

Hyvinvoivana työssä



SISÄLLYS

1. Työelämäohjelma	3
2. Työturvallisuuden ja työsuojelun uudistaminen	5
3. Työkyky ja mielenterveys	10
4. Syrjinnän ehkäisy työelämässä	13
5. Häirinnän ja väkivallan poistaminen työelämästä	15
6. Sovittelujärjestelmän uudistaminen	17
7. Työsopimuslaki	20
8. Vuosilomalaki	21
9. Yhteistoimintalaki	21
10. Työaikalaki: etätöön tekemisen edellytykset kuntoon	22
11. Alustatyö	23

Hyväksytty Akavan hallituksessa 27. 4. 2022
Kuvat: Ida Pimenoff, Lehtikuva/Astrakan Images, s 4.
ISBN: 978-952-7281-59-8



1. Työelämäohjelma

Akavan tavoitteena on työelämä, jossa työntekijä menestyy ja voi hyvin. Akavalle on tärkeää, että työelämän lainsäädäntöä kehitetään työelämän muuttuessa sen tarpeita vastaavaksi ja työntekijöiden hyvinvoinnin turvaamiseksi. Lainsäädännön on annettava myös riittävä suojaa ja tukea työelämän eri vaiheissa ja tilanteissa.

Työn murros, teknologian kehitys sekä työntöön muotojen ja tapojen monipuolistuminen ovat muokanneet työelämää viime vuosikymmenten aikana merkittävästi ja työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Asiantuntijatyön määrä on kasvanut ja kasvaa yhä teknologian kehityksen, työn muutoksen ja koulutustason nousun takia.

Työelämän ja työntöön tapojen nopea muuttuminen aiheuttavat uudenlaisia työkyvyn pulmia. Työntöön siirtyminen digitaaliseen työympäristöön, teknostressi ja jatkuvat keskeytykset ovat muuttaneet työtä, niin että se haastaa kognitiivisia kykyjä ja osaamista yhä vahvemmin. Haitallisen psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen ja siihen puuttuminen riittävän varhaisessa vaiheessa on tärkeää ja kustannustehokasta jokaiselle organisaatiolle. Tuottavuus ja työhyvinvointi kulkevat käsi kädessä.

**Kestävät työurat
ovat hyvinvoivan
yhteiskunnan
kulmakivi.**



Kestävät työurat ovat hyvinvoivan yhteiskunnan kulmakivi. Työura ei ole pyrähdys, vaan vuosikymmenten mittainen matka, joka tulisi jaksaa tehdä hyvinvoivana kokonaan. Turvallisella työympäristöllä on suuri vaikutus palkansaajien hyvinvointiin ja työkykyyn. Työhyvinvointi on ennen kaikkea investointi tulevaisuuteen.

Akavan keskeiset työelämätavoitteet seuraavalle hallituskaudelle

- Työturvallisuuslain uudistaminen huomioiden kattavasti psykososiaalinen kuormitus
- Työkyvyn, työhön paluun ja mielenterveyden tukeminen.
- Häirinnän, väkivallan ja sen uhan vähentäminen ja parempi ennaltaehkäisy
- Maalittamisen säätäminen rangaistavaksi
- Sovittelujärjestelmän uudistaminen
- Vuosiloma-, työaika- ja yhteistoimintalain uudistaminen tarvittavin osin
- Etätyötä koskeva lainsäädäntö

2. Työturvallisuuden ja työsuojelun uudistaminen

Työn murros, teknologian kehitys ja työnteon muotojen moninaistuminen ovat muokanneet työelämää viime vuosikymmeninä merkittävästi ja muutos on jatkuvaa. Työsuojelulainsäädäntö ei ole pysynyt työelämän muutoksissa mukana. Erityisesti työturvallisuuslaki, joka on säädetty pitkälti fyysisen työn lähtökohdista, on vanhentunut eikä riittävästi huomioi riittävästi psykososiaalista kuormitusta. Se koskee jokaista työntekijää, mutta sen vaikutus on suuri erityisesti asiantuntijatyössä.

Työturvallisuuslaki tulee uudistaa siten, että psykososiaalinen kuormitus otetaan vahvemmin huomioon. Työturvallisuuslain rakennetta ja säännöksiä pitää selkeyttää ja täsmentää työelämän muuttuneiden tarpeiden mukaiseksi. Työsuojelun yhteistoimintaa koskeva sääntely pitää siirtää työturvallisuuslakiin, jolloin muodostuu selkeämpi ja käytännössä toimivampi kokonaisuus. Uudistuksen avulla voimme työelämässä paremmin vähentää työkyvyttömyyden riskejä, ehkäistä liiallista psykososiaalista kuormitusta ja pidentää työuria.

Työaika-suojelua on vahvistettava lainsäädännössä. Työasiat läikkyvät Suomessa vapaa-ajalle yleisemmin kuin muualla Euroopassa. Työn läikkyminen vapaa-ajalle ja riittämätön työstä palautuminen ovat merkittäviä työssä jaksamista ja työkykyä kuormittavia tekijöitä. Ylemmillä toimihenkilöillä työn läikkyminen vapaa-ajalle, työajan puutteellinen seuranta ja työhön liittyvä vapaa-ajalla matkustaminen on yleistä ja selkeästi tavallisempaa kuin muilla henkilöstöryhmillä. Työntekijälle jää usein vastuu huolehtia työn ja vapaa-ajan tasapainosta, palautumisesta ja jaksamisesta. Monikanavaiset työtavat ja tiedon pirstaloituminen lisäävät entisestään kuormittumista.

Uudistuksessa keskeistä on, että työsuojelu toteutuu paremmin, kuormitusta ennaltaehkäistään tehokkaammin ja varmistetaan riittävät toimenpiteet. Työsuojelulainsäädännön tuntemusta pitää lisätä sekä täsmentää oikeuksia ja velvollisuuksia niin, että työsuojelu varmistetaan laajasti käytännössä. Toimiva työsuojelu sekä työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen ovat toimivan työelämän kulmakiviä.

Työaika-suojelua on vahvistettava lainsäädännössä.

Työturvallisuuslain uudistaminen ja psykososiaalinen kuormitus

Työturvallisuuslaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta muodostavat työsuojelun yhteistoiminnan lakisääteisen perustan. Työturvallisuuslaki ja työsuojelun yhteistoiminta tulee säätää yhdeksi selkeäksi kokonaisuudeksi ja työsuojelun valvontaa koskeva lainsäädäntö omaksi laikseen. Tämä vahvistaisi työsuojelulainsäädännön ja työsuojelun yhteistoiminnan merkitystä, lisäisi lain tuntemusta sekä edesauttaisi ja selkiyttäisi lain soveltamista työpaikoilla.



