

Välstånd i arbetet

Arbetslivsprogram



Akava

INNEHÅLL

1. Arbetslivsprogram	3
2. Översyn av arbetssäkerheten och arbetarskyddet	5
3. Arbetsförmåga och mental hälsa	10
4. Förebyggande av diskriminering i arbetslivet	13
5. Eliminering av trakasserier och våld i arbetslivet	15
6. Översyn av medlingssystemet	17
7. Arbetsavtalslagen	20
8. Semesterlagen	21
9. Samarbetslagen	21
10. Arbetstidslagen: förutsättningarna för distansarbete ska sättas i skick	22
11. Plattformarbete	23

Godkänt av Akavas styrelse 27. 4. 2022
Bilder Ida Pimenoff, Lehtikuva Astrakan Photos (s. 4)
Layout Liisa Valtonen
ISBN: 978-952-7281-60-4



1. Arbetslivsprogram

Akava siktar mot ett arbetsliv där arbetstagaren har framgång och mår bra. För Akava är det viktigt att arbetslivslagarna utvecklas i takt med att arbetslivet förändras, så att de svarar mot arbetslivets behov och tryggar arbetstagarnas välbefinnande. Lagstiftningen ska också ge ett tillräckligt skydd och stöd i olika skeden och situationer i arbetslivet.

Förändringarna i arbetet, den tekniska utvecklingen samt mångsidigare arbetsformer och arbetssätt har förändrat arbetslivet avsevärt under de senaste årtiondena, och förändringen fortgår kontinuerligt. Expertarbetet har ökat i omfattning och ökar fortsättningsvis till följd av den tekniska utvecklingen, förändringarna i arbetet och den allt högre utbildningsnivån.

De snabba förändringarna i arbetslivet och arbetssätten leder till nya slags problem med arbetsförmågan. Övergången till en digital arbetsmiljö, teknostressen och de ständiga avbrotten har medfört hårdare utmaningar beträffande de kognitiva förmågorna och kompetensen. Det är viktigt och kostnadseffektivt för varje organisation att identifiera och ingripa i en skadlig psykosocial belastning i ett tillräckligt tidigt skede. Produktiviteten och arbetshälsan går hand i hand.

**Hållbara
karriärer är en av
hörnstenarna
i ett välmående
samhälle.**



Hållbara karriärer är en av hörnstenarna i ett välmående samhälle. Karriären är ingen snabbresch, utan en flera årtionden lång resa som bör kunna slutföras med hälsan i behåll. En trygg arbetsmiljö har en stor inverkan på löntagarnas välbefinnande och arbetsförmåga. Välbefinnande i arbetslivet är framför allt en investering i framtiden.

Akavas centrala mål för arbetslivet under följande regeringsperiod

- Översyn av arbetarskyddslagen med övergripande hänsyn till den psykosociala belastningen.
- Stöd för arbetsförmågan, återgången till arbetet och den mentala hälsan.
- Minskning och förbättrat förebyggande av trakasserier, våld samt hot om våld.
- Straffbelägning av riktade trakasserier.
- Översyn av medlingssystemet.
- Reform av semester-, arbetstids- och samarbetslagarna till behövliga delar.
- Lagstiftning om distansarbete.

2. Översyn av arbets säkerheten och arbetarskyddet

Förändringarna i arbetet, den tekniska utvecklingen samt mångsidigare arbetsformer har förändrat arbetslivet avsevärt under de senaste årtiondena, och förändringen är fortgående. Arbetarskyddslagstiftningen har inte hängt med i arbetslivets utveckling. I synnerhet arbetarskyddslagen, som i hög grad är stiftad utgående från fysiskt arbete, är föråldrad och beaktar inte den psykosociala belastningen i tillräcklig utsträckning. Detta gäller alla arbetstagare, men inverkan är särskilt stor inom expertarbetet.

Arbetarskyddslagen bör revideras så att större hänsyn tas till den psykosociala belastningen. Arbetarskyddslagens struktur och bestämmelser bör förtydligas och preciseras i enlighet med arbetslivets förändrade behov. För att skapa en tydligare och praktiskt mer fungerande helhet bör bestämmelserna om arbetarskyddssamarbete flyttas till arbetarskyddslagen. Med hjälp av reformen kan vi lättare minska riskerna för arbetsoförmåga, förhindra psykosocial överbelastning i arbetslivet och förlänga karriärerna.

Arbetstidsskyddet måste stärkas i lagstiftningen. I Finland spiller arbetsärenden oftare än i övriga Europa ut över fritiden. Hanteringen av arbetsärenden på fritiden och en otillräcklig återhämtning från arbetet är betydande belastningsfaktorer för arbetshälsan och arbetsförmågan. För de högre tjänstemännens del är det allmänt förekommande och klart vanligare än hos andra personalgrupper att arbetet spiller över på fritiden, arbetstidsuppföljningen är bristfällig och arbetsresor förläggs till fritiden. Ansvaret för att hantera balansen mellan arbete och fritid, återhämtningen och arbetshälsan läggs ofta på arbetstagaren. Att arbetet görs via flera kanaler och informationen är splittrad ökar belastningen ytterligare.

Det centrala med reformen är att arbetarskyddet genomförs bättre, belastningen förebyggs effektivare och tillräckliga åtgärder säkerställs. Kännedomen om arbetarskyddslagstiftningen bör ökas, och rättigheterna och skyldigheterna bör preciseras så att arbetarskyddet garanteras på bred basis i praktiken. Ett fungerande arbetarskydd samt främjande av arbetshälsan och arbetsförmågan är hörnstenar i ett fungerande arbetsliv.

Översyn an arbetarskyddslagen och den psykosociala belastningen

Arbetarskyddslagen samt lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen utgör den lagstadgade grunden för arbetarskyddssamarbetet. Arbetarskyddslagen och arbetarskyddssamarbetet bör regleras som en tydlig helhet och lagstiftningen om tillsynen över arbetarskyddet som en egen lag. Detta stärker arbetarskyddslagstiftningens och arbetarskyddssamarbetets betydelse, ökar kännedomen om lagen och främjar och tydliggör tillämpningen av lagen på arbetsplatserna.

Arbetstidsskyddet måste stärkas i lagstiftningen.



