



Ilman osaamista Suomi pysähtyy. Ajattele.

Akavan eduskuntavaalitavoitteet



Ilman osaajia Suomi pysähtyy.

Me Akavassa ajattelemme, että Suomen tulevaisuus rakennetaan osaajien avulla. Tavoitteenamme on, että Suomesta tulee vahva osaamis- ja sivistisyhteiskunta, koska kestävä talouskasvu perustuu korkeaan osaamiseen ja työllisyyteen sekä hyvään ja turvalliseen työelämään.

Tie menestykseen alkaa ajattelusta.

Osaavat ja innovatiiviset ihmiset sekä uudistuvat yritykset tekevät kasvun. Korkeinta korkoa yhteisille varoillemme tarjoaa korkeakoulutus. Se kasvattaa inhimillistä pääomaa, parantaa tuottavuutta ja tukee pidempiä työuria.

Korkeakoulutus ja tutkimus ovat kasvun ja uudistumisen elinehto kansainvälisessä kilpailussa. Niiden avulla yritykset ja julkinen sektori saavat tarvitsemaansa osaavaa työvoimaa. Ne tuottavat investointeja, luovat työpaikkoja ja vahvistavat alueiden elinvoimaa. Laadukas korkeakoulutus ja tutkimus edellyttävät kauaskantoisia päätöksiä ja strategisia investointeja.

Uuden tiedon ja uusien ideoiden pitää näkyä uudistuvina tuotteina ja palveluina. Jokainen Suomessa koulutettu tai Suomessa työskentelevä

työntekijä voi vahvistaa maamme kykyä kehittää ja kaupallistaa uusia tuotteita ja innovaatioita sekä kasvattaa tuottavuuttamme.

Hyvinvoivat työntekijät tekevät tuottavan työelämän, josta kestävä kasvu syntyy. Jotta työ antaa enemmän kuin se ottaa, työpaikoille tarvitaan selkeät vastuut ja hyvää johtamista. Hyvä työelämä kantaa ja kannattaa – sekä yksilöä että yhteiskuntaamme.

Oikeudenmukaisuus on suomalaisen työelämän perusta. Urakehityksen pitää olla mahdollista perhevapaista huolimatta. Työntekijän oikeuksien ja turvan pitää toteutua myös päätöksissä. Kun syrjintää ehkäistään ja määräraakaisten asemaa parannetaan, työelämä on oikeudenmukaisempaa. Irtisanominen ei saa olla liian helppoa.

Vakaat työmarkkinat edellyttävät toimivaa sovittelujärjestelmää ja ajantasaista tietoa. Keskustelu ja neuvottelu voittavat vastakkainasettelun. Kun työuran katkosten turvaa ja työeläkepolitiikkaa kehitetään yhteistyössä, luottamus vahvistuu kautta työuran ja yli sukupolvien.

Suomi on onnistunut ennenkin – ja voi onnistua jälleen. Siksi esitämme ratkaisuja, jotka palauttavat ajattelun, tutkimuksen ja osaamisen menestyksemme ytimeen. Kun sitoudumme vaalimaan niitä, tulevaisuutemme on täynnä mahdollisuuksia.

Emme anna Suomen pysähtyä.



Fiintele.

MARIA LÖFGREN
PUHEENJOHTAJA, AKAVA

Suomi kasvaa ajatuksista, ei vain koneista.



Kasvu syntyy ajattelusta. Suomi kaipaa uusia ideoita ja uutta osaamista. Tiede, tutkimus ja koulutus luovat innovaatioita, joista syntyy hyvinvointia, sivistystä ja kestävää kasvua. Kasvu rakennetaan nostamalla koulutus- ja osaamistaso kansainväliseen kärkeen, panostamalla korkeakouluihin ja tutkimukseen sekä huolehtimalla työnteon kannusteista.

AKAVAN RATKAISU

Parannetaan korkeakoulutuksen laatua vahvistamalla perusrahoitusta, sujuvoitetaan korkeakoulutukseen pääsyä ja varmistetaan korkeakoulutuksen työllistävyys.

Perustetaan parlamentaarinen työryhmä, joka laatii suunnitelman osaamis- ja koulutustason nostamiseksi kansainväliseen kärkeen. Työssä hyödynnetään kokemuksia parlamentaarisen TKI-työryhmän työstä. Työryhmässä määritetään myös hallituskausittaiset välitavoitteet ja mittarit, joilla tavoitteen saavuttamista seurataan.

Uudistetaan korkeakoulujen rahoitus- ja ohjausjärjestelmä tukemaan niiden profiloitumista ja työllistävyyttä sekä nostetaan laatu ohjauskriteeriksi tulosperustaisuuden sijaan. Toteutetaan indeksitakuu perusrahoituksen vahvistamiseksi.

Sujuvoitetaan korkeakoulutukseen pääsyä. Kanustetaan korkeakouluja muodostamaan nykyisestä sirpaleisesta siirtymävaiheen opintotarjonnasta

(esim. avoin korkeakoulu, polkuopinnot) korkeakoulujen yhteisiä alakohtaisia opintokokonaisuuksia. Ohjataan vaille jatko-opiskelupaikkaa jääneitä nuoria ja korkeakoulutuksessa aliedustettuja ryhmiä niiden pariin.