Akavan esitykset

- Työturvallisuuslaki uudistetaan. Laissa pitää säätää täsmällisemmin psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisystä ja tarvittavista työsuojelun kannalta välttämättömistä oikeuksista ja velvollisuuksista muuttuneessa työelämässä. Työturvallisuuslaissa tulee säännellä täsmällisemmin, velvoittavammin ja kattavammin psykososiaalisesta kuormituksesta ja sen arvioinnista, mittaamisesta ja seurannasta sekä ennaltaehkäisystä. Erityisesti uudistetaan

- yleistä huolehtimisveloitetta,
- työsuojelun toimintaohjelmaa,
- työn vaarojen selvittämistä ja arviointia,
- työn suunnittelua,
- työntekijälle annettavaa perehdytystä ja ohjausta,
- työtä ja työskentelyolosuhteita koskevia säännöksiä sekä
- työnantajan ja työntekijän velvollisuutta ennaltaehkäistä ja puuttua työn psykososiaalista kuormitusta aiheuttaviin tekijöihin.

- Työturvallisuuslain uudistamisen yhteydessä työsuojelun yhteistoiminta siirretään työsuojelun valvontalaista osaksi työturvallisuuslakia, jotta keskeinen työsuojelulainsäädäntö on käytännössä selkeää ja toimivaa.

- Psykososiaalisesta kuormituksesta säädetään uusi asetus. Asetuksessa määritellään psykososiaalisten kuormitustekijöiden mittaamisesta, arvioinnista, toimenpiteistä sekä ennaltaehkäisevästä toiminnasta.

- Osana työsuojelun toimintaohjelmaa tehdään vähintään vuosittain työn fyysisen ja psykososiaalisen kuormituksen arviointi, työn määrän mitoitus ja tarvittavat toimenpiteet.

- Psykososiaalista kuormitusta koskevien säännösten laiminlyönti otetaan täsmällisemmin huomioon työturvallisuuslain rangaistussäännöksissä kuin nykyisin.

**Työturvallisuus-
laki uudistetaan
ja laissa
säädetään
täsmällisemmin
psykososiaalisen
kuormituksen
ehkäisemisestä.**

- Työtapaturma- ja ammattitautilakiin lisätään säännökset jatkuvasta, haitallisesta ja terveyttä vaarantavasta psykososiaalisesta kuormituksesta sekä työuupumuksesta. Niiden pitää kattaa ammattitaudin näkökulma, korvattavuus ja sairaanhoidon korvaukset.

Työsuojeluorganisaation ja työsuojelun yhteistoiminnan kehittäminen

Työelämän ja työn muuttuessa työsuojelu ja sen kehittäminen pitää ajatella ainakin osittain uudestaan. Työnteon pitää olla turvallista ja sen pitää ylläpitää työkykyä ja hyvinvointia kaikissa työnteon muodoissa. Tämä koskee myös lyhyitä työsuhteita ja sijaisuuksia sekä ajasta ja paikasta riippumatonta työtä. Pehdyttäminen erityisesti näissä työnteon muodoissa on välttämätöntä hyvän työsuojelun varmistamiseksi.

Akavan esitykset

- Työsuojeluvaltuutetun valintavelvollisuuden rajaa lasketaan nykyisestä, joka on 10 työntekijää.
- Työsuojelun yhteistoiminnan organisointia ja työpaikan määrittelyä koskevaa sääntelyä täsmennetään kattavan ja edustuksellisen työsuojeluorganisaation varmistamiseksi.
- Lisätään työnantajan velvollisuutta huolehtia työsuojeluhenkilöstön eli työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun osaamisesta työsuojeluasioissa.
- Työsuojeluviranomaisten resursseja lisätään riittävän ja tehokkaamman työsuojelun varmistamiseksi.
- Työsuojelun valvonnassa otetaan vahvemmin huomioon työn psykososiaalinen kuormitus.

Työsuojelulainsäädännössä ei huomioida ylempiä toimihenkilöitä omana henkilöstöryhmänä. Työpaikan työsuojeluorganisaatiota rakennettaessa on mahdollisuus muodostaa kaikki henkilöstöryhmät huomioiva, kattava malli. Tämä ei voi kuitenkaan jäädä vapaaehtoisuuden varaan.

- Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita heitä edustava työsuojeluvaltuutettu riittävän työsuojelun varmistamiseksi.

Työaikasuojelu

Työhön sidonnaisuus on lisääntynyt jatkuvasti. Digitaalisten välineiden ja sovelusten takia työ ulottuu yhä enemmän vapaa-ajalle. Käytännössä työntekijä on tavoitettavissa jatkuvasti. Jotta työntekijällä on mahdollisuus ja oikeus olla tavoitamattomissa, tarvitaan täsmällisempää lainsäädäntöä ja toimenpiteitä työpaikalla. Toimintaohjeet pitää laatia työpaikkakohtaisesti. Työtehtävät ja työpaikan toiminnan luonne on otettava huomioon.

Akavan esitykset

- Työntekijän oikeutta irtautua työtehtävistä ja olla digitaalisesti tavoitettamattomissa työajan ulkopuolella täsmennetään. Työsuojelun yhteistoiminnassa sovitaan toimintaohjeet työvelvoitteista irtautumisesta ja tavoitettavuudesta vapaa-ajalla. Toimintaohjeet pitää käydä vuosittain läpi yhdessä henkilöstön kanssa.
- Työssä matkustavien työntekijöiden palautuminen ja riittävä lepoaika turvataan lainsäädännössä paremmin kuin nykyisin. Työhön liittyvä matkustaminen pitää laskea työhön sidonnaiseksi työajaksi ja se on otettava huomioon työaikalain vuorokautisissa ja viikoittaisissa lepoajoissa.
- Työajan seurantaa parannetaan siten, että työaikakirjanpitoa koskevat menettelyt sekä erityisesti toteutunut ylityön määrä käydään läpi työsuojelun yhteistoiminnassa vuosittain. Samassa yhteydessä arvioidaan työaikakirjanpidon ulkopuolisen työn määrä.

Sisäilmaongelmat ratkaistaan yhteistyöllä

Työpaikkojen sisäilmaongelmat ovat usein monitahoisia. Sisäilmaongelmissa ja niiden ennaltaehkäisyssä on olennaista toimijoiden yhteistyö, yhteistyön organisointi ja ennalta rakennetut toimintamallit ongelmien ratkaisemiseksi. Sisäilma-asioihin liittyviä tehtäviä kuuluu lisäksi useille toimijoille, kuten esihenkilöille, kiinteistön edustajille, työsuojelupäällikölle ja työsuojeluvaltuutetulle sekä työterveyshuollolle. Ennakoiva toimintamallien rakentaminen on tärkeää.

