden kehittämisen pitää olla ensisijaisia keinoja pyrittäessä työllisyyden parantamiseen. Toimenpiteillä pitää tavoitella työttömyysjaksojen lyhentämistä ja mahdollisuuksien mukaan ehkäistä työttömäksi joutumista jo ennalta.

Työttömyysturvan rakenteellisten uudistusten ensisijaisena tavoitteena ei saa olla työttömyysturvamenojen säästäminen. Mahdollisiin säästöihin pitää ensisijaisesti pyrkiä työttömyyttä vähentämällä.

Työttömyysturvan rakenteellisten uudistusten ensisijaisena tavoitteena ei saa olla työttömyysturvamenojen säästäminen.

Akava suhtautuu avoimesti työttömyysturvajärjestelmän uudistamista koskeviin selvityksiin nykyjärjestelmän hyvät puolet huomioiden. Suositaan asteittaista kehittämistä ensisijaisesti kokeilujen kautta ennemmin kuin järjestelmän kertakaikkista uudistamista. Työttömyysturvan on oltava kattava ja yhteensopivuutta erilaisten työllistymisen tapojen välillä on parannettava.

Palkansaajan työssäoloehdon mahdollisen muuttamisen vaikutukset tulee selvittää mahdollisimman tarkoin. Tavoitteena on oltava euroistettuun työssäoloehtoon siirtyminen mahdollisen siirtymäajan jälkeen. Euroistamisella tarkoitetaan, että työssäoloehdon seuranta muutetaan viikkotasolta kuukausitasolle ja tarkastelussa huomioidaan pelkästään ansioiden kertyminen. Näin määritellyssä työssäoloehdossa työajan kertymistä ei seurata eikä edellytetä.

Työttömyysturvan karenssijärjestelmää pitää lieventää ja sen joustavuutta pitää parantaa esimerkiksi virheenkorjausmahdollisuuden tai varoitusjärjestelmän luomisella. Nykyisellään karenssijärjestelmä on tarpeettoman ehdoton ja ankara.

Työttömän työnhakijan ja työvoimaviranomaisen välisen tiedonkulun katkokset ja väärinymmärrysten mahdollisuus pitää poistaa esimerkiksi nykyteknologiaa hyödyntämällä. Nykyinen järjestelmä aiheuttaa tarpeettomia tulkintaerimielisyyksiä ja epäselviä tilanteita.

Lyhytkestoisen työn vastaanottamista voidaan edistää sovitellun päivärahan maksukäytäntöjä muuttamalla. Nykyjärjestelmässä ainoa käyttökelpoinen keino päivärahan sovittelussa on siirtyä ansaintaperusteisuudesta maksuperusteisuuteen. Myös 80 prosentin työaikarajasta luopuminen sovitellussa päivärahassa voi tulla kysymykseen.

Työttömyyskassojen resurssit tulee turvata mahdollisten tehtäväkentän muutosten tai tehtävänsiirtojen yhteydessä.

Tulorekisterin ja digitalisoinnin mahdollistamat hyödyt työttömyysturvan toimeenpanossa käytetään hyödyksi. Järjestelmän teknologinen kehittyminen ei kuitenkaan saa olla toimeenpanon kehittämistä määräävä tekijä, vaan ainoastaan mahdollistava.

Yrittäjien työttömyysturvaa on kehitettävä. Nämä linjaukset kuuluvat Akavan monimuotoisen työn ohjelmaan.

Akava esittää:

- Työttömyysturvan perusrakenne on säilytettävä.
- Työttömyysturvan pitää palkita aktiivisuudesta. Karenssijärjestelmä on uudistettava.

Työllistymistä edistettävä tehokkaasti ja laadukkaasti

Työttömille tai työttömyysuhan alaisille korkeakoulutetuille turvataan laadukkaat työllistymistä ja työuralla kehittymistä tukevat palvelut. Palvelutarjonnassa korostetaan työllisyysvaikuttavuudeltaan parhaita palveluita sekä hyödynnetään yksityisiä palveluntuottajia. Työttömyyttä pyritään ehkäisemään ennalta ja työttömyysjaksojen pidentymiseen puututaan ajoissa. Vaikuttavuutta tarkastellaan sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä.

Maakuntauudistuksessa maakunnat vastaavat TE-toimistojen tehtävistä kasvupalvelut-nimellä. Kasvupalveluissa laadukkaiden palveluiden saatavuus ja tarjonta maakunnissa pitää turvata esimerkiksi rahoitusmallin, ohjauksen ja valvonnan avulla. Palveluntuottajien osaaminen, tarvittavat kelpoisuudet ja palvelun laatu on varmistettava. Työuraa, ammatinvalintaa, osaamisen kehittymistä ja kuntoutumista tukevaa ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelua on oltava tarjolla. Samalla korkeakoulutettujen tarpeet on otettava huomioon.

Työttömän palveluprosessin ja toimijoiden välisen työnjaon on oltava selkeä ja johdonmukainen. Kasvupalvelun asiakkaan oikeusturvan on toteuduttava. Työttömälle työnhakijalle on taattava oikea-aikainen palvelutarpeen arviointi, neuvonta ja ohjaus. Lisäksi hänelle on viestittävä selkeästi hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. Työnhakuprosessista on oltava työllistymissuunnitelmaa vastaava dokumentaatio.

Tarjottavissa koulutuksissa on varmistettava hyvä koordinaatio eri hallinnonalojen välillä. Oppilaitoksille on voitava toimia palveluntuottajana.

Tehtävänsiirtojen yhteydessä on huomioitava ja turvattava palveluiden saatavuus sekä henkilö- ja muut resurssit. Uusien teknologioiden mahdollisuudet on täysimääräisesti hyödynnettävä, mutta digitaalisuus ei saa olla itsetarkoitus.