Arvioidaan nuorten opinto-setelikokeilun toimivuutta ja vakinaistetaan korkeakoulutukseen pääsyä nopeuttavat käytännöt.

Lisätään korkeakoulu-tettujen työllistävyyttä mahdollistamalla osaamisen kehittämiseen liittyvien kustannusten vähentäminen verotuksessa muiden tulohankkimiskulujen tavoin.

Selvitetään mahdollisuus luoda Suomeen Tanskan mallin mukainen julkisen ja yksityisen sektorin yhteistyöhanke: osaamis-sopimus, jolla tavoitellaan miljoonaa tekoälyosaajaa.



PERUSTELUT

Suomen koulutustaso voidaan kääntää uuteen nousuun

Korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden osuus nuorista aikuisista on Suomessa selvästi OECD-keskiarvoa matalampi. Tilanteen kääntämiseksi tarvitaan parlamentaarinen, pitkäjänteinen suunnitelma, jossa tavoitteena on sujuvoittaa korkeakoulutukseen pääsyä, vähentää keskeytyksiä ja nopeuttaa valmistumista. Sillä tuetaan myös talouden ja työllisyyden kasvua.

Lisää laatua korkeakoulujen rahoitus- ja ohjausjärjestelmään

Riittävä ja ennakoitava perusrahoitus, indeksitakuu sekä laadullisten mittareiden vahvistaminen ovat välttämättömiä koulutuksen laadun turvaa-

miseksi. Tällä varmistetaan korkeakoulutuksen yksilölle ja yhteiskunnalle tuomat strategiset hyödyt.

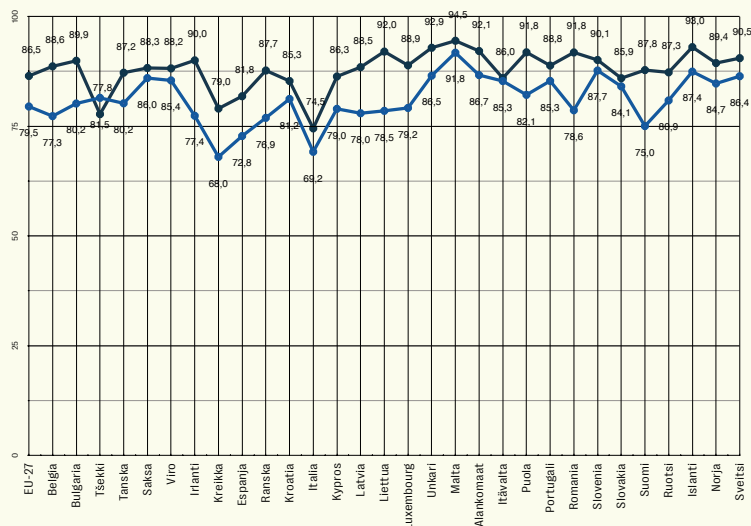
Muuttuva työelämä edellyttää jatkuvaa osaamisen kehittämistä.

Teknologinen kehitys, vihreä siirtymä ja tekoälyn nopea yleistyminen muuttavat osaamisvaatimuksia. Kansainvälisessä kehityksessä pysyminen edellyttää meiltä osaamisloikkaa. Jatkuva oppimisen tueksi tarvitaan uusia kannusteita, kuten osaamisen kehittämisen kustannusten laajempaa verovähennysoikeutta sekä työttömien opiskelumahdollisuuksien laajentamista.

Korkein korko? Korkeakoulutus. Ajattele.



Korkea- ja keskiasteen suorittaneiden 25–34-vuotiaiden työllisyysasteet EU- ja ETA-maissa vuonna 2024



■ KORKEA-ASTE
■ KESKIASTE TAI ERIKOISAMMATTITUTKINTO

Kaikissa EU- ja ETA-maissa (Tšekkiä lukuun ottamatta) korkea-asteen suorittaneiden nuorten työllisyysaste on korkeampi kuin samanikäisten keskiasteen suorittaneiden. Useimmissa tapauksissa ero on merkittävä. Tämä on myös osoitus siitä, että korkea-asteen koulutuksen yleistyminen ei ole heikentänyt korkeakoulutettujen työllisyyttä.

LÄHDE: EUROSTAT EDAT_LFSE_03

AKAVAN RATKAISU

Parannetaan korkeakoulujen ja tutkimuksen toimintaedellytyksiä

Vahvistetaan korkeakoulujen taloudellista autonomiaa, jolla parannetaan korkeakoulujen edellytyksiä nostaa koulutus- ja osaamistasoa. Lisätään t&k-rahoituksessa perus- ja soveltavan tutkimuksen rahoitusta merkittävästi vuosina 2028–2030 sekä nostetaan korkeakoulujen rahoitustaso 10 miljardin euron luokkaan hyödyntämällä valtion yhtiöomistuksia. Näin tuetaan

kansantalouden uudistumista pidemmällä aikavälillä ja vahvistetaan tieteen, taiteen, tutkimuksen ja opetuksen vapautta.

Luodaan matalan kynnyksen tki-ohjelmia pk-yrityksille, joissa korkeakoulut toimivat välittäjäorganisaatioina ja rahoitus kannustaa pitkäjänteiseen yhteistyöhön. Lisäksi rakennetaan yhteisiä infrastruktuureja.