Työpaikalla pitää noudattaa työympäristön häiritteijöiden ja -vaarojen suhteen työturvallisuuslakia. Häiritteijät ja vaarat arvioidaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuollossa pitää varmistaa riittävä osaaminen sisäilmasioissa ja tukea toimillaan ongelmien ratkaisua.

Sisäilmaan liitetyt oireet voivat heikentää toimintakykyä ja heikentää työkykyä. Tällöin on tärkeää etsiä ratkaisuja työkyvyn tukemiseksi työntekijän ja työnantajan kesken yhdessä työterveyshuollon kanssa. Yksittäisen työntekijän vaikutusmahdollisuuksia pitää lisätä prosessin eri vaiheissa ja ratkaisuja etsittäessä. Henkilön työkyvyttömyys liittyy fyysiseen työn tekemisen paikkaan ja työkyvyn tukemiseksi pitää etsiä ainakin väliaikaisia ratkaisuja etä- ja monipaikkatyöstä.

**Häiritteijät
ja vaarat
arvioidaan
yhteistyössä
työterveyshuollon
kanssa.**

Akavan esitykset

- Työnantajan, työsuojeluorganisaation ja työterveyshuollon pitää reagoida ja toimia mahdollisimman nopeasti, kun sisäilmaoireilua ja -ongelmia havaitaan. Sisäilmaongelmien ennaltaehkäisemiseksi ja ratkaisemiseksi on ennaltaehkäisevästi rakennettava toimijoiden yhteistyö- ja toimintamallit osana työsuojelun toimintaohjelmaa.
- Sisäilmaongelmien takia oireilevan työntekijän työkyvyn tukemiseksi työnantajalla pitää olla velvoite esittää ratkaisuvaihtoehtot työnteon jatkamiseksi. Työnantajan pitää selvittää työtilojen ja -tehtävien uudelleenjärjestelyt sekä etä- ja monipaikkatyön mahdollisuudet.



- Sisäilmasta oireilevien ja sairastuneiden turvaa tulee kehittää. Altistuneen työntekijän työnteko ja työsuhteen jatkuvuus turvataan ja työkyvyttömyys määritellään ja huomioidaan sosiaali- ja vakuutusturvassa.
- Julkisten kiinteistöjen ja rakennusten säännönmukaisiin kuntotarkastuksiin pitää kehittää säännöt. Vahvistetaan sisäilmatutkimusten ja korjaustoimien kohdentamista ja laadun varmistamista sekä omissa että vuokrakiinteistöissä.
- Kehitetään työterveyshuollon osaamista sisäilmaongelmien ennaltaehkäisyssä ja ongelmien ratkaisussa sekä työntekijän työkyvyn tukemisessa.
- Työterveyslaitoksen resursseja pitää edelleen vahvistaa. Lisäksi tulee painottaa sisäilmaongelmien tutkimusta ja riittävää ohjeistusta.

3. Työkyky ja mielenterveys

Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on viime vuosina kasvanut hälyttävästi. Työkyvyn ylläpitämiseksi ja tukemiseksi sekä työurien pidentämiseksi tarvitaan lisää ennaltaehkäiseviä toimia. Työkyvyttömyyden uhka pitää tunnistaa varhaisemmassa vaiheessa ja aloittaa nopeammin tarvittavat työkyvyn tukitoimet. Varhaisella puuttumisella ja nopealla reagoinnilla vältetään ongelmien pitkittyminen ja syventyminen työkyvyttömyydeksi.

Suomalainen työelämä ja lainsäädäntö rakentuu perustalle, että työntekijä on joko täysin työkykyinen tai täysin työkyvytön. Tästä näkökulmasta pitää luopua: pitkien sairauspoissaolojen sijaan pitää muokata työtä olemassa olevan työ- ja toimintakyvyn mukaiseksi.

Työkyvyn ylläpito pitää ottaa osaksi toiminnan ja johtamisen arviointia sekä työpaikan kulttuuria. Työn muutokseen liittyvät tekijät, kiire ja liiallinen työn määrä kuormittavat henkilöstöä jo huomattavasti varhaisemmin kuin ongelmat alkavat näkyä yksittäisten työntekijöiden oireina tai sairauspoissaoloina.

Työnantajien, työntekijöiden, itsensä työllistäjien ja yrittäjien tietoisuutta työsuojelusta ja työterveyshuollosta on lisättävä. Työterveyshuollon palvelukokonaisuuksia pitää kehittää vastaamaan paremmin erilaisten työpaikkojen tarpeisiin.

**Työ moni-
muotoistuu yhä.
Työterveys-
huollon toiminta-
tapoihin ja työ-
kyvyn tukemisen
tapoihin tarvitaan
muutoksia.**

Akavan esitykset

- Työterveyshuoltolaissa säädetään säännöllisistä, määräajoin toteutettavista fyysisiä ja psykososiaalisia työkykyriskejä ennakoivista työterveystarkastuksista osana työterveyshuoltoa. Kartoitusten yhteydessä tunnistetaan myös olemassa olevaa osaamista ja osaamisen puutteita sekä ohjataan kehittämään osaamista.
- Työterveyshuoltolaissa määritellään täsmällisemmin ennaltaehkäisevä toiminta ja työkykyä ylläpitävä toiminta siten, että henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden tukeminen varmistetaan lakisääteisenä työterveyspalveluna.
- Laissa säädetään työntekijän oikeudesta käyttää työterveyshuoltopalveluita työajalla.
- Työkykyä tuetaan lisäämällä moniammatillisuutta työterveyshuollossa. Työterveyshuollon ammattiryhmien määrittelyä laissa tarkastellaan.
- Työterveyshuollon pätevyitysmiskoulutus, jonka laajuus on 15 opintopistettä, siirretään osaksi koulutusjärjestelmän kustannuksia pois yksilön tai työnantajan vastuulta.

Mielenterveyden tukeminen

Lähes jokaisen elämän varrella esiintyy erilaisia mielenterveyden ongelmia. Niihin liittyy edelleen työpaikoilla vahva leimaantumisen eli stigman pelko. Kuormittamisen ja uupumisen kokemuksista pitää voida käydä avoimempaa keskustelua, jotta jaksamisen ongelmiin saadaan ajoissa apua ja vältetään ongelmien pitkittyminen ja syventyminen työkyvyttömyydeksi. Työhyvinvointiin päästään pitkäjänteisellä henkilöstöä arvostavalla johtamisella. Työpaikan ja työterveyshuollon matalan kynnyksen yhteistyötä pitää kehittää tukemaan esihenkilöitä henkilöstön kuormituksen arvioinnissa ja seurannassa.