Akavas förslag

- Arbetarskyddslagen revideras. Lagen kompletteras med närmare bestämmelser om hur psykosocial belastning ska förebyggas och om de arbetarskyddsrelaterade rättigheter och skyldigheter som är nödvändiga i det förändrade arbetslivet. Arbetarskyddslagen ska mer exakt, förpliktande och täckande föreskriva om psykosocial belastning och hur den ska bedömas, mätas, följas upp och förebyggas. Särskilt revideras bestämmelserna om

- den allmänna omsorgsplikten
- verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet
- utredning och bedömning av riskerna i arbetet
- planering av arbetet
- inskolning och handledning för arbetstagarna
- arbetet och arbetsförhållandena samt
- arbetsgivarens och arbetstagarens skyldighet att förebygga och ingripa i faktorer som orsakar psykosocial belastning i arbetet.

- I samband med revideringen av arbetarskyddslagen överförs arbetarskyddssamarbetet från lagen om tillsynen över arbetarskyddet till arbetarskyddslagen, så att den centrala arbetarskyddslagstiftningen blir tydlig och praktiskt fungerande.

- En ny förordning ges om psykosocial belastning. I förordningen definieras mätningen, bedömningen, åtgärderna och den förebyggande verksamheten i anslutning till psykosociala belastningsfaktorer.

- Inom ramen för verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet görs minst en gång om året en bedömning av arbetets fysiska och psykosociala belastning, arbetsmängden och nödvändiga åtgärder.

- Underlåtelse att följa bestämmelserna om psykosocial belastning ska beaktas noggrannare i arbetarskyddslagens påföljdsbestämmelser.

Arbetarskyddslagen revideras. Lagen kompletteras med närmare bestämmelser om förebyggandet av psykosocial belastning.

- Till lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar fogas bestämmelser om fortgående, skadlig och hälsovådlig psykosocial belastning samt utmattnings i arbetet. Bestämmelserna ska täcka perspektivet på yrkessjukdomar, ersättningsrätten och sjukvårdsersättningarna.

Utveckling av arbetarskyddsorganisationen och arbetarskyddssamarbetet

I och med att arbetslivet och arbetet förändras bör man också, åtminstone till vissa delar, tänka om i fråga om arbetarskyddet och dess utveckling. Arbetet bör kunna utföras säkert och arbetsförmågan och välbefinnandet upprätthållas i alla arbetsformer. Detta gäller även korta anställningar och vikariat samt arbete som inte är bundet av tid och plats. I synnerhet i de här arbetsformerna är inskolningen väsentlig för att man ska kunna garantera ett fungerande arbetarskydd.

Akavas förslag

- Gränsen för skyldigheten att välja en arbetarskyddsfullmäktig sänks från nuvarande 10 arbetstagare.
- Regleringen av hur arbetarskyddssamarbetet ska organiseras och hur en arbetsplats ska definieras preciseras för att säkerställa en täckande och representativ arbetarskyddsorganisation.
- Arbetsgivarens skyldighet att sörja för arbetarskyddspersonalens, dvs. arbetarskyddschefens och arbetarskyddsfullmäktiges, kompetens i arbetarskyddsfrågor utökas.
- Arbetarskyddsmyndigheternas resurser ökas för att garantera ett tillräckligt och mer effektivt arbetarskydd.
- I tillsynen över arbetarskyddet tas större hänsyn till arbetets psykosociala belastning.

Arbetarskyddslagstiftningen beaktar inte högre tjänstemän som en egen personalgrupp. När man bygger upp arbetarskyddsorganisationen på en arbetsplats har man möjlighet att skapa en övergripande modell som beaktar alla personalgrupper. Detta kan dock inte bygga på frivillighet.

- Högre tjänstemän ges rätt att välja en arbetarskyddsfullmäktig som representerar dem för att garantera ett tillräckligt arbetarskydd.

Arbetstidsskydd

Bundenheten till arbetet har ökat kontinuerligt. Till följd av de digitala verktygen och applikationerna utsträcker sig arbetet alltmer över fritiden. Arbetstagaren är i praktiken alltid tillgänglig. För att ge arbetstagaren möjlighet och rätt att vara onåbar behövs en noggrannare lagstiftning och åtgärder på arbetsplatsen. Anvisningarna bör göras upp särskilt för varje arbetsplats. Arbetsuppgifterna och verksamhetens art på arbetsplatsen ska beaktas.

Akavas förslag

- Arbetstagarens rätt att komma loss från arbetsuppgifterna och vara digitalt onåbar utanför arbetstid preciseras. I arbetarskyddssamarbetet fastställs anvisningar om lämnandet av arbetsplikterna och om tillgängligheten på fritiden. Anvisningarna går igenom varje år med personalen.
- För arbetstagare som reser i arbetet ska återhämtning och tillräcklig vilotid tryggas bättre än i nuläget i lagstiftningen. Resor i arbetet ska räknas som arbetstid som är relaterad till arbetet och beaktas i arbetstidslagens vilotider per dygn och vecka.
- Uppföljningen av arbetstiden förbättras så att förfarandet för arbetstidsbokföring och i synnerhet mängden utfört övertidsarbete granskas i arbetarskyddssamarbetet årligen. Samtidigt uppskattas mängden arbete utanför arbetstidsbokföringen.

Problem med inneluften löses genom samarbete

Problemen med inneluften på arbetsplatserna är ofta komplexa. Det väsentliga i fråga om inneluftproblem och förebyggandet av dem är samarbetet mellan aktörerna, organiseringen av samarbetet samt färdiga modeller för hur problemen ska lösas. Uppgifterna som gäller inneluften handhas dessutom av ett flertal aktörer, såsom chefer, representanter för fastigheten, arbetarskyddschefen och arbetarskyddsfullmäktige samt företagshälsovården. Det är viktigt att ta fram verksamhetsmodeller proaktivt.

I fråga om riskfaktorer och faror i arbetsmiljön bör arbetarskyddslagen iaktas på arbetsplatsen. Riskfaktorerna och farorna bedöms i samarbete med företagshälsovården. Företagshälsovården bör säkerställa att man har en tillräcklig kompetens i inneluftsfrågor och vidta åtgärder som stöder en lösning av problemen.