PERUSTELUT

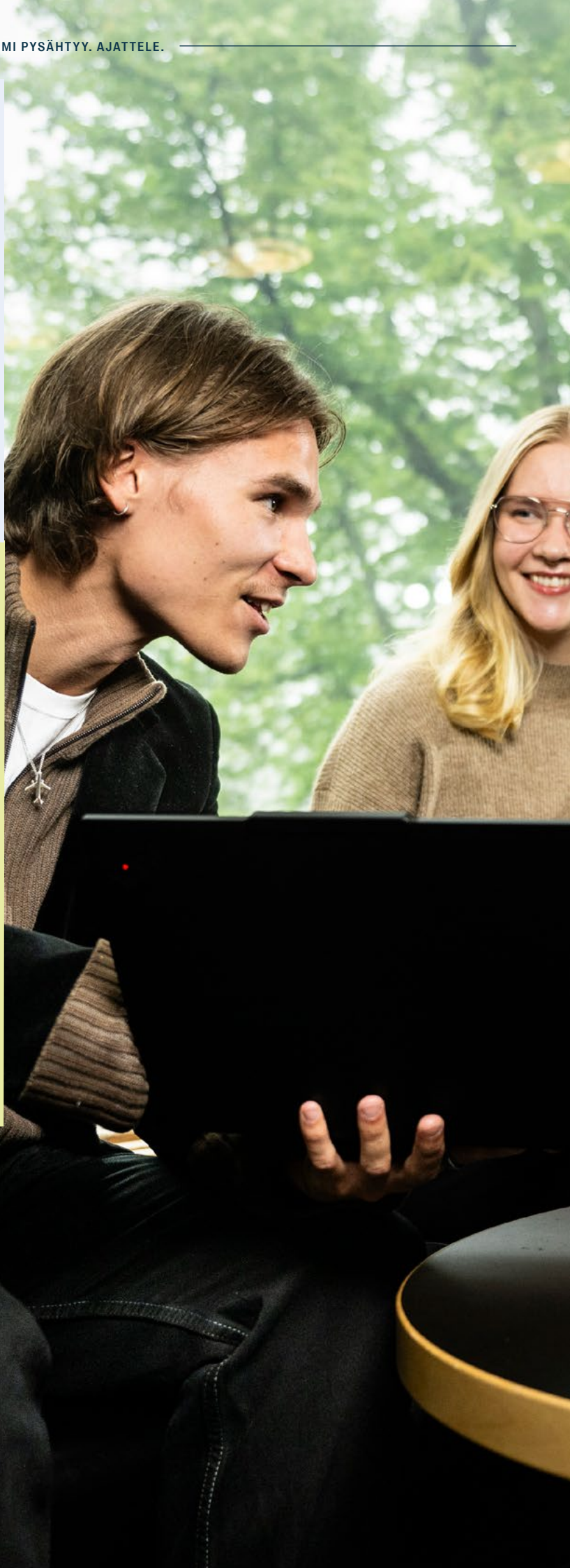
Vahvat panostukset koulutukseen ja tutkimukseen lisäävät suomalaisten hyvinvointia.

Inhimillisen pääoman kasvu ja TKI-investointien vahvistaminen mahdollistavat kestävimmän talouskasvun. Ilman lisäpanostuksia koulutukseen, tutkimukseen ja osaajien maahanmuuttoon Suomen kokonaistuotanto voi pitkällä aikavälillä kääntyä laskuun.

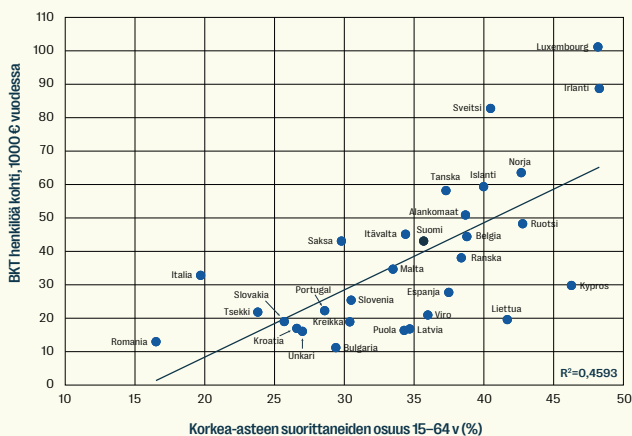
Korkeakoulujen taloudellinen autonomia tukee innovaatioita ja uudistumista.

Korkeakoulujen riittävät taloudelliset resurssit merkitsevät taloudellista autonomiaa, joka vahvistaa tutkimuksen laatua ja vaikuttavuutta, lisää mahdollisuuksia reagoida osaamistarpeiden muutoksiin ketterästi sekä tukee kansainvälistä kilpailukykyä ja pitkäjänteistä TKI-toimintaa.

Ajatuksin nostamme Suomen kasvuun.

BKT/henkilö ja korkea-asteen koulutuksen suorittaneiden osuus EU- ja ETA-maissa vuonna 2024



Korkea-asteen koulutukseen ja maan tulotason (BKT/henkilö) välillä on vahva korrelaatio. Yhtäältä korkeasti koulutettujen suuri määrä mahdollistaa talouden erikoistumisen korkean arvonlisän töihin, toisaalta mitä vauraampi maa, sitä paremmat mahdollisuudet suorittaa korkeakoulututkinto.