Akava esittää:

- Korkeakoulutetuille työttömille turvataan laadukkaat työllistymistä tukevat palvelut.
- Palveluntuottajien osaaminen ja laatu varmistetaan.
- Työttömän palveluprosessin ja työnjaon on oltava selkeä.

5. Työhyvinvointi ja jaksaminen edellyttää kuormittavuuden hallintaa

Työhyvinvoinnin vaikutukset tuottavuuteen ja jaksamiseen tunnetaan, mutta silti siihen panostaminen ontuu. Työelämä vaatii yhä monialaisempaa osaamista sekä nopeampaa työntekoa ja reagointia. Asiantuntijoilta edellytetään sitoutumista, kykyä johtaa itseään ja omaa työtään. Työhyvinvointiohjelmien tulee kattaa sekä fyysinen että henkinen hyvinvointi, mahdollisuus osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen sekä mahdollistaa kunnollinen ja riittävä palautuminen.

Työaikasuojelua kehitettävä, harmaa ylityö poistettava

Akavalaiset tekevät paljon harmaata ylityötä, joka ei näy tilastoissa. Työsidonnaisuus ja työhön sitoutuminen on suurta, ja työ läikkyy yhä enemmän vapaa-ajalle sekä lomille. Työajan seuranta puuttuu tai on puutteellista. Akavalaisista 25–40 prosenttia huolehtii omaehtoisesti työajanseurannasta. Asiantuntijat ja esimiehet matkustavat paljon työssään, eikä tätä aikaa huomioida pääsääntöisesti lainkaan lepoaikojen suhteen. Lisäksi yhä suurempi osa akavalaisia työskentelee ns. sopimuksettomilla aloilla, joissa heidän turvanaan ovat vain työsopimuksen ehdot sekä lainsäädäntö. Heidän osaltaan on usein hankalampaa kuin sopimusaloilla tarttua työaikakysymyksiin. Monilta työpaikoilta puuttuu yhteiset ohjeet ja toimisäännöt työaikojen osalta.

Työn takia matkustamiseen käytetty aika ei ole työaikalain mukaista vapaa-aikaa, mutta matkustamiseen käytetty aika tulee tästä huolimatta määritellä. Sitä ei pidä lukea vuorokautiseksi lepoajaksi tai viikoittaiseen vapaa-aikaan kuuluvaksi. Matka-aika tulisi saada määriteltyä ns. työhönsidonnaisuusaikaan. Ensisijaisesti matka-ajasta ja korvattavuudesta tulee sopia työpaikoilla työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa.

Työnantajalla on velvollisuus seurata työaikaa ja huolehtia työntekijöiden jaksamisesta. Työaikalain uudistus ei poistanut asiantuntijatyön työaikasuojeluun liittyviä ongelmia. Sopimuksettomien alojen lisäksi erityisesti Puolustusvoimien, Rajavartiolaitoksen ja kirkon hengellisen työn tekijät ovat edelleen vailla työaikasuojelua.

Akava esittää:

- Akavalaisten työaikatietoisuutta tulee lisätä eri toimin ja hankkein, jotta he hahmottavat tehdyn työmääränsä ja palautumisen mekanismit. Työnantajien osalta lakien noudattaminen tulee saada nykyistä paremmalle tasolle.
- Varmistetaan koulutuksella ja tiedotuksella joustotyön ja muiden työn joustavoittamismuotojen osaaminen sekä asiantuntijoiden että esimiesten parissa.
- Työsuojeluhallinnon roolia ja mahdollisuutta valvoa asiantuntijoiden kuormitusta tulee vahvistaa. Samoin uuden työaikalain tultua voimaan tulee Työsuojeluhallinnon huolehtia erityisesti joustotyöstä tehtyjen sopimusten lainmukaisuudesta valvontakyselyin ja työpaikkatarkastuksin.
- Kannustetaan jäseniä omaehtoiseen työajanseurantaan silloin, kun työnantaja laiminlyö seurannan sekä lisätään jäsenten tietoisuutta palautumisen merkityksestä ja keinoista.
- Työntekijälähtöinen osa-aikatyö tulee mahdollistaa paremmin eri elämäntilanteissa, ja työpaikoilla tulee luoda yhteiset pelisäännöt työaikakäytännöistä, joustoista ja osa-aikatyön tavoista. Osa-aikatyötä tehdessä on huolehdittava työmäärien vastaavuudesta suhteessa vähennettyyn työaikaan.

Monella asiantuntijalla työ läikkyy yhä enemmän vapaa-ajalle ja lomille.

Kuormittumisen riskitekijät ja palautuminen asiantuntijatyössä

Palautuminen on varmistettava asiantuntijatyössä

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka liittyvät työn sisältöön, työntekoa koskeviin järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaalisiin suhteisiin. Haitallista kuormitusta voi syntyä kaikilla työpaikoilla. Suuret työmäärät, työtehtävien moninaisuus, heikot vaikutusmahdollisuudet työhön, huonosti toimivat tai puutteelliset joustomahdollisuudet työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi ja muuttuvat osaamisvaatimukset edellyttävät työntekijältä ponnisteluja ja jatkuvassa muutoksessa elämistä.

Erityisesti asiantuntijatyössä psykososiaalisen kuormittumisen vaara tulee tunnistaa ja pyrkiä ennaltaehkäisemään sitä. Näin voidaan vähentää haitallista kuormittumista ja parantaa palautumisen mahdollisuuksia. Psykososiaalisen kuormituksen vähentämisen taloudellinen hyöty tulisi ymmärtää paremmin työpaikoilla.