Symptom som hänger samman med inneluften kan försämra funktions- och arbetsförmågan. I sådana fall är det viktigt att arbetsgivaren och arbetstagaren tillsammans med företagshälsovården hittar lösningar som stöder arbetsförmågan. Den enskilda arbetstagaren bör få bättre möjligheter att påverka de olika skedena i processen och utformandet av lösningarna. En persons arbetsförmåga hänger samman med den fysiska arbetsplatsen, och arbetsförmågan bör åtminstone stödjas genom tillfälliga lösningar som innefattar distansarbete och multilokalt arbete.

Akavas förslag

- Arbetsgivaren, arbetarskyddsorganisationen och företagshälsovården ska reagera och agera så snabbt som möjligt när symptom och problem som beror på inneluften har framkommit. För att förebygga och lösa inneluftsproblem skapas proaktiva samarbets- och verksamhetsmodeller för aktörerna inom ramen för verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.
- För att stödja arbetsförmågan hos en arbetstagare som lider av symptom på grund av inneluften ska arbetsgivaren vara skyldig att ta fram

Riskfaktorerna och farorna bedöms i samarbete med företagshälsovården.



alternativa lösningar för det fortsatta arbetet. Arbetsgivaren ska utreda omorganiseringar av arbetslokaler och arbetsuppgifter samt möjligheterna till distansarbete och multilokalt arbete.

- Skyddet för personer som fått symptom och insjuknat på grund av inneluften ska utvecklas vidare. Arbetets och anställningsförhållandets kontinuitet tryggas för en arbetstagare som drabbats av problem på grund av inneluften och arbetsförmågan definieras och beaktas i den sociala tryggheten och försäkringsskyddet.
- Regler ska etableras för regelbundna inspektioner av offentliga fastigheter och byggnader. Riktandet av inneluftsundersökningar och reparationsåtgärder samt kvalitetssäkringen stärks i såväl egna som hyrda fastigheter.
- Företagshälsovårdens kompetens utvecklas när det gäller att förebygga och lösa inneluftsproblem och stödja arbetstagarens arbetsförmåga.
- Arbetshälsoinstitutets resurser stärks fortsättningsvis. Dessutom ska fokus läggas på forskningen kring inneluftsproblem och tillräckliga anvisningar.

3. Arbetsförmåga och mental hälsa

Sjukfrånvaron och invalidpensionerna på grund av psykisk ohälsa har ökat alarmerande under de senaste åren. Fler förebyggande åtgärder behövs för att upprätthålla och stödja arbetsförmågan samt förlänga karriärerna. Risken för arbetsförmåga bör identifieras i ett tidigare skede och de nödvändiga åtgärderna för att stödja arbetsförmågan bör vidtas i snabbare takt.

Genom tidigt ingripande och snabbt agerande undviker man att problemen blir utdragna och övergår i arbetsförmåga.

Utgångspunkten för det finländska arbetslivet och lagstiftningen är att arbetstagaransikten är helt arbetsförmögen eller helt arbetsoförmögen. Det här synsättet bör slopas: i stället för långa perioder av sjukfrånvaro bör arbetet anpassas enligt den befintliga arbets- och funktionsförmågan.

Upprätthållandet av arbetsförmågan bör ses som en del av verksamhetens och ledningens utvärdering och arbetsplatskulturen. Faktorer i anslutning till förändringar i arbetet, stress och en för stor arbetsmängd belastar personalen redan långt innan problemen framträder i form av symptom eller sjukfrånvaro hos enskilda arbetstagare.

Kännedomen om arbetarskydd och företagshälsovård bör ökas bland arbetsgivare, arbetstagare, självsysselsatta och företagare. Företagshälsovårdens servicehelheter bör utvecklas för att bättre motsvara olika slags arbetsplatsers behov.

De nya arbetsförmågorna förutsätter ändringar i företagshälsovårdens arbetssätt och metoder för att stödja arbetsförmågan.

Akavas förslag

- I lagen om företagshälsovård föreskrivs om regelbundna periodiska hälsoundersökningar inom ramen för företagshälsovården för att förebygga fysiska och psykosociala risker som hotar arbetsförmågan. I samband med kartläggningarna identifieras även den befintliga kompetensen och kompetensbristerna samt hänvisas till utveckling av kompetensen.
- Mer exakta definitioner av den förebyggande verksamheten och verksamheten för att upprätthålla arbetsförmågan tas in i lagen om företagshälsovård, så att stödet för det psykiska välbefinnandet och den mentala hälsan garanteras som en lagstadgad företagshälsovårdstjänst.
- I lagen föreskrivs om arbetstagaransikten rätt att anlita företagshälsovårdens tjänster på arbetstid.
- Arbetsförmågan stöds genom att stärka företagshälsovårdens multiprofessionalitet. Definitionen av yrkesgrupper inom företagshälsovården ses över.
- Kostnaderna för företagshälsovårdens behörighetsutbildning, som omfattar 15 studiepoäng, inkluderas i utbildningssystemet så att ansvaret inte längre ligger på individen eller arbetsgivaren.

Stöd för den mentala hälsan

Så gott som alla drabbas någon gång i livet av olika slags problem med den mentala hälsan. På arbetsplatserna är dessa fortfarande förknippade med en stark rädsla för att bli stämplad eller stigmatiserad. En öppnare diskussion om belastning och utmattning bör kunna föras, för att man ska kunna avhjälpa problemen med arbetshälsan i tid och undvika att de blir utdragna och övergår i arbetsoförmåga. En god arbetshälsa uppnås genom långsiktigt ledarskap som värdesätter personalen. Ett samarbete med låg tröskel mellan arbetsplatsen och företagshälsovården bör utvecklas som stöd för cheferna i bedömningen och uppföljningen av belastningen på personalen.

Akavas förslag

- I lagstiftningen preciseras definitionen av utmattning i arbetet och föreskrivs om åtgärder för att bygga upp arbetsförmågan på nytt.
- För företagshälsovården föreskrivs en skyldighet att inleda samtal och avtala om åtgärder med arbetsgivaren om det på arbetsplatsen förekommer skadlig och fortlöpande psykosocial belastning på hela eller en del av personalen. Arbetstagarnas integritetsskydd ska tryggas.
- Inom ramen för företagshälsovårdssamarbetet avtalas om tjänster som stöder den mentala hälsan samt om rätten till korttidspsykoterapi som en del av företagshälsovården.
- Chefernas utbildning och kompetens ökas i fråga om ledning av arbetshälsa och arbetsförmåga, förebyggande arbete och företagshälsovårdens tjänster. Arbetsavtalslagens och arbetarskyddslagens bestämmelser om inskolning i arbetet preciseras, så att arbetstagarnas arbetshälsa samt utvecklingen av kompetensen och de digitala färdigheterna i högre grad beaktas.