LÄHDE: EUROSTAT EDAT_LFSE_03 (KOULUTUS) JA SDG_08_10 (BKT)

Korkeakoulutuksen perusrahoitus ei ole kasvanut opiskelijamäärien kasvun ja lisääntyneiden tehtävien myötä.

-13,5 %

Opiskelijakohtaiset menot ovat vähentyneet Suomessa

+8,6 %

Muissa OECD-maissa menot ovat kasvanneet

AKAVAN RATKAISU

Tuetaan yrityksiä uudistumisessa ja osaajien palkkaamisessa

Uudistetaan yritystukijärjestelmä vahvistamaan yritysten kasvua, uudistumista ja tki-toimintaa sekä edistämään aineettomia investointeja ja vihreää siirtymää. Karsitaan säilyttäviä tukia, vahvistetaan kasvuyritysten asemaa tukien saajana ja lisätään lainojen osuutta yritystukijärjestelmässä. Luodaan yritystukiin pisteytysmalli, joka painottaa hankkeita, joiden tulokset ja ideat leviävät laajasti muihin yrityksiin, toimialoille, koko innovaatiojärjestelmään tai yhteiskuntaan, sen sijaan että ne jäisivät yrityksen sisälle.

Kevennetään ansiotulo-erotuksen progressiota, jotta lisätyön tekemisen,

paremman työsuorituksen ja uralla etenemisen tarjoama palkinto olisi kannustava. Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksut on voitava vähentää jatkossa tuloverotuksessa.

Houkutellaan ja sitoutetaan enemmän kansainvälisiä osaajia vahvistamalla Suomen vetovoimaa. Keskeistä on parantaa vakaan elämän rakentamisen edellytyksiä, kuten psykologista turvallisuutta, muun muassa luomalla nopeampi pysyvän oleskeluluvan väylä esimerkiksi toteuttamalla kotoutumis- ja osaamispotentiaalia arvioiva pisteytysmalli.

PERUSTELUT

Yritystuet voivat hyödyttää yhteiskuntaa paljon nykyistä enemmän, jos ne rakennetaan ja kohdistetaan uudella tavalla.

Nykyinen yritystukijärjestelmä ei läheskään aina edistä kansantalouden kasvumahdollisuuksia, vauhdita yritysten uudistumista, uusien ideoiden syntymistä tai TKI-toimintaa. Liian usein tuetaan suuria ja jo kannattavia yrityksiä. Käyttämällä monipuolisesti erilaisia tukimuotoja ja pisteyttämällä tuettavat hankkeet ulkoisvaikutusten perusteella parannetaan tukien kohdistumista, mikä hyödyttää koko yhteiskuntaa laajemminkin ja antaa mahdollisuuden säästää julkisia varoja.

Kireä ansiotuloerotuksen progressio tuhoaa kannustimet työn tekemiseen, kouluttamiseen, työllä etenemiseen ja uusien ideoiden kehittämiseen.

Suomessa ansiotulojen verotus kiristyy jyrkästi jo suhteellisen

matalilla tulotasoilla, mikä heikentää halua edetä uralla, kehittää osaamista ja ottaa vastuuta. Progression keventäminen parantaa työnteon ja yrittämisen kannustimia, tukee yritysten mahdollisuuksia palkita osaamista ja lähettää vahvan signaalin siitä, että Suomi on kilpailukykyinen toimintaympäristö osaamisintensiivisille yrityksille.

Suomi tarvitsee vakaata ja ennakoitavaa maahanmuuttopoliittikkaa, jotta ihmiset uskaltavat rakentaa elämänsä tänne.

Työkäisen väestön kasvu ja talouden menestystarinat edellyttävät maahanmuuttoa, mutta nykyinen lupajärjestelmä luo epävarmuutta, joka heikentää Suomeen sitoutumista. Pisteytykseen perustuva nopeampi väylä pysyvään oleskelulupaan lisäksi psykologista turvallisuutta, kannustaisi kotoutumiseen ja vahvistaisi Suomen kykyä houkutella ja ennen kaikkea sitouttaa kansainvälisiä osaajia.

Vuonna 2024 yrityksille myönnettiin vastikkeettomia avustuksia noin 1,1 miljardia euroa. Suuret yritykset saivat noin puolet niistä. Lainoja myönnettiin samaan aikaan 300 miljoonan euron edestä.

LÄHDE: KUOSMANEN; YRITYSTUET JA YRITYSTUKIJÄRJESTELMÄN UUDISTAMINEN, AKAVA WORKS

Työperäisen
maahanmuuton lisäys

10 000

henkilöä vuosittain vähentäisi julkisen
talouden rahoituspainetta noin

1,4 miljardia
euroa.

LÄHDE: VALTIOVARAINMINISTERIÖN KESTÄVYYSLASKELMAT



Työhyvinvointi on menestyksen ehto.

Ajattele.

AKAVAN RATKAISU

Täsmennetään nykyistä työturvallisuuslakia ja säädetään uusi asetus psykososiaalisesta kuormituksesta. Selkeytetään esihenkilöiden asemaa ja vastuuta sekä vahvennetaan yhteisösakkoperustetta.

Työturvallisuuslainsäädäntöä päivitetään vastaamaan työelämän muutoksia. Työnantajan vastuuta psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisystä ja hallinnasta on täsmennettävä. Asetuksella tarkennetaan, millaiset työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön toimintaan liittyvät asiat voivat aiheuttaa kuormitusta. Samalla määritellään, miten näitä tekijöitä seurataan, arvioidaan, käsitellään ja ehkäistään.