Yrityksen johto ja työsuojeluhenkilöstö on koulutettava tunnistamaan asiantuntijatyön riskit ja psykososiaaliset kuormitustekijät paremmin. Yrityksissä

tulee luoda turvallisuuskulttuuri, jossa laajasti huomioidaan asiantuntijatyön luonne ja moninaiset riskit osana johtamisjärjestelmää. Esimiestyöllä on tärkeä merkitys työhyvinvoinnille sekä psykososiaalisen työkuormituksen kokemiselle. Osana työpaikan toimintakulttuuria tulee olla läpinäkyvät ja johdonmukaiset toimintamallit, selkeät tavoitteet sekä kriittiseenkin keskusteluun ja palautteenantoon kannustava kulttuuri.

Työpaikoilla tulee sopia yhteiset ohjeet työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi, joissa otetaan huomioon tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Työpaikoilla tulee yhteistoiminnassa rakentaa, kehittää ja seurata joustojen toimivuutta esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelman osana.

Akava esittää:

- Asiantuntijatyön kuormitusta mittaavia mittareita on toistaiseksi niukasti. Työpaikoilla tarvitaan sosiaalisia ja henkisiä kuormitustekijöitä mittaava välineistö, jolla voidaan työpaikoilla mitata, tutkia ja korjata kuormittumista ja jota voidaan hyödyntää työn vaarojen selvittämiseksi ja arvioimiseksi.
- Osallistetaan työntekijät riskien arvioimiseen ja niiden poistamiseen itsenäisessä asiantuntijatyössä, jotta riskien arvioinnissa tulisi huomioiduksi laajasti ajasta ja paikasta riippumaton työ.
- Fyysiset kuormitustekijät huomioidaan asiantuntijatyössä ja huolehditaan, että työn tekemisen ergonomia on kunnossa, jotta voidaan ennaltaehkäistä staattista fyysistä kuormitusta.
- Työntekijöiden kokonaiskuormitusta, jonka osana on fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen kuormitus, tarkastellaan myös kokonaisuutena välttäen ns. vaarallisia yhdistelmiä ja huolehditaan toimivista työprosesseista.

Työpaikoilla tulee sopia yhteiset ohjeet työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseksi, joissa otetaan huomioon tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

Työsuojelulla ja yhteistoiminnalla tuloksiin

Työelämän ja työn muuttuessa työsuojelu ja sen kehittäminen tulee ajatella ainakin osittain uudestaan. Työn tekemisen tulee olla turvallista ja työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävää kaikissa työnteon muodoissa, myös lyhyissä työsuhteissa, sijaisuuksissa ja ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä. Perehdyttäminen erityisesti näissä työnteon muodoissa on välttämätöntä hyvän työsuojelun varmistamiseksi.

Työsuojeluhallinnon resurssien tulee olla riittävät ja suhteutettu alueen työpaikkojen määrään. Työsuojelutarkastajien osaamiseen työelämän muutoksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota. Työsuojeluvalvonnan tulee kohdistua erityisesti ennaltaehkäisyyn, työntekijöiden ja esimiesten psykososiaalisiin kuormitustekijöihin ja epäasiallisen kohtelun, häirinnän sekä työsyrjinnän estämiseen. Työsuojeluhallinnon toiminnassa tulee ennakoida ja perehtyä työelämän muutoksiin ja eri alojen sekä henkilöstöryhmien erityiskysymyksiin paremmin kuin nykyisin.

Työsuojelulainsäädännössä ei huomioida ylempiä toimihenkilöitä omana henkilöstöryhmänään. Työsuojeluorganisaatiota työpaikoilla rakennettaessa on mahdollisuus muodostaa kaikki henkilöstöryhmät huomioiva, kattava malli. Tämä ei voi kuitenkaan jäädä vapaaehtoisuuden varaan.

Akava esittää:

- Kaikilla henkilöstöryhmillä tulee olla oikeus olla mukana työsuojelutoiminnassa ja oikeus valita työsuojeluvaltuutettu.

Nollatoleranssi kaikenlaiseen työelämän syrjintään ja häirintään

Syrjintää ja häirintää koskevia määräyksiä on useassa laissa ja lainsäädäntö on pääsääntöisesti asianmukaista, mutta sitä ei noudateta. Lain henki ei toteudu työpaikoilla riittävässä määrin.

Työsopimuslain mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Samanhenkisiä määräyksiä on kirjattu valtion virkamieslakiin ja lakiin kunnallisesta viranhaltijasta. Työturvallisuuslaissa todetaan, että työnantajan on ryhdyttävä käytettävissä olevin keinoin toimiin epäkohdan poistamiseksi, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Sukupuoleen perustuva häirintä sekä seksuaalinen häirintä on tasa-arvolaissa kiellettyä syrjintää.

Jokaisella on oikeus turvalliseen työympäristöön. Työpaikoilla, kouluissa ja oppilaitoksissa on oltava toimintaohjeet häirintätilanteiden ja epäasiallisen kohtelun tunnistamiseen ja niihin puuttumiseen. Työpaikan kulttuurin pitää tukea häirinnän poistamista välittömästi ja. Työnantajan on val-vottava, että häirintä ja epäasiallinen käyttäytyminen loppuu. Vastuu häirinnän poistamisesta on esimiehillä ja yrityksen johdolla.

Työnantajan vastuu siitä, ettei työntekijä tai opiskelija joudu seksuaalisen häirinnän, muun häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi ulottuu työpaikan koulutus-, virkistys- ja muihin vastaaviin tilaisuuksiin. Jos työnantajan tietoon tulee ilmoitus häirinnästä tai epäasiallisesta käytöksestä, tilanteeseen

puuttumisen vaatimusta tulisi tehostaa määrittelemällä aikaraja sille, että asian selvittäminen aloitetaan, esimerkiksi 14 vuorokauden kuluessa. Häirinnän ja epäasiallisen käytöksen poistamiseen liittyvien toimintamallien on oltava perehdyttämisessä ja henkilöstön sekä esimiesten koulutuksissa säännönmukaisesti yhtenä osa-alueena.