När kontakten till arbetsplatsen bibehålls, kan man förebygga utdragna problem och sänka tröskeln för att återgå till arbetet.

Stöd för arbetsförmågan och återgången till arbetet

Det finländska arbetslivet baseras i alltför hög grad på uppfattningen att arbetstagaren antingen är helt arbetsförmögen eller helt arbetsoförmögen. I stället för långa perioder av sjukfrånvaro bör man sträva efter att anpassa arbetet enligt arbets- och funktionsförmågan. När kontakten till arbetsplatsen bibehålls, vilket den inte gör under heltidsfrånvaro, kan man förebygga utdragna problem och sänka tröskeln för att återgå till arbetet. Arbetsplatsernas praxis för sjukfrånvaro och återgång till arbetet bör fastställas gemensamt av arbetsgivaren, arbetstagarnas representanter och arbetarskyddet samt företagshälsovården så att de stöder arbetsförmågan.

Användningen av partiell sjukdagpenning bör utökas. Möjligheten att åtminstone delvis stanna kvar i arbetslivet kan förhindra att problemen med arbetsförmågan blir utdragna, stödja arbetsförmågan och förebygga invalidpension. Kriterierna för partiell sjukdagpenning är till många delar skarpt avgränsade, och i lagen finns ingen skyldighet för arbetsgivaren att ordna deltidsarbete för en arbetstagare som är partiellt arbetsför. Risken är då att arbetstagaren helt hamnar utanför arbetslivet trots att hen är partiellt arbetsför.



Akavas förslag

- Arbetarskyddslagen preciseras så att riskerna bedöms även vid återgången till arbetet efter långvarig sjukfrånvaro.
- Arbetet ska vid behov anpassas så att det motsvarar arbetsförmågan tills arbetsförmågan är återställd.
- Vid återgången till arbetet genomförs en uppdatering av kompetensen och en inskolning, och utbildning arrangeras efter behov.
- Arbetstagarens rätt till deltidarbete och arbetstagarens skyldighet att ordna deltidarbete stärks i situationer med partiell sjukdagpenning och delinvalidpension. I dessa fall minskas arbetsbelastningen och arbetet dimensioneras så att det motsvarar arbetstiden. Arbetstagaren ges rätt att återgå till sitt tidigare arbete.
- Arbetstagarens rätt till partiell sjukdagpenning utvidgas.
- Kontakten under sjukledighet och samarbetet med företagshälsovården föreskrivs som mer förpliktande för arbetsgivaren vid de tidiga granskningspunkterna. I anslutning till granskningspunkterna ska man pröva en eventuell återgång till arbetet samt vid behov en anpassning av arbetet och arbetstiden. De tjänster och stödformer som arbetstagaren behöver ska gås igenom.

Arbetet ska vid behov anpassas så att det motsvarar arbetsförmågan tills arbetsförmågan är återställd.

4. Förebyggande av diskriminering i arbetslivet

Diskriminering är förbjuden i anställningssituationer, under arbetets gång och när anställningsförhållandet upphör. Lagen förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, facklig verksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Trots detta förekommer fortfarande diskriminering i arbetslivet. Diskrimineringen har omfattande negativa effekter på arbetshälsan, deltagandet i arbetslivet, karriärernas längd och produktiviteten.

Icke-diskriminering främjar även jämställdheten i arbetslivet. Jämställdheten kan främjas såväl genom utveckling av lagstiftningen som genom konkreta åtgärder på arbetsplatserna. Lagstiftningen förbjuder diskriminering på grund av graviditet eller familjeledighet, men trots detta utgör sådan diskriminering ett betydande jämställdhetsproblem i arbetslivet. Den har redan i årtal varit den form av diskriminering i arbetslivet som t.ex. jämställdhetsombudsmannen får flest anmälningar om. Risken att utsättas för diskriminering gäller i fråga om utnyttjandet av familjeledigheter såväl kvinnor som män.

Det är oskäligt att kräva att ansvaret för att minska diskrimineringen på grund av graviditet ska vila på arbetstagaren. Likaså är det oskäligt att lagstiftningen inte fungerar förebyggande, utan förutsätter att arbetsgivaren ska väcka talan mot sin arbetsgivare. De nuvarande jämställdhets- och arbetsavtalslagarna har inte visat sig ge ett tillräckligt effektivt skydd för gravida eller arbetstagare som återvänder från familjeledighet.

Med en ökad lönetransparens kan man främja lönejämställdheten och förhindra lönediskriminering samt förbättra rättsskyddets effektivitet i synnerhet på arbetsplatser inom den privata sektorn. En granskning av ogrundade löneskillnader och ett ingripande i lönediskrimineringen bidrar tillsammans med övriga metoder till att minska löneskillnaden mellan könen på arbetsmarknaden. Genom att stärka den enskilda arbetstagarens rätt att få information uppnår man ett starkare skydd mot lönediskriminering och ett effektivare rättsskydd. Det här skulle också öka möjligheterna att reda ut tvisterna direkt på arbetsplatsen i stället för genom ett myndighetsförfarande. Målet är att göra det lättare för arbetstagaren att identifiera ogrundade löneskillnader och vid behov skrida till åtgärder för att rätta till missförhållanden på arbetsplatsen.

Vid arbetssökning och rekrytering förekommer fortfarande diskriminering, trots förbuden i lagstiftningen. Bl.a. kallas personer som tillhör en etnisk minoritet och äldre personer mer sällan än andra till en arbetsintervju. Åldersdiskriminering är en allmänt förekommande form, som drabbar såväl unga som äldre arbetstagare och arbetssökande. Åldersdiskrimineringen ökar de äldre arbetstagarnas beredskap att gå i pension. Efter hälsotillståndet är åldersdiskrimineringen den näst viktigaste orsaksfaktorn för att gå i pension.