Akavan esitykset

- Lainsäädännössä täsmennetään työuupumuksen määritelmä ja säädetään toimenpiteistä työkyvyn palauttamiseksi.
- Työterveyshuollolle säädetään velvoite aloittaa keskustelut ja sopia toimenpiteistä työnantajan kanssa, jos työyhteisössä ilmenee haitallista ja jatkuvaan koko työyhteisöön tai sen osaan kohdistuvaa psykososiaalista kuormitusta. Työntekijöiden yksityisyyden suoja on varmistettava.
- Työterveyshuollon yhteistoiminnassa sovitaan mielenterveyttä tukevista palveluista sekä oikeudesta lyhytpsykoterapiaan osana työterveyshuoltoa.
- Esihenkilöiden koulutusta ja osaamista työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisesta, ennaltaehkäisevästä työstä ja työterveyshuollon palveluista lisätään. Työsopimuslain ja työturvallisuuslain perehdyttämistä koskevia säännöksiä täsmennetään siten, että työntekijöiden työhyvinvoinnin sekä osaamisen ja taitojen kehittäminen otetaan vahvemmin huomioon.

Työkyvyn ja työhön paluun tukeminen

Suomalainen työelämä perustuu liiaksi ajatukselle, että työntekijä on joko täysin työkykyinen tai täysin työkyvytön. Pitkien sairauslomien sijasta tulisi pyrkiä muokkaamaan työtä työ- ja toimintakyvyn mukaiseksi olemassa olevan työkyvyn puitteissa. Kun yhteys työyhteisöön säilyy kokoaikaisen poissaolon sijasta, voidaan ennaltaehkäistä ongelmien pitkittymistä ja madaltaa kynnystä työhön paluuseen. Työpaikkojen sairauspoissaolojen ja työhön paluun käytännöt pitää määritellä työkykyä tukeviksi työnantajan, työntekijän edustajien ja työsuojelun sekä työterveyshuollon kesken.

Osasairauspäivärahan käyttöä on syytä lisätä. Osittainenkin työelämässä pysyminen voi ehkäistä työkykyhaasteiden pitkittymistä, tukea työkykyä ja ennaltaehkäistä päättymistä työkyvyttömyyseläkkeelle. Osasairauspäivärahan kriteeristö on monilta osin tarkkarajainen eikä laissa ei ole työnantajaa koskevaa velvoitetta järjestää osa-aikatyötä osatyökykyiselle työntekijälle. Riskinä tällöin on, että työntekijä jää kokonaan työelämän ulkopuolelle, vaikka osittaista työkykyä olisi.

Kun yhteys työyhteisöön säilyy kokoaikaisen poissaolon sijasta, voidaan ehkäistä ongelmien pitkittymistä ja madaltaa kynnystä palata työhön täysipäiväisesti.



Akavan esitykset

- Työturvallisuuslakia täsmennetään siten, että riskit arvioidaan myös työhön palatessa pitkän sairauspoissaolon jälkeen.
- Työtä on tarvittaessa muokattava työkykyä vastaavaksi, kunnes työkyky on palautunut.
- Osaamisen päivittäminen ja perehdyttäminen toteutetaan työhön palattaessa ja tarvittaessa järjestetään koulutusta.
- Vahvistetaan työntekijän oikeutta osa-aikatyöhön ja työnantajan velvoitetta järjestää osa-aikatyötä osasairauspäivärahaa ja osatyökyvyttömyyseläkettä koskeissa tilanteissa. Tällöin työkuormaa vähennetään ja työn mitoitus arvioidaan työaikaa vastaavaksi. Työntekijällä on oikeus palata aiempaan työhön.
- Työntekijän oikeutta osasairauspäivärahaan laajennetaan.
- Sairausloman aikainen yhteydenpito ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa säädetään työnantajaa vahvemmin velvoittavaksi sairausloman aikaisissa tarkastuspisteissä. Tarkastuspisteiden yhteydessä pitää tarkastella mahdollista työhön paluuta sekä tarvittavaa työn ja työajan muokkaamista. Työntekijän tarvitsemat palvelut ja tukimuodot pitää käydä läpi.

**Työtä on
tarvittaessa
muokattava työ-
kykyä vastaavaksi,
kunnes työkyky
on palautunut.**

4. Syrjinnän ehkäisy työelämässä

Syrjintä on kielletty työhön otettaessa, työnteon aikana ja työn päättämistilanteissa. Laki kieltää syrjinnän työelämässä sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tästä huolimatta syrjintää edelleen esiintyy työelämässä. Syrjinnällä on laaja-alaisia kielteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin, työelämään osallistumiseen, työurien pituuteen ja tuottavuuteen.

Syrjimättömyys edistää myös tasa-arvoista työelämää. Tasa-arvoa edistetään sekä kehittämällä lainsäädäntöä että konkreettisilla toimilla työpaikoilla. Lainsäädännössä on kielletty syrjintä raskauden tai perhevapaan takia, mutta siitä huolimatta se on työelämässä merkittävä tasa-arvo-ongelma. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on jo vuosia ollut asiaryhmä, josta esimerkiksi tasa-arvovaltuutettu saa eniten työelämää koskevia syrjintäepäilyjä. Syrjinnän kohteeksi joutumisen riski koskee sekä naisia että miehiä perhevapaiden käyttämisen takia.

On kohtuutonta vaatia, että raskaussyrjinnän vähentäminen jää yksin työntekijän harteille. On myös kohtuutonta, että lainsäädäntö ei toimi ennaltaehkäisevästi, vaan edellyttää työntekijältä kanteen nostamista työnantajaansa vastaan. Nykyinen tasa-arvolaki ja työsopimuslaki eivät ole osoittautuneet riittävän tehokkaaksi suojaksi raskaana oleville eikä perhevapaalta palaajille.

Palkka-avoimuutta lisäämällä voidaan edistää palkkatasa-arvoa ja estää palkkasyrjintää sekä parantaa oikeussuojan tehokkuutta erityisesti yksityisen sektorin työpaikoilla. Perusteettomien palkkaerojen tarkastelu ja palkkasyrjintään puuttuminen vaikuttavat yhdessä muiden keinojen kanssa sukupuolten palkkaeron kaventumiseen työmarkkinoilla. Yksittäisten työntekijöiden tiedonsaantioikeuksien parantamisella tavoiteltaisiin vahvempaa palkkasyrjintäsuojaa ja tehokkaampaa oikeussuojaa. Myös mahdollisuudet selvittää riitoja työpaikkatasolla viranomaismenettelyn sijaan paranisivat. Tavoitteena on parantaa työntekijän mahdollisuuksia tunnistaa perusteettomia palkkaeroja ja ryhtyä tarvittaessa toimenpiteisiin havaittujen epäkohtien korjaamiseksi työpaikalla.