Seksuaalisesta häirinnästä ilmoittaminen ja siihen puuttuminen on työntekijälle oikeudenkäyntiriskin ja taloudellisen riskin vuoksi usein mahdotonta. Leimautuminen ja vaikutukset työllistymismahdollisuuksiin estävät työntekijöitä esimerkiksi nostamasta kannetta.

Sanallinen häirintä on kielletty tasa-arvolain ja työturvallisuuslain perusteella, mutta ei rikoslaissa. Se voi kuitenkin täyttää kunnianloukkauksen tunnusmerkistön.

Akava esittää:

- Työpaikoilla tulee tehdä yhteistoiminnassa selkeät toimintaohjeet kaikille osapuolille, kuinka toimia häirintä- ja kiusaamistilanteissa. Työpaikan perehdytys sisältää tiedot häirinnän ja kiusaamisen ehkäisystä, siihen puuttumisesta ja poistamisesta. Aiheesta tulee kouluttaa erityisesti esimiehet ja johto.
- Kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu tulee kitkeä työpaikoilta. Tarvitsemme kansallisen laajapohjaisen ohjelman häirinnän kitkemiseksi, esimerkiksi Työelämä 2020 -ohjelman puitteissa.
- Ammattijärjestöille tulee säätää kanneoikeus kaikenlaisen häirinnän, myös seksuaalisen häirinnän osalta.
- Sanallisen häirinnän kriminalisointi tulee saada rikoslakiin.

Väkivalta ja sen uhka työelämässä torjuttava

Väkivaltatilanteita ja väkivallan uhkaa työpaikoilla ja työelämässä on pyrittävä kaikin tavoin vähentämään ja poistamaan. Vastuu väkivallan ja sen uhan poistamisesta on työnantajalla, mutta kaikkien toimijoiden aktiivisuus on tarpeen väkivallan ja pelon poistamiseksi työelämästä. Väkivallan uhan hallinnassa on suuria toimiala- ja työpaikkakohtaisia eroja. Työpaikkaväkivalta voi ilmetä uhkaavana käytöksenä, ahdisteluna tai pelotteluna.

Työpaikkojen käyttöön on haettava keinoja, joilla voidaan tehokkaasti vähentää väkivaltaa ja sen uhkaa. Muutoksen pitää tapahtua työpaikoilla, mutta myös yhteiskunnallisiin asenteisiin tulee vaikuttaa. Vähimmäistavoitteeksi voidaan asettaa, että kautta linjan kaikilla työpaikoilla noudatettaisiin nykyisen työturvallisuuslain velvoitteita. Lisäksi häirintä ja uhkailu verkossa ja sosiaalisessa mediassa on otettava huomioon työsuojelutoiminnassa ja ennaltaehkäisyssä.

Erilaisten työstä ja työolosuhteista aiheutuvien vaarojen ja riskien tunnistaminen ja arviointi (10 §) on työturvallisuuslain keskeisin instrumentti, jolla pyritään ennalta estämään, torjumaan ja minimoimaan työssä esiintyvät vaarat ja haitat. Tämä edellyttää, että työnantaja järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työstä, työtilasta ja muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat vaara- ja haittatekijät.

Työterveyshuollon tehtävänä on työpaikkaselvityksin tukea työnantajan riskinarviointia väkivallan uhasta ja sen hallintaa.

Kiusaaminen, häirintä ja epäasiallinen kohtelu on kitkettävä työpaikoilta.

Akava esittää:

- Työnantajalla tulee olla osana työsuojeluohjelmaa työntekijän tukemiseksi toimintaohjeet väkivaltatilanteisiin varautumiseen sekä mahdollisen oikeusavun tarjoamiseen.
- Työpaikan toimintaohjeissa tulee olla määriteltynä keinot ja prosessit väkivaltatilanteiden seurantaan ja ilmoittamiseen sekä työntekijän tukemiseen väkivaltatilanteiden jälkeen.

Hyvä johtaminen painopisteeksi työhyvinvointia rakennettaessa

Johtamisella ja esimiestyöllä on tärkeä merkitys työntekijän ja työpaikkojen työhyvinvoinnille. Hyvällä esimiestyöllä ja johtamisella on vahva yhteys työntekijöiden työssä jaksamiseen. Työturvallisuuslaki velvoittaa esimiehiä monella tavoin, muun muassa huolehtimaan alaistensa työhyvinvoinnista. Työnantajan edustajilta vaaditaan paljon muuttuvassa työelämässä ja heidän tulisi kyetä huolehtimaan omasta jaksamisestaan.

Koulutuksella ja kohtuullisella työkuormalla voidaan turvata johtajien ja esimiesten hyvinvointi ja jaksaminen. Tällä mahdollistetaan, että esimiehet voivat paremmin huolehtia alaistensa työoloista, työhyvinvoinnista ja jaksamisesta. Henkilöstön työhyvinvointi- ja ilmapiiriselvityksen tuloksia arvioitaessa tehdään tarvittavat toimenpidesuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan sekä tarvittaessa huolehditaan esimiesten ja alaisten kouluttamisesta näiden pohjalta.

Johtajan ja esimiehen on otettava huomioon työntekijöiden kouluttaminen ja osaamisen kehittäminen.

Johtajan ja esimiehen on otettava huomioon työntekijöiden jatkuva kouluttaminen ja osaamisen kehittäminen pitkäkestoisesti. Koulutussuunnitelmissa tulee arvioida yrityksen tarpeita pitkällä tähtäimellä. Siinä tulee huomioida henkilöstöryhmien ja yksittäisten henkilöiden yhdenvertainen kohtelu. Kaikille työntekijöille tulee varmistaa mahdollisuus työn ohessa kehittää osaamistaan. Esimerkiksi kehityskeskusteluissa tulee kartoittaa osaamistarpeet sekä tehdä työurasuunnittelua.