Diskrimineringen tar sig ofta uttryck i attityder och brist på respekt, i tillgången till information och i rekryteringen samt avspeglas i avlöningen och i chanserna till avancemang i arbetet. Tillsynen över arbetslivet behöver utvecklas för att möjliggöra ett jämställt och icke-diskriminerande arbetsliv.

Vi behöver ett åtgärdsprogram med målsättningen att minska åldersdiskrimineringen genom tvärsektoriella åtgärder.



Akavas förslag

- Med hjälp av lagstiftning preciseras att graviditet och utnyttjande av familjeledighet inte är grundade anledningar till att inte ingå eller inte förlänga tidsbundna arbetsavtal. Anställnings- och arbetsavtalslagstiftningen ska innehålla ett förbud mot att låta bli att förnya en tidsbunden anställning på grund av graviditet eller familjeledighet, samt mot att begränsa en anställning till graviditets-, den särskilda graviditets- eller föräldraledighetens början eller till början av en ledighet för närståendevård.
- Arbetstagare som återvänder från familjeledighet ska garanteras ett s.k. förstärkt uppsägningsskydd i relation till familjeledighetens längd, räknat från föräldraledighetens slut.
- Genom att förlänga tidsfristerna för att väcka talan garanteras individen ett tillräckligt rättsskydd. Tidsfristerna för att väcka talan preciseras i tvistefall som gäller graviditet eller föräldraledighet.
- Betydelsen av mångfaldshantering och dess positiva inverkan på arbetstillfredsställelsen och arbetsförmågan lyfts fram i samhällsdiskussionen. Stöd från chefen är en viktig faktor som skyddar mot diskriminering.
- Åldersdiskrimineringen står i tvär kontrast till en politik som syftar till att förlänga karriärerna. Vi behöver ett åtgärdsprogram med målsättningen att minska åldersdiskrimineringen genom tvärssektoriella åtgärder.
- En anställd eller personalrepresentant som misstänker lönediskriminering ska ges tillgång till löneuppgifterna för en eller flera jämförbara personer, vid behov med sekretessplikt.
- Anonym rekrytering ska användas i större omfattning för att eliminera i synnerhet diskriminering på grund av ålder eller etnisk bakgrund. Samtidigt beaktar man attitydpåverkan i fråga om rekryterarna och lyfter fram följden av att teknik utnyttjas i rekryteringsprocessen.
- Attityderna gentemot minoriteter förbättras genom utbildning och incitament för att skapa mångkulturella arbetsgemenskaper.
- Man utvärderar den processuella täckningen och rättvisan i fråga om det rättsskydd som jämställdhetslagen och diskrimineringslagen ger individen samt tillsynslagarnas tillräcklighet.

Med hjälp av lagstiftning preciseras att graviditet och utnyttjande av familjeledighet inte är grundade anledningar till att inte ingå eller inte förlänga tidsbundna arbetsavtal.

5. Eliminering av trakasserier och våld i arbetslivet

Trakasserier, osakligt bemötande och arbetsplatsmobbing ska inte förekomma i arbetslivet. Likväl hör våld, hot om våld samt trakasserier till vardagen i arbetslivet och är ett växande problem i många branscher och arbetsuppgifter. Arbetarskyddslagen förutsätter att våld i arbetet så långt som möjligt ska förebyggas och att arbetsgivaren, sedan hen har fått information om trakasserier eller osakligt bemötande, med tillgängliga medel vidtar åtgärder för att avlägsna missförhållandet.

Trakasserier och våld får inte godkännas på arbetsplatserna. Lagstiftningen behöver skärpas för att trakasserier och våld i arbetslivet effektivare ska kunna förebyggas och elimineras. Arbetsgivarens ansvar för att förebygga och ingripa i trakasserier behöver skärpas, och sanktionerna bör utvidgas. På arbetsplatsen bör det finnas tydliga anvisningar, som gjorts upp inom ramen för arbetarskyddssamarbetet, för hur man förebygger trakasserier och våldssituationer, hur man effektivt och tillräckligt hanterar dem samt hur man vidtar tillräckliga åtgärder. Processerna bör vara överenskomna inom ramen för arbetarskyddssamarbetet på arbetsplatsen, och alla bör känna till dem.

En trygg arbetsmiljö har en betydande inverkan på arbetstagarnas välbefinnande och arbetsförmåga. Det är viktigt att det på arbetsplatserna finns tydliga tillvägagångssätt för eliminering av osakligt bemötande och trakasserier.

Alla har rätt till en sund och trygg arbetsmiljö.

Trakasserier och osakligt bemötande

Arbetarskyddslagens tröskel för att vidta förebyggande och tillräckliga åtgärder är för hög, och i lagen finns inga bestämmelser om processen i fråga om trakasserier eller om avslutandet av processen. Förfarandena i anslutning till trakasserier bör effektiviseras. Det är viktigt att man försäkras sig om att trakasserier upphör.

Akavas förslag

- Arbetarskyddslagens bestämmelse om trakasserier ändras så att arbetsgivarens skyldighet att vidta förebyggande åtgärder och ingripa skärps i fråga om trakasserier, sexuella trakasserier och osakligt bemötande.
- Arbetarskyddslagens bestämmelse om trakasserier kompletteras med en skyldighet för arbetsgivaren att utan dröjsmål säkerställa att trakasserier eller det osakliga bemötandet upphör. Den person som har utsatts för trakasserier får inte åsamkas negativa konsekvenser beträffande arbets- eller anställningsvillkoren.

Våld och hot om våld

Lagstiftningens tröskel för att vidta förebyggande och tillräckliga åtgärder vid organiseringen av arbetet och vid ensamarbete är för hög. Förebyggande åtgärder och ett tillräckligt effektivt ingripande förutsätter exakta påföljdsbestämmelser som även inkluderar trakasserier och hot om våld. Identifieringen och bedömningen av riskerna måste utökas, för att hot om våld med alla medel ska kunna undvikas.

Om arbetstagaren i sitt arbete råkar ut för våld eller hot om våld bör hen ha rätt till stöd och eftervård inom företagshälsovården. Arbetsgivaren har dock ingen lagstadgad skyldighet att erbjuda dessa företagshälsovårdstjänster på sin bekostnad. Att arbetstagaren får nödvändig eftervård som stöd för sin arbetsförmåga och mentala hälsa ligger i såväl arbetstagarens som arbetsgivarens intresse.