Selkeytetään esihenkilön vastuuta ja toimivaltuuksia

työturvallisuudesta suhteessa työnantajaan ja uudistetaan työturvallisuuden ja työsuojelun seuraamusjärjestelmä siten, että vahvennetaan yhteisösakkoperustetta. Esihenkilö ei saa joutua henkilökohtaiseen vastuuseen, jos hän on yrittänyt toimia huolellisesti, mutta työnantaja ei ole tarjonnut riittäviä resursseja tai tukea. Tämä vahvistaa esihenkilöiden oikeusturvaa ja työnantajan velvoitteiden toteutumista.

PERUSTELUT

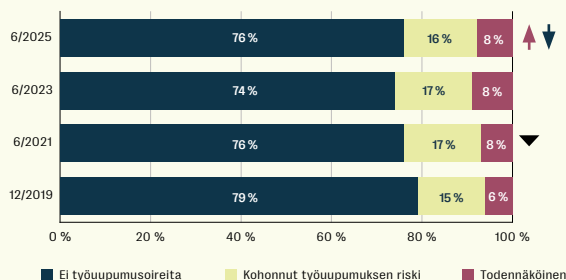
Psykososiaalinen kuormitus tarkoittaa työssä esiintyviä psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä, kuten työn sisältöön, työn järjestelyihin, vuorovaikutukseen ja työyhteisön toimivuuteen liittyviä ominaisuuksia, jotka voivat aiheuttaa haitallista kuormitusta tai altistaa terveys- ja hyvinvointihaitoille.

Työn intensiivisyyden kasvu, työelämän muutokset ja lisääntynyt haitallinen psykososiaalinen kuormitus muodostavat merkittävän terveys- ja työkykyriskin.

Psykososiaaliset riskit ovat yhtä vakavia kuin fyysiset. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus huolehtia siitä, että työ ei vaaranna työntekijöiden terveyttä. Ilman täsmällistä lainsäädäntöä ja johtamisen kehittämistä työkyvyn heikkeneminen uhkaa yhä useampia työntekijöitä.

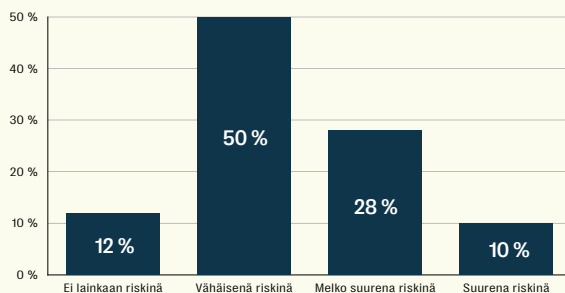
Työ tuottaa, kun vastuut ovat selkeitä, haitallinen kuormitus ehkäistään ja työelämän laatu turvataan. Työn tuottavuus nousee, kun yhteistyö on toimivaa ja työpaikalla on luottamuksen ilmapiiri ja organisaation ylin johto tukee työntekijöiden ja työyhteisöjen mahdollisuutta hyödyntää koko potentiaalinsa. Työhyvinvoinnin, osaamisen, tasa-arvon, hyvän johtamisen ja toimivien työmarkkinoiden avulla tämä onnistuu.

Työuupumuksen riskiryhmät



LÄHDE: [HTTPS://WWW.TTL.FI/TUTKIMUS/HANKKEET/MITEN-SUOMI-VOI](https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/miten-suomi-voi)

Kuinka suurena riskinä pidät työuupumusta työssäsi? (n=2002)



LÄHDE: [HTTPS://AKAVAWORKS.FI/KYSELY/TYOOLOTUTKIMUS-2024/](https://akavaworks.fi/kysely/tyoolotutkimus-2024/)

PERUSTELUT

Selkeä sääntely, joka määrittelee, mitkä työn sisältöön, työn järjestykseen ja työyhteisön toimintaan liittyvät tekijät voivat aiheuttaa kuormitusta, tukee työnantajan velvollisuuden toteutumista. Lisäksi järjestelmällinen ennaltaehkäisy ja seuranta auttavat tunnistamaan kuormitustekijät ennen kuin ne johtavat työkyvyttömyyteen.

Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat työnantajan lakisääteisiä velvoitteita ja kuuluvat oikeushenkilön vastuulle. Vastuunjaon selkeyttäminen vahvistaa esihenkilöiden oikeusturvaa, ja yhteisöosakkoperusteen vahvistaminen ohjaa organisaatioita vastuulliseen toimintaan.