Työnhaussa ja rekrytoinnissa tapahtuu edelleen syrjintää lainsäädännön kielloista huolimatta. Muun muassa etniseen vähemmistöön kuuluvia ja iäkkäämpiä henkilöitä kutsutaan muita harvemmin työhaastatteluun. Ikäsyryntä on yleinen syrjinnän muoto, joka kohdistuu sekä nuoriin että iäkkäisiin työntekijöihin ja työnhakijoihin. Ikäsyryntä lisää iäkkäiden työntekijöiden halukkuutta siirtyä eläkkeelle. Se on eläkkeelle siirtymisen toiseksi tärkein vetovoimatekijä koetun terveydentilan jälkeen.

Syrjintä ilmenee yleisimmin asenteina ja arvostuksen puutteena, tiedonsaannissa, rekrytoinnissa, palkkauksessa ja uralla etenemisessä. Työelämän valvontaa on kehitettävä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän mahdollistamiseksi.

Laaditaan toimenpideohjelma ikäsyryntän vähentämiseksi. Se edellyttää hallinnonalojen yhteistyötä.



Akavan esitykset

- Lainsäädännön avulla pitää täsmentää sitä, että raskaus ja perhevapaan käyttäminen eivät ole perusteltuja syitä olla tekemättä tai olla jatkamatta määräaikaista työ sopimusta. Palvelussuhde- ja työ sopimuslainsäädännössä pitää olla kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestäämään raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan tai omaishoitovapaan alkuun.
- Perhevapaalta palaaville työntekijöille pitää taata ns. korotettu irtisanomissuoja perhevapaan pituuteen suhteutettuna vanhempainvapaan päättymisestä lukien.
- Varmistetaan kanneaikoja pidentämällä yksilölle riittävä oikeussuoja. Täsmennetään kanneaikoja raskauteen ja perhevapaisiin liittyvissä riitapauksissa.
- Nostetaan yhteiskunnalliseen keskusteluun moninaisuuden johtamisen merkitys ja sen myönteiset vaikutukset työtyytyväisyyteen ja työkykyyn. Esihenkilöltä saatava tuki on tärkeä syrjinnältä suojaava tekijä.
- Ikäsyryntä on jyrkästi ristiriidassa työurien pidentämiseen tähtäävän politiikan kanssa. Tarvitsemme toimenpideohjelman, jolla tavoitteena on ikäsyrynnän vähentäminen poikkihallinnollisin toimenpitein.
- Palkkasyryntää epäilevälle työntekijälle ja henkilöstöedustajalle on annettava verrokin tai verrokkien palkkatiedot tarvittaessa salassapitovelvoittein.
- Lisätään anonyymin rekrytoinnin käyttöä erityisesti ikään ja etniseen taustaan perustuvan syrjinnän poistamiseksi. Samalla huomioidaan asennevaikuttaminen rekrytoijiin ja tuodaan esiin teknologian käytön vaikutusta rekrytointiprosessissa.
- Parannetaan vähemmistöihin kohdistuvia asenteita tarjoamalla koulutusta ja kannustimia kulttuurisesti moninaisten työyhteisöjen luomiseen.
- Arvioidaan tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain yksilölle antaman oikeussuojan kattavuus ja oikeudenmukaisuus prosessuaalisesti ja valvontalakien riittävyys.

Lainsäädännöllä täsmennetään sitä, että raskaus ja perhevapaan käyttäminen eivät ole perusteltuja syitä olla tekemättä tai jatkamatta määräaikaista työ sopimusta.

5. Häirinnän ja väkivallan poistaminen työelämästä

Häirintä, epäasiallinen kohtelu ja työpaikkakiusaaminen eivät kuulu työelämään. Kuitenkin väkivalta, sen uhka ja häirintä työelämässä ovat arkipäivää ja kasvava ongelma useilla toimialoilla ja monissa työtehtävissä. Työturvallisuuslaki edellyttää, että väkivalta työssä pyritään estämään ennakolta ja että työnantajan on häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta tiedon saatuaan ryhdyttävä toimiin käytettävissään olevin keinoin epäkohdan poistamiseksi.

Häirintää ja väkivaltaa ei pidä sallia työpaikoilla. Lainsäädäntöä pitää tiukentaa, jotta häirintää ja väkivaltaa työelämässä voidaan ennaltaehkäistä ja poistaa tehokkaammin. Työnantajan vastuuta ennaltaehkäistä ja puuttua häirintätilanteisiin pitää tiukentaa ja laajentaa sanktioita. Työpaikalla on oltava selkeät työsuojelun yhteistoiminnassa laaditut toimintaohjeet häirintä ja väkivaltilanteiden ennaltaehkäisyyn, niiden tehokkaaseen ja riittävään käsittelyyn sekä riittäviin toimenpiteisiin. Prosessien pitää olla työpaikalla työsuojelun yhteistoiminnassa sovittuja ja kaikkien tiedossa.

Turvallisella työympäristöllä on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn. On tärkeää, että työpaikoilla on epäasiallisen käytöksen ja häirinnän poistamiseksi selkeät menettelytavat.

Jokaisella on oikeus turvalliseen työympäristöön.

Häirintä ja epäasiallinen kohtelu

Työturvallisuuslaissa kynnys ennaltaehkäisyyn ja riittäviin toimenpiteisiin on liian korkea eikä siinä ole säädetty häirintää koskevasta prosessista tai sen lopettamisesta mitään. Häirintään liittyviä menettelyjä pitää tehostaa. On tärkeää, että häirinnän loppuminen varmistetaan.

Akavan esitykset

- Työturvallisuuslain häirintää koskevaa säännöstä muutetaan siten, että tiukennetaan työnantajan velvollisuutta ennaltaehkäistä ja puuttua häirintään, seksuaaliseen häirintään ja epäasialliseen kohteluun.
- Työturvallisuuslain häirintää koskevaan säännökseen lisätään työnantajan velvollisuus varmistaa häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun loppuminen viipymättä. Häirinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle ei saa aiheutua kielteisiä seuraamuksia työhön tai työsuhteen ehtoihin.

Väkivalta ja sen uhka

Lainsäädännössä on liian korkea kynnys ennaltaehkäisyyn ja riittäviin toimenpiteisiin työskentelyolosuhteiden järjestämisessä ja yksintyöskentelyssä. Ennaltaehkäisy ja riittävän tehokas puuttuminen edellyttää täsmällistä sääntelyä myös rangaistussäännöksiin huomioiden väkivallan uhka ja häirintä. Riskien tunnistamista ja arviointia on lisättävä, jotta väkivallan uhkaa voidaan kaikin tavoin välttää.

Jos työntekijä joutuu työssään väkivallan tai sen uhan kohteeksi, hänellä tulee olla oikeus saada tukea ja jälkihoitoa työterveyshuollossa. Työnantajalla ei ole kuitenkaan lakisääteistä velvollisuutta tarjota kustannuksellaan näitä työterveyshuollon palveluita. Työntekijän työkyvyn tukemisen ja henkisen jaksamisen kannalta tarvittava jälkihoito on sekä työntekijän että työnantajan etu.