Akavas förslag

- Arbetsgivarens skyldighet att ordna arbetet och arbetsförhållandena ändras så att hot om våld och våldssituationer förebyggs och ingripandet i dessa sker effektivare.
- Arbetarskyddslagens påföljdsbestämmelser kompletteras med en arbetarskyddsförseelse vid underlåtenhet att iaktta bestämmelserna om trakasserier och hot om våld.
- Om hot om våld eller risk för våld förekommer i arbetet, ska arbetsgivaren mer förpliktande se till att ensamarbetet begränsas så att hotet eller risken kan undvikas.
- En arbetstagare som har utsatts för våld i sitt arbete ges rätt att alltid få nödvändig eftervård inom företagshälsovården på arbetsgivarens bekostnad.

Riktade trakasserier

Riktade trakasserier är ett allmänt fenomen i arbetslivet, som inte bör godkännas. Med riktade trakasserier avses systematisk aktivitet för att tysta ner människor eller påverka deras agerande t.ex. genom att hota dem eller sprida privat information om dem på internet. Tryggheten av arbets säkerheten och arbetarskyddet förutsätter också tydliga åtgärder.

Strafflagen känner inte till riktade trakasserier, och inget av rekvisiten i strafflagens bestämmelser passar som sådant in på dessa. Förebyggande av riktade trakasserier och ett tillräckligt effektivt ingripande förutsätter en exakt lagstiftning.

Akavas förslag

- Riktade trakasserier, dvs. systematiska trakasserier i anslutning till arbetet, kriminaliseras som en egen brottsrubricering i strafflagen. Bestämmelser om riktade trakasserier mot myndigheter utfärdas dessutom som en separat bestämmelse i strafflagen. Riktade trakasserier ska även beaktas ingående i arbetarskyddslagen.

6. Översyn av medlingssystemet

Valprocessen och resurserna

Tjänsten som riksförlikningsman har inrättats med stöd av lag för att främja fungerande arbetsmarknader och medla i arbetstvister. Dessutom kan det förordnas ett behövligt antal förlikningsmän med uppgiften som bisyssla. I praktiken väljs riksförlikningsmannen utifrån centralorganisationernas förslag för en tidperiod på fyra år, så att man turvis väljer en person med löntagar- respektive arbetsgi-varbakgrund.

För att medlingen ska vara fungerande och trovärdig är det viktigt att utnyttja expertisen inom centralorganisationerna.

Den nuvarande arbetsmarknadsmodellen rör sig alltmer från centraliserade löneuppgörelser mot avtal på förbunds nivå och lokala avtal, vilket medför en splittring av arbetsmarknadsfältet och ökar sannolikheten för arbetstvister. Det här förutsätter en bredare kompetens än tidigare av förlikningsmännen beträffande arbetsmarknads- och avtalsverksamheten inom olika sektorer.

Avtalsperioderna upphör i regel med ett intervall på 3–4 månader, vilket innebär att arbetsfreden i många avtalsbranscher upphör inom en kort tidsperiod. Riksförlikningsmannens resurser och modellen med en enda riksförlikningsman räcker inte till för att trygga en effektiv och framgångsrik medling i fortsättningen.

Akavas förslag

- Processen för val av riksförlikningsman och förlikningsmän ses över, så att man vid valprocessen fäster särskild uppmärksamhet vid förlikningsmännens kompetens och medlingens opartiskhet.
- I lagen föreskrivs att centralorganisationernas förslag beaktas vid valet av förlikningsmän.
- Medlingsbyråns resurser ökas för att ett fungerande och effektivt medlingssystem med dess syften och mål ska kunna förverkligas.
- Förlikningsmännens antal utökas till följd av det förändrade arbetsmarknads- och avtalssystemet: utöver den tidsbundna tjänsten som riksförlikningsman inrättas minst två ordinarie eller tidsbundna tjänster som förlikningsman i huvudsyssla. Dessutom kan det liksom för närvarande förordnas ett behövligt antal förlikningsmän med uppgiften som bisyssla.
- På basis av omfattningen av den tvist som behandlas i ett förlikningsförfarande kan medlingen enligt prövning eller behov leas av en eller två förlikningsmän.

Medlingsbyråns resurser ökas för att ett fungerande och effektivt medlingssystem med dess syften och mål ska kunna förverkligas.

Förlikningsmannens uppgifter

Förlikningsmannens uppgifter har fastställts i lag på en allmän nivå. Med tanke på medlingens trovärdighet bör opartiskheten betonas på lagnivå. Dessutom bör medlingen göras mer förutsägbar för att arbetsfreden ska främjas.

Riksförlikningsmannen ska enligt 3 § i lagen om medling i arbetstvister

- i samverkan med arbetsmarknadsorganisationerna sträva efter att främja relationerna mellan arbetsgivare samt arbetstagare och tjänstemän samt deras organisationer,
- i samverkan med arbetsmarknadsorganisationerna sträva efter att främja relationerna mellan arbetsgivare samt arbetstagare och tjänstemän samt deras organisationer,
- sörja för medlingen i arbetstvister i hela landet och vid behov förordna en förlikningsman att sköta en viss medlingsuppgift antingen självständigt eller som biträde för riksförlikningsmannen,
- utföra de övriga uppgifter som statsrådet ålägger riksförlikningsmannen.

Akavas förslag

- Lagen kompletteras med ett krav på förlikningsmannens opartiskhet.
- Förlikningsmannens uppgifter utvidgas och preciseras så att hen är skyldig att vid behov föra förhandlingarna framåt redan i god tid innan arbetstvisten tillsätts.
- Förlikningsmannens skyldigheter utvidgas så att hen ska föra en kontinuerlig dialog med parterna under avtalsperioden. På så sätt har hen redan innan avtalsperioden upphör uppdaterad information om parternas förhandlingsförbindelser, situationen och de centrala frågorna i branschen samt eventuella problem och bakgrunden till dessa.