Akava esittää:

- Työpaikoilla ymmärretään ja otetaan huomioon hyvän johtamisen ja esimiestyön merkitys. Esimiestyölle varataan riittävästi resursseja.
- Esimiesten ja johtajien palkitsemista arvioitaessa punnitaan myös esimiestaidot sekä kyky vaikuttaa alaisten työhyvinvointiin.

6. Työkyky ja -terveys ovat tuloksellisuuden perusta

Työterveyshuollon tehtävänä on edistää terveyttä ja työkykyä, ehkäistä työkyvyttömyyttä sekä vastata työolojen turvallisuuteen liittyvistä tehtävistä. Sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmän ja -palveluiden uudistaminen vaikuttaa terveydenhuollon toimijoiden rooleihin ja tehtäviin.

Tulevaisuudessa työterveyshuolto voi olla ensisijaisessa vastuussa asiakasyrityksen työntekijöiden toiminta- ja työkyvyn sekä kuntoutustarpeen arvioimisesta. Tämän vuoksi työterveyshuollon palveluvalikoimaa on täydennettävä muun muassa lisäämällä monipuolisesti työkyvyn arvioinnin keinoja. Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon sekä työterveyshuollon toimijoiden yhteistyön ja tiedonvaihdon parantaminen on ensisijaista. Digitaalisuutta tulee hyödyntää työterveyshuollossa, ja työterveyshuollon henkilöstölle on annettava koulutusta osaamisen varmistamiseksi.

Työterveyshuollon ja muun sosiaali- ja terveydenhuollon yhteensovittaminen on linjattu yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi Valtioneuvoston työterveys 2025 -periaatepäätöksessä. Yhteensovittamisen avulla huolehditaan työikäisten hoito-, kuntoutus- ja palveluprosessien toimivuudesta. Akava tukee hankkeen etenemistä.

Työterveyshuollon uudistaminen tehtävä työelämän muutoksen pohjalta

Työterveyshuollon lainsäädännön on tuettava työn monimuotoistumista. Samalla kun työn tekemisen luonne ja tavat ovat murroksessa, työn fyysinen kuormittavuus vähenee, mutta psyykkinen ja sosiaalinen paine kasvavat jatkuvasti. Tämä vaikuttaa työterveyteen ja työhyvinvointiin ja heijastuu väistämättä työterveyshuoltoon. Jo nykyisin mielenterveyden häiriöt ovat työikäisten kuntoutuksen yleisimpiä syitä tuki- ja liikuntaelinsairauksien rinnalla. Tulevaisuuden työelämässä sosiaaliset ja psyykkiset taidot korostuvat entistä enemmän.

Työn monimuotoistuminen edellyttää muutoksia työterveyshuollon toimintatavoissa sekä työkyvyn tukemisen tavoissa. Työterveyshuollon lainsäädännön on tuettava työn monimuotoistumista. Työterveyshuollon kehittämissuunnitelmien on tähdättävä tulevaisuuteen.

Työn monimuotoistuminen edellyttää muutoksia työterveyshuollon toimintatavoissa sekä työkyvyn tukemisen tavoissa.

Lakisääteisen työterveyshuollon sisältöä ja palveluita tulee kehittää tukemaan työkyvyn ylläpitoa sekä erityisesti ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä. Ensisijaisena tavoitteena tulee olla työssä jatkaminen ja osaamisen päivittäminen siten, että työssäkäynti olisi aina mahdollista.

Työpaikan ja työterveyshuollon välisellä toimivalla yhteistyöllä voidaan puuttua ajoissa erilaisiin työkykyä ja työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin ennaltaehkäisevästi sekä yksilön että koko työpaikan osalta. Kuntoutuspalveluiden ennaltaehkäisevä merkitys voi olla ratkaiseva työkykyisyyden ylläpitämiseksi ja työterveyshuollossa.

Akava esittää:

- Työterveyshuollon palveluita ja palveluvalikoimaa tulee kehittää tarkoituksenmukaiseksi, jotta työpaikoilla pystytään yhdessä työterveyshuollon kanssa tunnistamaan riskitekijät ja ottamaan huomioon fyysiset, sosiaaliset ja henkiset kuormitustekijät.
- Yrittäjät, ammatinharjoittajat ja alustatyössä työskentelevät tarvitsevat toimivaa työterveyshuoltoa. Mahdollisuus työterveyshuoltoon tulee turvata työn muodosta riippumatta, mukaan lukien apurahansaajat.

Sisäilmaongelmien ratkaisemiseksi mallit ja välineet

Sisäilmaongelmat voivat olla monimuotoisia. Työnantajan, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon tulee reagoida ja toimia mahdollisimman nopeasti, kun sisäilmaoireilua ja -ongelmia havaitaan.

Työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyötä on kehitettävä edelleen. Lisäksi on saatava sairausvakuutuksen kattavuus sairastuneille kuntoon. Sisäilmasta oireilevien ja sairastuneiden turvaa tulee kehittää niin, että työkyvyttömyys määritellään ja otetaan huomioon sosiaali- ja vakuutusturvassa. Julkisten kiinteistöjen ja rakennusten säännönmukaisiin kuntotarkastuksiin tulee kehittää säännöt.

Akava esittää:

- Sisäilmaoireilun ja sisäilmaongelmien aiheuttamien sairauksien tutkimusta tulee jatkaa ja kehittää muun muassa hoidon sekä kuntoutuksen kehittämiseksi
- Työterveyslaitoksen resursseja tulee vahvistaa, ja resurssoinnin myötä painottaa sisäilmaongelmien tutkimusta ja sitä koskevan ohjeistuksen uusimista.

