

Paremman työelämän puolesta

Akavan tasapainottavat ratkaisuesitykset

Palkoista neuvottelu on jokaisen alan oikeus

Liittojen vapautta neuvotella omista työ- ja virkaehtosopimuksistaan ei pidä rajoittaa säätämällä työriitala-kiin palkankorotuskattoa, vaan työ- ja virkaehtosopimusosapuolten on neuvoteltava palkkaneuvotteluissa sovellettavasta uudesta työmarkkinamallista keskenään.

Pysyvä työ, sitoutuneempi työntekijä

Jos hallitus heikentää määräaikaisten työntekijöiden asemaa ja väljentää määräaikaisen työsuhteen edellytyksiä hallitusohjelman mukaisesti, määräaikaiselle työntekijälle pitää säätää oikeus irtisanoutua ilman perustetta solmitusta määräaikaisesta työsuhteesta ilman irtisanomisaikaa.

Neuvottelu ja sopiminen lisäävät työrauhaa ja ennakoitavuutta

Työriitojen sovittelujärjestelmää on kehitettävä perustamalla sovittelemistön yhteyteen puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa dataa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta eri sektoreilla ja toimialoilla. Työrauhalainsäädäntöpakettiin on tehtävä lausuntokierroksen jälkeen tasapainottavia toimia, esimerkiksi on ulotettava hyvityssakkojen nosto myös työnantajapuolelle.

Irtisanominen vaatii oikeudenmukaiset pelisäännöt

Korostamme, että yksilökohtaisessa irtisanomisessa on vaadittava jatkossakin painava ja asiallinen syy. Mikäli irtisanomissuojaan puututaan, työnantajalle tulee säätää Ruotsin mallin mukaisesti velvollisuus neuvotella työsuhteen jatkamisesta myös työntekijää edustavan järjestön kanssa, jos työntekijä on järjestäytynyt. Vähimmäisirtisanomisaikaa tulisi samalla pidentää ja korvausta työsuhteen perusteet- tomasta päättämisestä korottaa.

Terveellinen ja turvallinen työpaikka on kaikkien oikeus

Työturvallisuuslakia pitää täsmentää ja säätää uusi asetus psykososiaalisesta kuormituksesta. Asetuk- sessa määritellään psykososiaalisten kuormitustekijöiden mittaamisesta, arvioinnista, toimenpiteistä sekä ennaltaehkäisevästä toiminnasta.

Arvokain pääoma on osaamisen pääoma

On välttämätöntä, että myös uudessakin mallissa työnantaja osallistuu ammattitaitoa edistävän koulutuksen rahoitukseen ja mahdollistaa ajankäytön oppimiseen. Uusi jatkuvaa oppimista ja osaajapulaa helpottava tukimuoto on saatava voimaan ennen nykyisen aikuiskoulutustuen lakkaamista.

Työttömyysturvan tehtävä on turvata toimeentuloa

Esitämme työttömyysturvan enimmäismaksuajan porrastamista palkansaajan työhistorian mukaan. Porrastetun ansiopäivärahan ensimmäinen porras on asetettava 4 kuukauden työttömyyden jälkeen. Asiantuntijatyössä rekrytointiprosessitkin kestävät kuukausia. Leikkausten vastapainona tulisi luopua ansioturvan taitteesta.

Lue tarkemmin Akavan ratkaisuesityksistä:

akava.fi/paremmantyoelemanpuolesta

For a Better Working Life

Akava's balancing solution proposals

Every sector has the right to negotiate salaries

Unions' freedom to negotiate their own collective agreements should not be restricted by providing for a salary increase cap in the Act on Mediation in Labour Disputes. Instead, the parties to the collective agreement should negotiate the applied new labour market model amongst themselves.

Permanent work, more committed employees

If the Government chooses to weaken the position of fixed-term employees and relax the requirements for fixed-term employment in accordance with the Government Programme, fixed-term employees should have the legal right to, without a period of notice, terminate their fixed-term employment relationship concluded without justification.

Negotiation and agreement promote industrial peace and predictability

The reconciliation system for labour disputes should be developed by establishing an independent finance unit in connection with the reconciliation office, the purpose of which would be to produce data to lay the groundwork for a common understanding of finances in different sectors and industries. The industrial-peace legislation package should be subjected to balancing measures following the round of statements, for example, compensatory fines should also be increased on the employer side.

We need fair rules for dismissal

We would like to emphasise that the dismissal of individuals should require serious and objective grounds also in future. If the dismissal protection is to be changed, the employer should have, in accordance with the Swedish model, a legal obligation to negotiate the continuance of the employment relationship with the labour union with which the employee is associated. At the same time, the minimum notice period and the compensation for terminating the employment relationship without justification should be increased.

Everyone has the right to a healthy and safe workplace

The Occupational Safety Act should be specified, and a new decree on psychosocial load should be provided for. The decree would outline the measurement and assessment of psychosocial load factors as well as related measures and preventive action.

Competence is the most valuable capital

It is necessary that also the new model would have the employer participate in funding for training to promote competence and allow time for learning. A new form of support that would alleviate the shortage of skilled workers should be in force before the discontinuation of the current adult education support.

Unemployment security is aimed at securing livelihoods

We propose the staggering of the maximum payment period for unemployment security according to the employee's work history. The first staggering point for earnings-related allowance should be set to after four months of unemployment. In specialist work, even the recruitment processes can take months. To balance out the cuts, the cut-off point for earnings-related allowance should be removed.

Read more about Akava's solution proposals

akava.fi/forabetterworkinglife