Inrättande av en ekonomienhet

Medlingssystemet bör revideras, så att större hänsyn tas till den branschvisa situationen och förhållandena när man avtalar om arbets- och tjänstekollektivavtal. I den nuvarande modellen säkerställer i sista hand riksförlikningsmannen samma kostnadsram för alla avtalsbranscher enligt den s.k. allmänna linjen. Detta förbättrar inte avtalssystemets ändamålsenlighet och förtroendet hos arbetsmarknadsparterna eller främjar en enighet kring branschvisa lösningar, utan gör snarare lönebildningen styvare och ökar risken för störningar i arbetsfreden.

En allmän lägesbild av ekonomin samt statistik över ekonomi- och löneutvecklingen i den berörda branschen ökar den ömsesidiga förståelsen och bidrar till att föra förhandlingarna framåt.

Akavas förslag

- En oberoende ekonomienhet inrättas i anslutning till förlikningsmannabyrån, med uppgift att ta fram beräkningar om ekonomi, löner och in-

komstutveckling som grund för en allmän bild av ekonomin som helhet, men även sektor- och branschvis.

- Parterna är skyldiga att överlåta statistik över ekonomi- och löneutvecklingen i sin avtalsbransch eller bransch till förlikningsmannen. De ekonomiska uppgifter som erhålls i anslutning till förlikningsmannabyrån används som grund för förhandlingarna.
- Efter att ha mottagit det meddelande som förutsätts i 9 § i lagen om medling i arbetstvister ska riksförlikningsmannen eller en förlikningsman som denne förordnat ofördröjligen vidta sådana åtgärder som förlikningsmannen finner ändamålsenliga för medling i tvisten. Även annars då riksförlikningsmannen fått kännedom om en arbetstvist som äventyrar arbetsfreden, får riksförlikningsmannen vidta de åtgärder som ärendet kräver. Bestämmelserna om förlikningsåtgärder finns i 3 kap. 9–15 § i lagen om medling i arbetstvister.

Översyn av medlingsprocessen

Förlikningsförfarandets gång har reglerats i lag på en mycket allmän nivå, vilket inte främjar en snabb medling och förhandlingslösning. En mer exakt reglerad medlingsprocess sätter tryck på såväl medlingen som förhandlingsparterna att nå en lösning.

Akavas förslag

- Processen och tidsplanen för medlingsförfarandet preciseras, så att lagen innehåller noggranna bestämmelser om tidsfrister för när medlingen ska inledas, hur processen ska fortlöpa och när det obligatoriska förlikningsförslaget ska läggas fram.
- Framläggandet av förlikningsförslaget är obligatoriskt inom en viss tid, även om parterna inte skulle ha närmast sig varandra.
- Parterna lägger fram sina förhandlingsmål för förlikningsmannen inom den lagstadgade tidsfristen innan arbetsfreden upphör.
- Parterna i tvisten preciserar och specificerar föremålen för tvisten noggrant och inom utsatt tid för att inleda medlingsprocessen.
- Förlikningsförslaget är offentligt efter att parterna har lagt fram sin åsikt om det. Detta påskyndar förhandlingarna och uppnåendet av en lösning.
- Om endera eller bägge parterna inte godkänner förlikningsförslaget fortsätter medlingen utan dröjsmål. Det är obligatoriskt att lägga fram ett förlikningsförslag inom utsatt tid även efter att medlingen har återupptagits.
- Förlikningsmannen är skyldig att lägga fram ett förlikningsförslag med hänsyn till det allmänna ekonomiska läget, men särskilt läget i den aktuella branschen. I förslaget ska dessutom beaktas faktorer i anslutning till arbetets kravnivå och en rättvis löneutveckling som svarar mot kompetenskraven. Förlikningsmannen är inte bunden till att begränsa innehållet i förlikningsförslaget på basis av innehållet i tidigare avtal.
- I lagen föreskrivs att ett nytt kollektivavtal kan ingås utifrån förlikningsförslaget i ett medlingsförfarande.



7. Arbetsavtalslagen

Starkare rättigheter för visstidsanställda

En lång visstidsanställning kan utgöra ett hinder för att få en ny tillsvidareanställning. Kännedom om en graviditet kan också påverka möjligheten att få en ny visstidsanställning. Kompetensutveckling under en visstidsanställning förbättrar möjligheterna att få arbete i samma eller en ny arbetsgivares tjänst.

- Arbetsavtalslagen ändras så att arbetstagare i visstidsanställningar som varar över sex månader ges rätt att säga upp sig.
- Arbetsavtalslagen preciseras i fråga om tidsbundna anställningsavtal så att graviditet inte får inverka på om en visstidsanställning fortsätter.
- I arbetsavtalslagen stärks möjligheterna för visstidsanställda att utveckla sin kompetens i arbetet medan anställningsförhållandet pågår.

Tydligare preskriptionstider för fordringar

Preskriptionstiderna för fordringar enligt arbetsavtalslagen är mångtydiga och skiljer sig från preskriptionstiderna för fordringar enligt kollektivavtalen. Högsta domstolen och arbetsdomstolen har meddelat sinsemellan motstridiga domar i frågan.

- Bestämmelserna om preskription av fordringar förtydligas och preskriptionstiderna förenhetligas till fem år.

Fackförbundens rätt att väcka talan

Många av Akavas medlemmar arbetar i en bransch som saknar kollektivavtal. De har inte tillgång till det system som inrättats genom kollektivavtal och som innebär att tvister i sista hand avgörs vid arbetsdomstolen. Tröskeln för en enskild arbetstagare att vidta rättsliga åtgärder mot sin arbetsgivare i en allmän domstol är hög. En rätt för fackförbunden att väcka talan förbättrar arbetstagarnas rättsskydd, i synnerhet i situationer där t.ex. flera arbetstagare har utsatts för diskriminering på en arbetsplats. De processuella utmaningarna i fråga om rätten att väcka talan bör utredas.

- En tvärssektoriell rättslig utredning om fackförbundens rätt att väcka talan inleds.

8. Semesterlagen

Semesterlagen behöver revideras så att varje arbetstagare ges lika möjligheter att återhämta sig från sitt arbete. I visstidsanställningar som varar mindre än ett år är den intjänade semestern kortare än i anställningar som varar minst ett år. Det är ofta inte möjligt för visstidsanställda att hålla semestern under den tid anställningen varar, och när arbetstagaren övergår i en annan arbetsgivares tjänst ersätts den outtagna semestern som semesterersättning.