Akava Worksin ja Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan jo noin:

10%

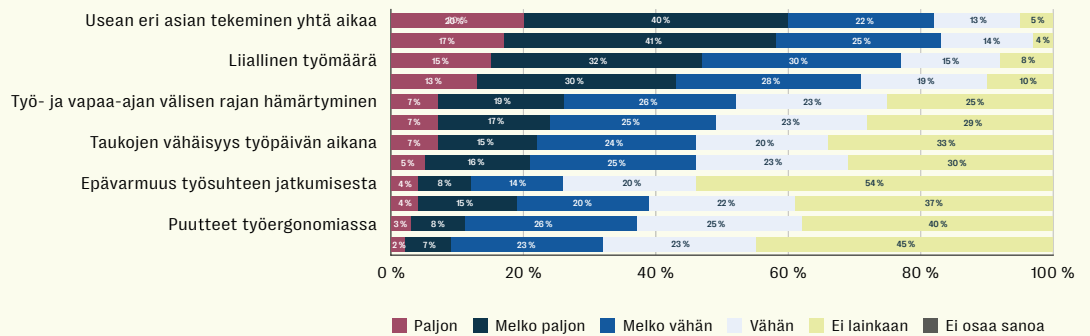
suomalaisista kärsii todennäköisestä työuupumuksesta

15-30%

sinnittelee tilanteessa, jossa työuupumusriski on selvästi kohonnut.



Kuinka paljon seuraavat tekijät aiheuttavat haitallista kuormitusta työssäsi



AKAVAN RATKAISU

Tunnistetaan asiantuntijatyön yleistyminen ja uudistetaan työlainsäädäntö vastaamaan työnteon tapojen muutosta

Työsuojelun yhteistoimintalaki uudistetaan vastaamaan muuttuneita työnteon tapoja. Työsuojelun yhteistoimintalaissa täsmennetään etätyökäytännöistä sopimista ja työntekijän oikeutta irtautua työtehtävistä ja olla digitaalisesti tavoittamattomissa työajan ulkopuolella. Työsuojelun

yhteistoiminnassa on sovitettava toimintaohjeet työvelvoitteista irtautumisesta ja tavoitettavuudesta vapaa-ajalla.

Laajennetaan työtapa- ja ammattitautilaki koskemaan myös etätyössä sattuneita tapaturmia.

PERUSTELUT

Etätyö, hybridityö ja monipaikainen työ ovat yleistyneet Suomessa. Digitalisaation ansiosta erityisesti asiantuntijatyö on yhä vähemmän paikka- tai aikasidonnaista.

Työpaikoilla on tärkeää hakea omaan organisaatioon sopivia hybridityön muotoja. Työpaikalla pitää keskustella etätyön pelisäännöistä henkilöstön kanssa ja rakentaa yhdessä parhaat ratkaisut niin, että työn tekemisen tapa ja paikka palvelevat sekä tukevat sekä työnantajaa että työntekijää, työn tekemistä, tuottavuutta ja turvallisuutta.

EU-maissa lakisääteisesti kerättävän työvoimatutkimuksen tietojen mukaan Suomessa työskennellään muiden Pohjoismaiden tavoin verrattain paljon kotona. Eurostat julkaisee kotona tavallisesti työskentelevien osuuden, jossa Suomi on ollut viime vuosina kärkiviisikossa. Muiden Pohjoismaiden tavoin hybridityön tekeminen on Suomessa yleistä.

Koska työtapa- ja ammattitautilain soveltaminen etätyöhön on hyvin tulkinnanvaraista, lainsäädäntöä pitää täsmentää etätyön turvallisuuden varmistamiseksi.

AKAVAN RATKAISU

Parannetaan määräaikaisten työntekijöiden asemaa sekä vähennetään ja ennaltaehkäistään raskaus- ja perhevapaasyrjintää

Työsopimuslakia muutetaan siten, että uuden työntekijän palkkaaminen ensimmäisen kerran työnantajan aloitteesta määräaikaiseen työsuhteeseen ilman perustetta enintään vuoden ajaksi ei ole jatkossa enää mahdollista.

Työsopimuslakia muutetaan niin, että työntekijälle tulee irtisanoutumisoikeus yli kuusi kuukautta kestäviin määräaikaisiin työsuhteisiin.

Vahvistetaan lainsäädäntöä siten, että määräaikaisessa palvelussuhteessa on mahdollisuus kehittää osaamista palvelussuhteen aikana.

Varmistetaan, että raskaus tai perhevapaa ei vaikuta palvelussuhteen ehtoihin tai sen jatkuvuuteen. Täsmennetään lainsäädäntöä siten, että raskaus- tai perhevapaan käyttäminen ei saa vaikuttaa siihen, että määräaikainen palvelussuhde jätetään tekemättä tai sen kesto jatkamatta. Säädetään käännetty todistustaakka syrjintätilanteisiin, jotka koskevat määräaikaisuuksia ja perhevapaalta paluuta.

Perhevapaalta palaaville työntekijöille tulee taata korotettu irtisanomissuoja, jonka pituus on suhteutettu perhevapaan pituuteen.

Otetaan käyttöön 60 päivän mittainen ansiosidonnainen työttömyysturva, jonka

saa kuuden kuukauden työssäolon perusteella.

Ansiopäivärahaa saadakseen työttömäksi joutuneen palkansaajan on nykyään täytettävä 12 kuukauden työssäoloehto. Määräaikaisissa työsuhteissa ja varsinkin työuran alkupuolella tämän ehdon täyttäminen on monelle liian vaativaa. Turvaa voitaisiin parantaa ottamalla käyttöön lyhytkestoinen ansioturva, jonka voisi saada nykyistä lyhyemmän työssäolon perusteella.

PERUSTELUT

Suomessa määräaikaisessa työsuhteessa olevien palkansaajien osuus on korkeampi kuin useissa muissa EU-maissa. Suomessa osuus on EU-maista viidenneksi korkein.

Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä, mutta niillä on merkittäviä kielteisiä vaikutuksia sekä yksittäiselle työntekijälle että yhteiskuntaan. Pitkä määräaikainen työsuhteeseen uuden toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen saamisen. Tieto raskaudesta saattaa myös vaikuttaa uuden määräaikaisen työsuhteen saamiseen.

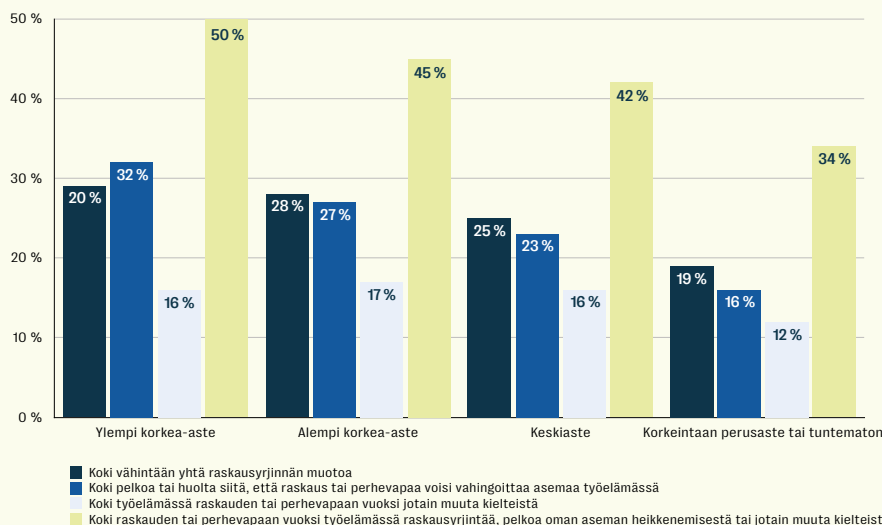
Raskaus- ja perhevapaasyrjintä on yksi merkittävimmistä tasa-arvo-ongelmista suomalaisilla työmarkkinoilla. Syrjintää esiintyy erityisen paljon määräaikaisissa palvelussuhteissa, eikä nykyisistä syrjinnän kielloista huolimatta ongelmaa ole saatu kitkettyä tai vähennettyä.

Perhevapaasyrjintä on ongelma sekä työntekijälle että työmarkkinoille. Perhevapaan käytöstä johtuva syrjintä pidentää työmarkkinoilta poissaolojaksia, aiheuttaa työurakatkoksia ja heikentää ansiotasoa. Perhevapaalta palatessa työntekijällä tulisi olla korotettu irtisanomissuoja, kuten raskaana tai perhevapaalla olevalla. Suoja tulisi suhteuttaa perhevapaan pituuteen.

Syrjintää on vähennettävä uudistamalla lainsäädäntöä. Nykyinen lainsäädäntö ei anna riittävää suojaa raskaana oleville eikä perhevapaalta palaaville. Kaikki eivät halua eivätkä uskalla viedä edes selkeitä syrjintätapauksia eteenpäin. Oikeussuojakeinot ovat hitaita eikä niitä uskalleta käyttää leimautumisen, työsaannin tai urakehityksen vaikeutumisen pelossa.

Raskaussyrjintä Suomessa:

Raskaussyrjinnän, pelon ja muiden raskauteen liittyvien kielteisten asioiden kokeminen raskauden tai perhevapaan yhteydessä, % vuosina 2012–2023 raskaana olleista nykyisen koulutustason mukaan. N = 5 436.



AKAVAN RATKAISU

Nostetaan työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittavia korvauksia 6–30 kuukauteen

Korotetaan työntekijälle työsuhteen perusteettomasta päättämisestä suoritettavia korvauksia 6–30 kuukauteen. Korotetaan henkilöstöedustajalle suoritettavia korvauksia samassa suhteessa 36 kuukauteen.

PERUSTELUT

Henkilöperusteista irtisanomis-suojaa on heikennetty ja työelämän epävarmuus on kasvanut. Oikeustila asiallisen irtisanomisperusteen suhteen on epäselvä vielä pitkään.

Suomessa korvaus työsuhteen perusteettomasta päättämisestä on soveltamiskäytännön perusteella liian matala ja sen ennaltaehkäisevä vaikutus on siksi rajallinen. Työsuhteen laittoman päättämisen seuraamukset ovat osa työntekijän työsuhdeturvaa, joka suojaa työntekijää epäoikeudenmukaista työsopimuksen päättämistä vastaan.

Kun henkilöperusteisen irtisanomisen kynnystä madalletaan, kasvaa riski perusteettomille irtisanomisille,

uuden sääntelyn virheellisille tulkinnoille sekä syrjintäperusteisille irtisanomisille verhottuna muihin syihin. Riittävän tehokas korvausjärjestelmä toimii tasapainottavana oikeussuojakeinona, joka estää väärinkäytöksiä.

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaista korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä nostamalla vahvistetaan sääntelyn ennaltaehkäisevää vaikutusta.

Esitetyt muutokset vahvistavat palkansaajien työsuhdeturvaa ja asemaa työsuhteen heikompana osapuolena sekä parantavat näin työmarkkinoiden tasapainoa.