Alan ammattihenkilöstön ja asiantuntijoiden asema ja saatavuus turvattava

Terveydenhuollon ammattihenkilöstön ja asiantuntijoiden riittävä määrä ja monialaisuus on turvattava. Työ- ja toimintakyvyn ylläpitoa voidaan tukea paremmin kehittämällä monialaista yhteistyötä ja parantamalla tiedonkulkua. Lainsäädännön tarkoittaman moniammatillisuuden toteutuminen tulee turvata tasalaatuisemmin.

Työn monimuotoistuminen ja työn muutokset aiheuttavat selvän tarpeen kehittää työterveyshuollon palveluvalikoimaa ja varmistaa sen laaja moniammatillisuus. Siksi terveydenhuollon eri ammattiryhmien erityisosaamista on hyödynnettävä työterveyshuollossa laajemmin. Nykyinen työterveyshuoltolaissa oleva ammattihenkilö-asiantuntija -jaottelu ei riittävästi tue moniammatillisuuden toteutumista.

Akava esittää:

- Nykyistä ammattihenkilö-asiantuntija -jaottelua sekä työterveyshuollossa toimivien ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden ulkopuolelle jätettävien ammattiryhmien määrittelyä lainsäädännössä tulee tarkastella ja purkaa terveydenhuollon ammattihenkilölain uudistamisen yhteydessä.
- Työterveyshuollon pätevöitymiskoulutuksen on oltava tasalaatuista, kaikille työterveyshuollon ammattiryhmille yhdenvertaisesti saatavilla ja sen rahoitus on turvattava.

Työelämässä pysyminen kaikille mahdolliseksi

Työkyvyn ylläpitäminen edellyttää parempaa ennakointia ja työkyvyn kokonaisvaltaista tarkastelua. Moniammatillisuuden lisääminen hyödyttää työpaikkoja sekä yksittäisiä työntekijöitä, jotka usein kokevat työkyvyn mahdollisen heikentymisen, sairastumisen ja epävarmuuden työkyvyn säilymisestä pelottavana ja ahdistavana.

Työkyvyn alentuessa tulee jo ensivaiheessa pohtia työkyvyn ylläpitämistä työterveyshuollon, työn organisoinnin ja osaamisen kehittämisen pohjalta, myös osatyökykyisyyden mahdollisuudet huomioiden. Tällöin ensisijaisena tavoitteena on työssä pysyminen ja osaamisen päivittäminen. Työn kuormittavuutta voidaan vähentää monin keinoin, kuten työaikaa lyhentämällä ja työmääriä tai työtehtäviä muuttamalla.

Osatyökykyisyyden tukeminen ja kannustavuus voi muodostua ongelmaksi erityisesti pienissä yrityksissä. Työnantajan osaaminen ja sitoutuminen kuntoutukseen sekä työkokeiluun ei aina ole riittävää. Työterveyshuollon mahdollisuus tarjota tukea työnantajille voi olla ratkaisevaa työkokeilun onnistumiselle. Tarvitsemme lisäkannusteita työnantajien sitoutumiseen.

Kuntoutuksen muutokset ovat vähentäneet työntekijöiden käytössä olevia mahdollisuuksia saada kuntoutusta. Kuntoutus tulee rakentaa yksilön näkökulmasta.

Akava esittää:

- Parempi ennakointi ja ensivaiheen toimet työkyvyn aletessa. Ensivaiheessa rakennetaan työterveyshuollon, työpaikan työn organisoinnin ja osaamisen kehittämisen pohjalta keinoja työkykyisyyden ylläpitämiseksi myös osatyökykyisyyden mahdollisuuden huomioiden.
- Työpaikkojen työsuojelun yhteistoiminnassa ja työpaikkojen lakisääteisissä suunnitelmissa ja niiden toteutumisen seurannassa huomioidaan paremmin osatyökykyisten mahdollisuudet pysyä työssä (joustot, johtaminen, töiden järjestelyt, jne.).

7. Vahvistetaan tasa-arvoa työelämässä

Tasa-arvo ja tasa-arvoiset mahdollisuudet työelämässä luovat hyvinvointia ja parantavat työllistyvyyttä ja työllisyyttä. Vaikka olemme tasa-arvossa edelläkävijöitä eurooppalaisessa mittakaavassa, on määrätietoisesti tehtävä töitä edelleen. Työn ja perheen yhteensovittaminen vaatii uudistuksen perhevapaajärjestelmään, jotta saadaan joustavia työnteon muotoja ja voidaan vaikuttaa asenteisiin. Samapalkkaisuuden saavuttamiseksi meidän tulee uskaltaa puuttua työpaikoilla tapahtuvaan palkkaeroon mutta myös segregaatioon. Tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia ei hyödynnetä työpaikoilla riittävästi. Tasa-arvoinen johtaminen on avainasemassa, jotta miehillä ja naisilla on yhtäläiset mahdollisuudet edetä urallaan.

Perhevapaajärjestelmä tulee uudistaa

Akava tavoittelee perhevapaauudistuksella parempaa työelämän tasa-arvoa, miesten ja naisten yhtäläisiä mahdollisuuksia rakentaa hyvä ja palkitseva työura sekä nykyistä korkeampaa työllisyysastetta. Keskeiset periaatteet uudistukselle ovat perhevastuun tasainen jakaminen, etuusjärjestelmän joustavoittaminen ja työn ja perheen joustava yhteensovittaminen. Perhevapaajärjestelmän tulee huomioida monimuotoisen työn ja perhevapaiden toimivuus.