Akavan esitykset

- Työnantajan velvollisuutta järjestää työ ja työskentelyolosuhteet muutetaan siten, että väkivallan uhka ja väkivaltilanteet ennaltaehkäistään ja niihin puututaan tehokkaammin.
- Työturvallisuuslain rangaistussäännöksiin lisätään työturvallisuusrikkomuksena väkivallan uhkaa ja häirintää koskevien säännösten noudattamisen laiminlyönti.
- Jos työssä esiintyy väkivallan uhka tai vaara, työnantajan on velvoittavammin huolehdittava siitä, että yksintyöskentelyä rajoitetaan siten, että väkivallan uhka tai vaara voidaan välttää.
- Työssään väkivallan kohteeksi joutuneella työntekijällä on aina oikeus saada työnantajan kustantamaa tarvittavaa jälkihoitoa työterveyshuollossa.

Maalittaminen

Maalittaminen on työelämässä yleinen ilmiö, jota ei tule hyväksyä. Sillä tarkoitetaan järjestelmällistä toimintaa, jolla pyritään vaientamaan ihmisiä tai vaikuttamaan heidän toimintaansa esimerkiksi uhkailemalla tai levittämällä heidän yksityisluontoisia tietojaan internetissä. Työturvallisuuden ja työsuojelun turvaaminen edellyttää myös selkeitä toimenpiteitä.

Rikoslaki ei tunnista maalittamista, eikä yksikään rikoslain säännöksen tunnusmerkistö sovellu sellaisenaan maalittamiseen. Maalittamisen ennaltaehkäisy ja riittävän tehokas puuttuminen edellyttävät täsmällistä sääntelyä.

Akavan esitykset

- Maalittaminen eli työhön liittyvä järjestelmällinen häirintä kriminalisoidaan omana rikosnimikkeenään rikoslaissa. Viranomaisiin kohdistuvasta maalittamisesta säädetään lisäksi erikseen omassa säännöksessä rikoslaissa. Maalittaminen pitää ottaa täsmällisesti huomioon myös työturvallisuuslaissa.

6. Sovittelujärjestelmän uudistaminen

Valintaprosessi ja resurssit

Valtakunnansovittelijan virka on perustettu lain nojalla työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi ja työriitojen sovittelua varten. Lisäksi voidaan määrätä tarpeellinen määrä sivutoimisia sovittelijoita. Käytännössä valtakunnansovittelija valitaan työmarkkinakeskusjärjestöjen ehdotuksesta neljän vuoden määräajaksi siten, että vuorotellen valitaan palkansaajataustainen ja työnantajataustainen henkilö.

Sovittelutoiminnan toimivuudelle ja luotettavuudelle on tärkeää hyödyntää työmarkkinakeskusjärjestöjen asiantuntemusta.

Nykyinen työmarkkinamalli siirtyy keskitetyistä palkkaratkaisuista kohti liittotason sopimuksia ja paikallista sopimista, mikä tarkoittaa hajautuneempaa työmarkkinakenttää ja nostaa työriitojen todennäköisyyttä. Tämä edellyttää sovittelijoilta entistä laaja-alaisempaa osaamista työmarkkina- ja sopimustoiminnasta eri sektoreilla.

Sopimuskausien päättymisen ajoittuu pääosin 3–4 kuukauden aikavälille, joten työrauha päättyy lukuisilla sopimusaloiilla lyhyen aikavälin sisällä. Valtakunnansovittelijan resurssit ja yhden valtakunnansovittelijan malli eivät ole riittäviä turvaamaan tehokasta ja tuloksellista sovittelutoimintaa jatkossa.

Sovittelutoimiston resursseja lisätään, jotta sovittelujärjestelmä toimii tehokkaasti ja saavuttaa tavoitteensa.

Akavan esitykset

- Valtakunnansovittelijan ja sovittelijoiden valintamenettelyprosessia tarkastellaan siten, että sovittelijoiden osaamiseen ja sovittelutoiminnan puolueettomuuteen kiinnitetään valintamenettelyssä erityistä huomiota.
- Laissa säädetään, että työmarkkinakeskusjärjestöjen ehdotukset otetaan huomioon sovittelijoita valittaessa.
- Sovittelutoimiston resursseja lisätään toimivan ja tehokkaan sovittelujärjestelmän ja sen tarkoituksen ja tavoitteiden saavuttamiseksi.
- Sovittelijoiden määrää lisätään muuttuneen työmarkkina- ja sopimusjärjestelmän takia: valtakunnansovittelijan määräaikaisen viran lisäksi perustetaan vähintään kaksi päätoimista vakituista tai määräaikaista sovittelijan virkaa. Lisäksi voidaan määrätä tarpeellinen määrä sivutoimisia sovittelijoita kuten nykyisin.
- Sovintomenettelyssä olevan riidan laajuuden perusteella sovittelua voi harkinnan mukaan tai tarvittaessa johtaa yksi tai useampi sovittelija.

Sovittelijan tehtävät

Valtakunnansovittelijan tehtävät on määritelty laissa yleisellä tasolla. Sovittelutoiminnan luotettavuuden kannalta puolueettomuutta pitää korostaa lain tasolla. Li-

säksi sovittelutoiminnan ennakoitavuutta parannetaan työrauhan edistämiseksi.

Valtakunnansovittelijan on työriitalain 3§:n mukaan:

- pyrittävä yhteistoiminnassa työmarkkinajärjestöjen kanssa edistämään työnantajien sekä työntekijöiden ja virkamiesten ja niiden järjestöjen välisiä suhteita;
- osapuolten pyynnöstä toimittava puheenjohtajana työehto- ja virkaehtosopimusten aikaansaamista koskevissa neuvotteluissa tai määrättävä sovittelija toimimaan puheenjohtajana;
- huolehdittava työriitojen sovittelusta koko maassa ja tarvittaessa määrättävä sovittelija suorittamaan määrättyä sovittelutehtävää joko itsenäisesti tai valtakunnansovittelijan avustajana;
- suoritettava muut valtioneuvoston antamat tehtävät.

Akavan esitykset

- Sovittelijan puolueettomuuden vaatimus lisätään lakiin.
- Sovittelijan tehtäviä laajennetaan ja täsmennetään siten, että sovittelijalla on velvollisuus tarvittaessa edistää neuvotteluiden etenemistä jo hyvissä ajoin ennen kuin työriita kärjistyy.
- Sovittelijan velvollisuuksia laajennetaan siten, että hänen pitää käydä osapuolten kanssa jatkuvaa vuoropuhelua sopimuskauden aikana. Hän on näin ajantasaisesti ja ennen sopimuskauden päättymistä tietoinen osapuolten neuvottelusuhteista, alan tilanteesta ja keskeisistä kysymyksistä sekä mahdollisista ongelmista ja niiden taustoista.