- Den semester som tjänas in ska vara minst 2,5 dagar per månad oberoende av anställningens längd. Bestämmelsen om statstjänstemännens längre semesterar i 33 § i semesterlagen ändras inte.
- En semesterbank eller motsvarande arrangemang tas i bruk.

9. Samarbetslagen

Sänkt nedre gräns för förvaltningsrepresentation

Med förvaltningsrepresentation avses möjligheten för en arbetstagarrepresentant att delta i behandlingen i företagets förvaltningsorgan av frågor som rör affärsverksamheten, ekonomin och personalens ställning. För att förbättra kommunikationen och öka påverkansmöjligheterna behöver gränsen för förvaltningsrepresentation sänkas, eftersom ett fungerande samarbete i praktiken ökar möjligheten att framgångsrikt ingå lokala avtal.

- Samarbetslagens krav på antalet arbetstagare i anställningsförhållande sänks från nuvarande 150 till 50 arbetstagare.

För att förbättra kommunikationen och öka påverkansmöjligheterna behöver gränsen för förvaltningsrepresentation sänkas.

10. Arbetstidslagen: förutsättningarna för distansarbete ska sättas i skick

Lagstiftningen känner inte till begreppet distansarbete, och distansarbetet har inte i tillräcklig utsträckning beaktats i arbetstids-, arbetssäkerhets- och olycksfallslagstiftningen. I lagstiftningen om distansarbete ska även multilokalt distansarbete beaktas. Utnyttjande av distansarbete är ändamålsenligt när arbetsuppgifterna så tillåter.

Arbetsgivaren ska även vid distansarbete svara för arbetarskydd, arbetssäkerhet och arbetsredskap. Många har inte hemma eller utanför arbetsplatsen tillgång till sådana arbetslokaler där arbetet kan utföras ändamålsenligt och tryggt. Även vid distansarbete är arbetsergonomin viktig som stöd för arbetshälsan och arbetsförmågan. Det är arbetsgivarens skyldighet att sörja för arbetsergonomin, och till den här delen behöver lagstiftningen preciseras.

På distansarbete ska tillämpas bl.a. arbetstidslagens bestämmelser, men en precisering är nödvändig för att fastställa ett tydligare rättsläge. Arbetstagarens rätt till distansarbete är inte fastställt i lag. Omfattningen av lagen om olycksfall i arbetet är snävare vid distansarbete än vid närarbete, och tillämpningen av lagen lämnar till stora delar rum för tolkning. På den här punkten är en precisering av lagen ändamålsenlig. Om ett olycksfall inträffar vid distansarbete är det viktigt att snabbt få vård, vilket för arbetstagarens del möjliggör en snabbare återgång till arbetet. Detta gagnar såväl arbetstagaren som arbetsgivaren.

Med tanke på arbetarskyddet och arbetshälsan är det väsentligt att arbetsgivaren också i fortsättningen står för tillräckliga och trygga arbetslokaler.

Arbetsgivaren ska även vid distansarbete svara för arbetarskydd, arbetssäkerhet och arbetsredskap.

Akavas förslag

En diskussion ska föras på arbetsplatsen om spelreglerna för distansarbete, så att man tillsammans kommer fram till de bästa lösningarna där sättet att arbeta och platsen för arbetet tjänar såväl arbetsgivaren som arbetstagaren, själva arbetet, produktiviteten och säkerheten. Särskild vikt ska fästas vid arbetstidsskyddet, arbetssäkerheten och arbetshälsan. För att garantera ett tryggt distansarbete ska man i första hand utvidga olycksfallslagens tillämpningsområde, och för att öka tryggheten ska arbetsgivarens skyldighet att teckna en olycksfalls- och yrkessjukdomsförsäkring utvidgas.

- En definition av distansarbete skrivs in i lagstiftningen. Rättigheterna och skyldigheterna i fråga om distansarbete preciseras till nödvändiga delar i arbetstidslagen, arbetarskyddslagen och i lagen om olycksfall i arbetet.
- Arbetstagaren ska ha rätt till partiellt distansarbete om arbetsuppgifterna tillåter detta och arrangemanget inte orsakar oskälig olägenhet för arbetsgivarens verksamhet.

- Arbetsgivaren ska inte ha rätt att ålägga en anställd att arbeta på distans. Arbetsgivaren ska vara skyldig att ordna tillräckliga och säkra lokaler för närarbete också i framtiden.
- Avtalen om arbetsmängden och reglerna i distansarbetet ingår lokalt på arbetsplatsen inom arbetarskyddssamarbetet. Av arbetsplatsens regler för distansarbete ska åtminstone framgå arrangemangen kring arbetstid, pauserna i arbetet, uppföljningen av arbetstid och omfattning-
en av den distansarbetsförsäkring som arbetsgivaren tecknar.
- Tillämpningsområdet för lagen om olycksfall i arbetet utvidgas så att det bättre än i nuläget täcker olycksfall som inträffar i distansarbete. Inom arbetarskyddssamarbetet ska en utredning och bedömning av riskerna i enlighet med arbetarskyddslagen göras också i fråga om distansarbete.
- Arbetsgivaren ges en lagstadgad skyldighet att teckna en distansarbetsförsäkring för anställda som arbetar på distans.
- I arbetarskyddslagen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att sörja för arbetsergonomi också vid distansarbete, så att distansarbetet inte orsakar skadlig eller farlig fysisk och psykisk belastning för arbetstagarens hälsa.
- I arbetarskyddslagen föreskrivs om arbetsgivarens skyldighet att skaffa de arbetsredskap som behövs för att sköta arbetsuppgifter på distans och se till att dessa fungerar.

11. Plattformsarbete

Plattformsekonomin utgör en möjlighet för högutbildade att hitta arbete, arbeta flexibelt och förtjäna tilläggsinkomster, men kräver en utveckling av lagstiftningen och en revidering av arbetslagstiftningen. Plattformsarbete förekommer idag begränsat, men omfattningen växer konstant.

Akavas förslag

- Företagare eller löntagare: definitionen av anställning utvidgas till att omfatta självsysselsatta som står i underordnad och beroende ställning
- De självsysselsattas kollektiva förhandlingsrätt måste förtydligas och stärkas. Detta förutsätter ett förtydligande och förenhetligande av konkurrenslagstiftningen på EU-nivå och nationellt.

www.akava.fi