Akava esittää:

- Perhevapaalta työhön palaajat tarvitsevat parempaa suojaa. Voimassa oleva lainsäädäntömme ei suojaa perhevapaalta töihin palaajia riittävän hyvin. Asiasta säädetään työsopimuslaissa ja laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Perhevapaalta työhön palaajille tulee saada korotettu irtisanomissuoja.
- Noin puolet vanhemmista, jotka ovat kotona hoitamassa lasta kotihoidontuella, ovat työttömänä. Heille tulisi olla kohdistettuja työllistämispalveluita. Perhevapailta palaaville vanhemmille voidaan esimerkiksi kehittää työnhakupalveluihin kohdistettava palveluseteli TE-toimistojen palveluiden lisäksi.
- Töihin paluun turvaamiseksi jälkisuojan lisäksi tulee 2 500 euron perhevapaakorvausta, joka tuli voimaan vuonna 2017, muuttaa siten, että summa maksetaan työnantajalle, kun äiti palaa töihin perhevapaalta (2 500 euron kertakorvaus: naispuolisen työntekijän perhevapaista aiheutuvia vanhemmuuden kustannuksia tasataan työnantajalle maksettavalla 2 500 euron kertakorvauksella).
- Perhevapaajärjestelmän uudistamisen lisäksi on kehitettävä osa-aikatyömalleja ja -mahdollisuuksia siten, että mahdollistetaan työn ja perheen yhdistäminen kannustavammin. Samalla voidaan lisätä perhesyistä tehtävää osa-aikatyötä myös isien joukossa. Perhevapaajärjestelmän rahoitus tulee varmistaa.

Palkkatasa-arvo on saavutettavissa teoilla

Sukupuolten välinen palkkaero pienenee liian hitaasti. Segregaation lisäksi on pyrittävä korjaamaan määrätietoisemmin työpaikoilla esiintyvää selittämätöntä palkkaeroa. Tilanteen korjaamiseen tarvitaan parempia ja rohkeampia työkaluja sekä nykyisten menetelmien tehokkaampaa käyttöä ja valvontaa. Samapalkkaisuutta voidaan edistää kolmikantaisesti ja työpaikoilla.

Palkkakartoituksia tulee hyödyntää ja valvoa nykyistä tehokkaammin. Nykytilanteessa kartoituksen pohjalta ei ryhdytä lainkaan tai riittävästi korjaaviin toimenpiteisiin. Toteuttamisesta ja seurannasta puuttuu pitkäjänteisyys. Palkkakartoituksia koskevaa tasa-arvolakia tulee vahvistaa siten, että palkkakartoitusten tekemistä ja toimenpiteitä seurataan tehokkaammin ja velvoitetaan työnantajia korjaamaan havaitut perusteettomat palkkaerot.

Akava ehdottaa, että otetaan käyttöön työn vaativuuden arviointijärjestelmä, jonka avulla palkkoja voidaan verrata objektiivisesti. Tehostamalla työn vaativuuden arvioinnin ja palkkakartoitusten käyttöä vaikutetaan samapalkkaisuuden toteutumiseen työpaikoilla. Korjataan korkeakoulutettujen naisvaltaisten matalapalkka-alojen palkkavääristymät: alipalkkauksesta tulee siirtyä siihen, että palkka vastaa tehtävän vaativuutta ja edellytettyä koulutusta. Tämä toteutetaan sopimalla julkiselle sektorille palkkaohjelmasta.

Akava esittää:

- Samapalkkaohjelma tulee uudistaa vastaamaan tämän päivän työelämää ja muuttuneita työmarkkinoita.
- Suomeen tulee saada Islannin mallin mukainen samapalkkalaki, jolla voidaan torjua erityisesti akavalaisia koskevaa selittämätöntä palkkaeroa. Tämä vaatii tasa-arvolain vahvistamista palkkakartoitusten osalta sekä huolehtimalla esimerkiksi tasa-arvovaltuutetun riittävistä resursseista lain valvomiseksi.

Islannin mallin mukainen samapalkkalaki sopisi sukupuolten välisen selittämättömän palkkaeron poistamiseen.

Segregaation purkaminen

Segregaation purkaminen vaatii yhteiskunnan sektoreiden ja kaikkien elämänvaiheiden läpi ulottuvaa ajattelutavan muutosta, mutta myös konkreettisia toimia sekä vahvaa poliittista tahtoa kasvatuksessa, opetuksessa ja työelämässä. Segregaation taustalla on paljon tiedostamattomia ajattelumalleja ja syvällä olevaa kulttuuria ja käyttäytymismalleja.

Akava esittää:

- Varhaiskasvatuksessa pitää huomioida sukupuolineutraali ajattelu ja kulttuuri. Luodaan rakenteet tasa-arvoiselle toiminnalle.
- Opetuksessa ja oppilaanohjauksessa kannustetaan oppilaita siten, että sukupuoli ei vaikuta oppiaine-, koulutus- ja uravalintoihin vaan ne tapahtuvat yksilöllisten ominaisuuksien, vahvuuksien ja motivaatiotekijöiden perusteella.
- Kasvupalveluiden kehittämisessä pitää ottaa huomioon sukupuolinäkökulman merkitys kytkemällä se osaksi koulutusta ja palveluiden ja palvelukonseptien kehittämistä.
- Työpaikkojen koulutussuunnitelmissa sekä osaamisen kartoituksissa huomioidaan sukupuolinäkökulma ja tasa-arvoinen kohtelu. Sukupuolivaikutusten arviointi sekä sukupuolitietoisen budjetoinnin arviointi ulotetaan kaikille toimintasektoreille, ministeriöihin ja laitoksiin sekä hankkeisiin.