Talousyksikön perustaminen

Sovittelujärjestelmää pitää uudistaa siten, että toimialakohtainen tilanne ja olosuhteet otetaan paremmin huomioon sovittaessa työ- ja virkaehtosopimuksista. Nykyisessä mallissa viime kädessä valtakunnansovittelija varmistaa saman kustannusraamin kaikille sopimusaloille ns. yleisen linjan mukaisesti. Tämä ei lisää sopimusjärjestelmän toimivuutta ja työmarkkinaosapuolten luottamusta eikä edistä alakohtaisten ratkaisujen löytymistä, vaan pikemminkin jäykistää palkanmuodostusta ja lisää työrauhahäiriöiden mahdollisuutta.

Yhteinen tilannekuva talouden tilasta ja asianomaisen alan talous- ja palkkakehitystilastoista lisää molemminpuolista ymmärrystä sekä edistää neuvottelujen etenemistä.

Akavan esitykset

- Sovittelijatoimiston yhteyteen perustetaan puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä talouden kuvaa kokonaisuutena mutta myös sektoreittain ja toimialoittain.

- Osapuolilla on velvollisuus toimittaa sopimusalan tai toimialan talous- ja palkkakehitystilastoja sovittelijalle. Sovittelijatoimiston yhteydestä saatavia taloustietoja käytetään neuvottelun pohjana.
- Työriitalain 9 §:ssä edellytetyn ilmoituksen saatuaan valtakunnansovittelijan tai tämän määräämän sovittelijan tulee viipymättä ryhtyä tarkoituksenmukaisiksi katsomiinsa toimenpiteisiin riidan sovitteluun. Muulloinkin, kun valtakunnansovittelijan tietoon on tullut työriita, joka vaarantaa työrauhaa, valtakunnansovittelija voi ryhtyä asian vaatimiin toimenpiteisiin. Sovittelutoimesta säädetään työriitalain 3 luvun 9–15§:ssä.

Sovitteluprosessin uudistaminen

Sovintomenettelyn kulusta on säädetty laissa hyvin yleisellä tasolla, mikä ei edistä joutuisaa sovittelua ja neuvotteluratkaisuun pääsemistä. Täsmällisemmin säädetty sovitteluprosessi luo painetta hakea ratkaisua sekä sovittelutoiminnalle että neuvotteluosapuolille.

Akavan esitykset

- Sovittelumenettelyyn liittyvää prosessia ja aikatauluja täsmennetään siten, että laissa säädetään määräajat sovittelun aloittamiseen, sovitteluprosessin kulkuun sekä pakollisen sovintoehdotuksen antamiseen.
- Sovintoehdotuksen antaminen on pakollista tiettyyn määräaikaan mennessä, vaikka osapuolet eivät ole lähentyneet toisiaan.
- Osapuolet toimittavat neuvottelutavoitteensa sovittelijalle laissa säädettyyn määräaikaan mennessä ennen työrauhan päättymistä.
- Riitaosapuolet täsmenävät ja yksilöivät riidan kohteet täsmällisesti ja määräaikaan mennessä sovitteluprosessin käynnistymiseksi.
- Sovintoehdotus on julkinen, kun osapuolet ovat esittäneet sovintoehdotukseen kantansa. Tämä vauhdittaa puolin ja toisin neuvotteluja ja ratkaisuun pääsemistä.
- Jos osapuoli tai osapuolet eivät hyväksy sovintoehdotusta, sovittelua jatketaan viipymättä. Sovintoehdotus on pakollinen tiettyyn määräaikaan mennessä myös jatkettun sovittelun jälkeen.
- Sovittelijalla on velvollisuus antaa sovintoehdotus ottaen huomioon yleinen taloustilanne, mutta erityisesti kyseisen toimialan tilanne sekä työn vaativuuteen ja sen edellyttämään osaamiseen nähden oikeudenmukaiseen palkkakehitykseen liittyvät seikat. Sovittelija ei ole sidottu rajoittamaan sovintoehdotuksen sisältöä muiden jo tehtyjen sopimusten sisällön perusteella.
- Laissa säädetään, että uuden työehtosopimuksen solmiminen sovintoehdotuksella on mahdollista sovittelumenettelyssä.



7. Työsopimuslaki

Määräaikaisten oikeuksien vahvistaminen

Pitkä määräaikainen työsuhde voi olla esteenä uuden toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen saamiselle. Tieto raskaudesta saattaa myös vaikuttaa uuden määräaikaisen työsuhteen saamiseen. Osaamisen kehittäminen määräaikaisen työsuhteen aikana parantaa työllistymistä saman tai uuden työnantajan palvelukseen.

- Työsopimuslakia muutetaan niin, että työntekijälle tulee irtisanoutumisoikeus yli 6 kuukautta kestäviin määräaikaisiin työsuhteisiin.
- Täsmennetään työsopimuslakia määräaikaisten työsuhteiden osalta niin, että raskaus ei saa vaikuttaa määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen.
- Vahvistetaan työsopimuslaissa määräaikaisten työntekijöiden mahdollisuuksia kehittää osaamistaan työssä työsuhteen aikana.

Saatavien vanhentumisaikojen selkeyttäminen

Työsopimuslakiin perustuvat saatavien vanhentumisajat ovat tulkinnanvaraisia ja eroavat työehtosopimuksiin perustuvien saatavien vanhentumisaajasta. Korkein oikeus ja työtuomioistuimet ovat antaneet asiasta keskenään ristiriitaisia tuomioita.

- Saatavien vanhentumista koskevat säännökset pitää selkeyttää ja vanhentumisajat tulee yhtenäistää viiteen vuoteen.

Ammattiliitoille kanneoikeus

Moni akavalainen työskentelee alalla, jolla ei ole työehtosopimusta. Heiltä puuttuu työehtosopimuksen tuoma järjestelmä, jossa riidat ratkaistaan viime kädessä työtuomioistuimessa. Yksittäisellä työntekijällä on korkea kynnyks lähteä ajamaan asiaansa oikeusteitse yleisessä tuomioistuimessa työnantajaansa vastaan. Ammattiliittojen kanneoikeus parantaisi työntekijöiden oikeussuojaa erityisesti niissä tilanteissa, joissa työpaikalla on esimerkiksi useita syrjinnän kohteeksi joutuneita työntekijöitä. Kanneoikeuden prosessuaaliset haasteet tulee selvittää.

- Aloitetaan poikkihallinnollinen oikeudellinen selvitys ammattiliittojen kanneoikeudesta.