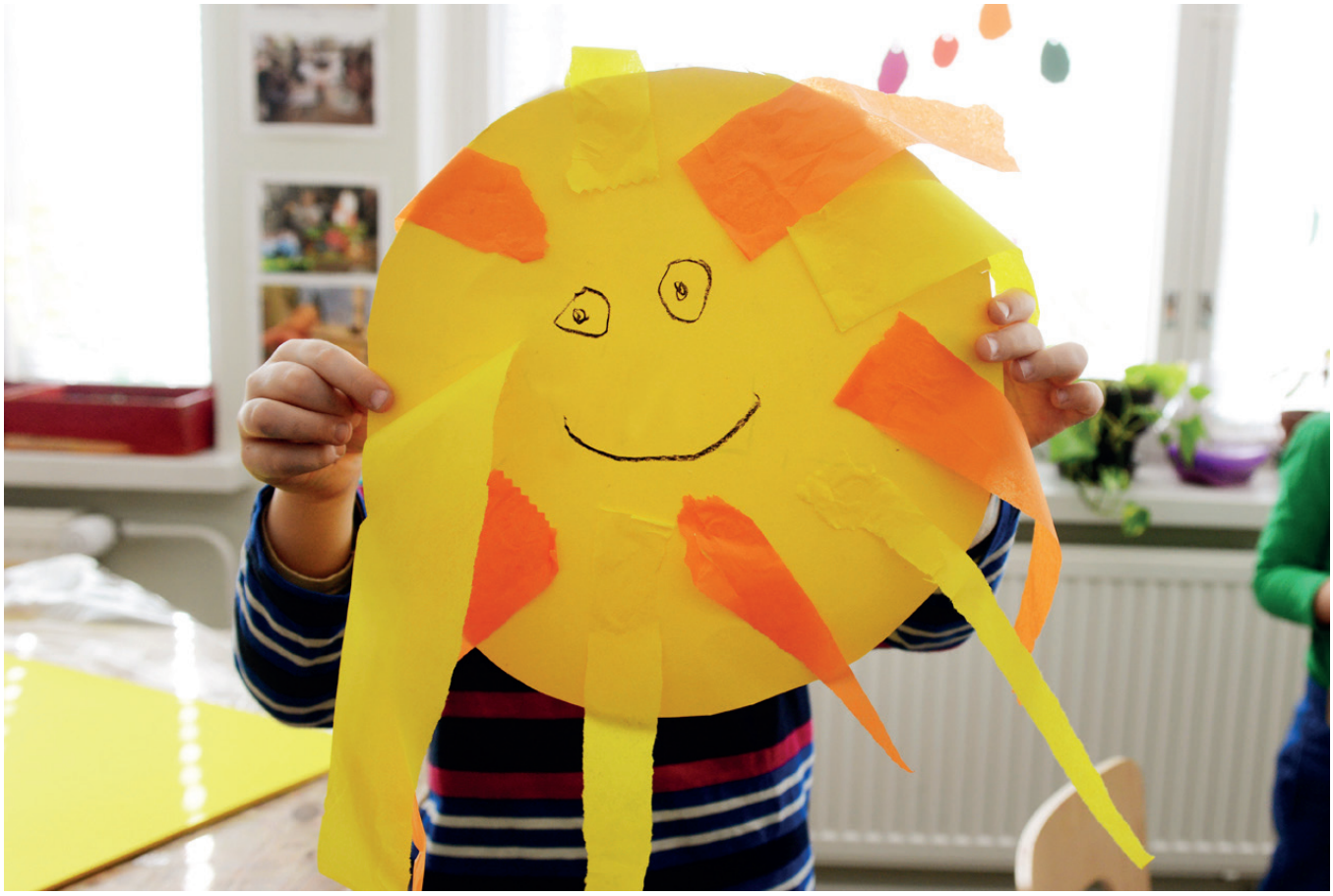
Työpaikoilla tulee kaikin tavoin edistää yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta.

8. Yhdenvertaisuus on perusoikeus

Yhdenvertaisuus on jokaisen perusoikeus. Jokaiselle tulee taata yhdenvertaiset mahdollisuudet kouluttautua, tehdä töitä ja saada palveluja. Kiellettyjä syrjintäperusteita ovat sukupuoli, ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto ja vakaumus, mielipiteet, poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, vamma, terveydentila, seksuaalinen suuntautuminen tai muut henkilöön liittyvät syyt.

Yhdenvertaisuuden merkitys yhteiskunnassa ja työelämässä kasvaa. Työpaikoilla tulee kaikin tavoin edistää yhdenvertaisuutta ja moninaisuutta. Työkalut syrjintään puuttumiseksi ovat kaikkien käytettävissä muutama vuosi sitten uudistetun lainsäädännön myötä. Yhdenvertaisuus ei kuitenkaan toteudu vielä työelämässä Suomessa. Monilla vähemmistöihin kuuluvilla on vaikeuksia päästä työelämään, löytää osaamistaan vastaavaa työtä tai saada riittävää tukea työllistymiselleen. Tietoa ja hyviä esimerkkejä työntekijöiden moninaisuuden hyödyistä tarvitaan ennakkoluulojen vähentämiseksi koko yhteiskunnassa. Työpaikkojen on nähtävä työntekijöiden moninaisuus voimavarana.

Työpaikkojen lisäksi muutoksia tarvitaan palvelujärjestelmässä. Riittävä osaaminen, yhteistyöverkostot ja hallinnonalat ylittävä yhteistyö ovat avainasemassa yksilöllisen tuen takaamiseksi työllistymiseen ja osallisuuteen.



Akava esittää:

- Yhdenvertaisuuslakia tulee edelleen päivittää laadukkaan ja säännöllisen yhdenvertaisuussuunnittelun takaamiseksi kaikilla työpaikoilla. Yhdenvertaisuussuunnitteluvelvoite tulee ulottaa myös alle 30 henkilöä työllistäviin yrityksiin ja organisaatioihin.
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimivaltaa ja resursseja tulee laajentaa. Yhteistyötä on lisättävä yhdenvertaisuusvaltuutetun, aluehallintoviraston, työmarkkinajärjestöjen ja kansalaisjärjestöjen kesken työelämän yhdenvertaisuuden edistämiseksi.
- Rekrytoinneissa on keskityttävä henkilön osaamiseen, kykyihin ja mahdollisuuksiin. Työnhakijalla on oltava kaikissa tilanteissa mahdollisuus saada selvitys työnantajalta perusteista, joilla valintapäätös on tehty.

www.akava.fi

Akava