8. Vuosilomalaki

Vuosilomalakia on uudistettava, jotta jokaisella työntekijällä on yhdenvertainen mahdollisuus palautua työstään. Määräaikaisissa alle vuoden kestävässä työsuhteissa on lyhyempi lomakertymä kuin vähintään vuoden työsuhteessa olevilla. Määräaikaisilla työntekijöillä kertyneen vuosiloman pitäminen ei usein onnistu työsuhteen kestäessä ja pitämättömät vuosilomat korvataan lomakorvauksella työntekijän siirtyessä toisen työnantajan palvelukseen.

- Vuosilomakertymän tulee olla vähintään 2,5 päivää kuukaudessa työsuhteen kestosta riippumatta. Valtion virkamiesten pidempää vuosilomaa vuosilomalain 33 §:ssä ei muuteta.
- Otetaan käyttöön vuosilomapankki tai muu vastaava järjestely.

9. Yhteistoimintalaki

Hallintoedustuksen alarajan laskeminen

Hallintoedustus tarkoittaa työntekijöiden edustajan mahdollisuutta osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien kysymysten käsittelyyn yrityksen hallintoelimissä. Hallintoedustuksen rajaa on laskettava tiedonkulun parantamiseksi ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi, koska toimiva yhteistoiminta lisää paikallisen sopimisen onnistumisen mahdollisuuksia käytännössä.

- Yhteistoimintalain mukaista vaatimusta työsuhteessa olevan henkilöstön määrästä alennetaan nykyisestä 150 työntekijästä 50 työntekijään.

**Hallinto-
edustuksen rajaa
lasketaan tiedon-
kulun ja vaikutus-
mahdollisuuksien
parantamiseksi.**

10. Työaikalaki: etätyön tekemisen edellytykset kuntoon

Lainsäädäntö ei tunnista etätyön käsitettä eikä etätyötä ole otettu riittävästi huomioon työaika-, työturvallisuus- ja tapaturmasääntelyssä. Etätyötä koskevassa sääntelyssä on huomioitava myös monipaikkainen etätyön tekeminen. Etätyön hyödyntäminen on tarkoituksenmukaista työtehtävien mahdollistaessa sen.

Työnantajan on vastattava työsuojelusta, työturvallisuudesta ja työvälineistä myös etätyössä. Kaikilla ei ole kotona tai työpaikan ulkopuolella sellaisia työtiloja, joissa työn tekeminen olisi mielekästä ja turvallista. Myös etätyössä työergonomia on tärkeää työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseksi. Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työergonomiasta ja tältä osin lainsäädäntöä on tarpeen täsmentää.

Etätyöhön on sovellettava muun muassa työaikalain säännöksiä, mutta täsmen-
täminen on perusteltua selkeämmän oikeustilan varmistamiseksi. Työntekijän
oikeudesta etätyöhön ei ole säännelty. Työtapaturmalain ulottuvuus etätyössä
on suppeampi kuin läsnätyössä, ja lain soveltaminen on hyvin tulkinnanvarainen.
Lainsäädäntöä on tarkoituksenmukaista täsmentää tältä osin. Jos etätyössä
sattuu työtapaturma, on tärkeää päästä nopeasti hoitoon, mikä mahdollistaa
työntekijän nopeamman työhön paluun. Tämä hyödyttää sekä työntekijää että
työnantajaa.

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin kannalta on olennaista, että työnantaja vastaa
jatkossakin riittävistä ja turvallisista työtiloista.

**Työnantajan
velvollisuutena
on huolehtia
työergonomiasta
etätyöissäkin.**

Akavan esitykset

Etätyön pelisäännöistä pitää käydä työpaikalla keskustelua henkilöstön kanssa ja rakentaa yhdessä parhaat ratkaisut niin, että työn tekemisen tapa ja paikka palvelevat sekä työnantajaa että työntekijää ja työn tekemistä, tuottavuutta ja turvallisuutta. Erityistä huomiota on kiinnitettävä työaika-suojeluun, työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. Turvallisen etätyön tekemiseksi pitää ensisijaisesti laajentaa työtapaturmalain soveltamisalaa ja turvaa täydennetään työnantajan työtapaturma- ja ammattitauti-vakuuttamisvelvollisuuden laajentamisella.

- Etätyön määritelmä lisätään lainsäädäntöön. Etätyöhön liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia täsmennetään tarvittavin osin työaikalaisissa, työturvallisuuslaissa ja työtapaturmalaissa.
- Työntekijällä pitää olla oikeus osittaiseen etätyöhön, jos se on työtehtävien puolesta mahdollista, eikä se aiheuta työnantajan toiminnalle kohtuutonta haittaa.
- Työnantajalla ei tule olla oikeutta velvoittaa työntekijää etätyöhön. Työnantajan velvollisuutena pitää olla riittävien ja turvallisten toimitilojen järjestäminen työn tekemiseen läsnätyössä myös tulevaisuudessa.

- Etätöön määrästä ja toimintaohjeista sovitaan paikallisesti työpaikalla työsuojelun yhteistoiminnassa. Työpaikan etätöön toimintaohjeista pitää käydä ilmi vähintään työaikaan liittyvät järjestelyt, työn tauottaminen, työajan seurantamenettelyt ja työnantajan ottaman etätöväakuutuksen kattavuus.
- Työtaturmalain soveltamisalaa laajennetaan etätöissä aiheutuneisiin tapaturmiin kattavammin kuin nykyisin. Työsuojelun yhteistoiminnassa pitää tehdä työturvallisuuslain mukainen vaarojen selvittäminen ja arviointi myös etätöissä.
- Työnantajalla pitää olla lakisääteinen velvollisuus ottaa etätöväakuutus etätöitä tekeville työntekijöilleen.
- Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta varmistaa työergonomia myös etätöissä niin, että työ voidaan tehdä etätöissä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta.
- Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta huolehtia työtehtävien hoitamiseksi etätöissä tarvittavien työvälineiden hankkimisesta ja toimivuudesta.

11. Alustatyö

Alustatalous on korkeakoulutetuille mahdollisuus löytää ja tehdä työtä joustavasti ja ansaita lisätuloja, mutta alustatalous vaatii sääntelyn kehittämistä ja työlainsäädännön uudistamista. Alustatyö on vielä vähäistä, mutta sen määrä kasvaa jatkuvasti.

Akavan esitykset

- Yrittäjä vai palkansaaja: työsuhteen määritelmää pitää laajentaa kattamaan alisteisessa ja riippuvaisessa asemassa olevat itsensätyöllistäjät.
- Itsensätyöllistäjien kollektiivista neuvotteluoikeutta on selkeytettävä ja vahvistettava. Tämä edellyttää kilpailulainsäädännön selkiyttämistä ja yhtenäistämistä EU-tasolla ja kansallisesti.

www.akava.fi