AKAVAN RATKAISU

Tasapainotetaan työ- ja virkaehtosopimusten noudattamista koskevaa seuraamusjärjestelmää. Työ- ja virkaehtosopimuksen rikkomisen ja valvonnan laiminlyönnin hyvityssakkoja nostetaan samalle tasolle, joka työehtosopimuslain mukaan koskee työrauhavelvollisuuden rikkomista.

Nostetaan työnantajan työehtosopimuksen rikkomisesta ja valvonnan laiminlyönnistä tuomittavia hyvityssakkoja enintään 150 000 euroon, ja säädetään vastaavalla tavalla hyvityssakon alarajasta,

vähintään 10 000 euroa. Muutoksilla huolehditaan seuraamusjärjestelmän kokonaisuudesta ja tasapainosta työmarkkinaosapuolten välillä.

PERUSTELUT

Tasapainoinen eli työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmä on kokonaisuus, jossa sopimusten sitovuus on aidosti molemminpuolista. Viimeaikaiset toimet seuraamusjärjestelmän osalta ovat olleet yksipuolisia ja työrauhavelvollisuuden rikkomisesta tuomittavia hyvityssakkoja on nostettu merkittävästi. Työrauharikkomuksia koskevia hyvityssakkoja nostettaessa ei ole huomioitu työnantajapuolen työ- tai virkaehtosopimuksen noudattamiseen liittyviä rikkomuksia tai laiminlyöntejä.

Hyvityssakkoseuraamuksen tarkoitus on tehostaa työnantajan ja työnantajaliittojen velvollisuutta noudattaa ja valvoa, että yksittäiset työnantajat noudattavat työ- tai virkaehtosopimusta. Rikkoessaan työ- tai virkaehtosopimuksen ehtoja työnantaja voi aiheuttaa merkittävää vahinkoa laajalle joukalle työntekijöitä.

Tasapainoinen työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmä sekä seuraamukset ylläpitävät työmarkkinoiden vakautta ja turvaavat sopimusjärjestelmän toimivuutta.

AKAVAN RATKAISU

Parannetaan työmarkkinoiden vakautta ja varmistetaan riittävä toimeentulo työuran katkoksen aikana ja työuran jälkeen

Työriitalakia ja sovittelu-toimintaa on uudistettava kolmella tavalla: tuottamalla parempaa tietopohjaa, vahvistamalla toimi-ala- ja sektorikohtaisten ratkaisujen edellytyksiä sekä lisäämällä sovittelutoimiston resursseja.

Työmarkkinoiden vakautta ja toimintaa turvaa myös toimiva sosiaaliturva.

Poistetaan ansioturvan taite, jolloin korvausaste käyttäytyy johdonmukaisesti ja on käytännössä kaikilla tulotasoilla vähintään 45 prosenttia.

Arvioidaan työeläkejärjestelmän lyhyen ja pitkän aikavälin tilannetta sekä kehittämistarpeita keskeisten työmarkkinakeskusjärjestöjen valmistelun pohjalta. Työeläkepolitiikkaa koskevat asiat valmistellaan niiden kanssa yhteistyössä.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen valmistelu perustuu yhteiseen tietopohjaan sekä pitkäjänteiseen näkemykseen, asiantuntijuuteen ja rahoituskelliseen vastuuseen.

PERUSTELUT

Työmarkkinat ovat muutoksessa: sopimustoiminta hajaantuu, yritysکوhtaiset sopimukset yleistyvät, ja neuvottelujärjestelmä monimuotoistuu. Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa sovittelujärjestelmä on jatkuvasti ääriarajoilla, ja nykyinen lainsäädäntö ei enää vastaa työmarkkinoiden tarpeisiin. Työriitalakiin lisätyt rajoitukset valtakunnansovittelijan sovintoesityksiin ovat omiaan jäykistämään työmarkkinoita ja saattavat politisoida erityisesti vaikeimpia työriitoja.

Nykyinen sovittelumalli nojaa käytännössä yleiseen palkkalinjaan, joka toimii sekä ”kattona että lattiana”. Tämä tasapäistää eri alojen tarpeita ja estää huomioimasta niiden tilanteita, alan näkymiä ja palkkakehitystä. Työriitoja on mahdotonta ratkaista tasapuolisesti ilman yhteistä, puolueetonta ja läpinäkyvää taloustietoa.

Sovittelijatoimiston yhteyteen tarvitaan puolueeton talousyksikkö, joka tuottaa

talous-, palkka- ja ansiokehityslaskelmia koko taloudesta sekä eri toimialoilta ja sektoreilta. Yhteinen tieto lisää läpinäkyvyyttä, vähentää väärinkäsityksiä ja edistää ratkaisujen löytymistä ennen työriitojen kärjistymistä.

Eri toimialoilla on usein erilaiset taloudelliset olosuhteet, kehitysnäkymät ja palkkahaasteet. Erityisesti naisvaltaisilla aloilla, joilla palkat ovat jääneet jälkeen. Nykyinen sovittelujärjestelmä ei mahdollista näiden erojen huomioimista, koska yleinen palkkalinja on muuntunut mekanismiksi, joka ohjaa sovintoehdotuksia alakohtaisista olosuhteista riippumatta.

Työriitalaissa pitää huomioida paremmin toimialojen ja sektoreiden tilanteet, jotta sovittelu voisi vastata hajautuvien työmarkkinoiden todellisuuteen. Poikkeukset yleisestä linjasta on sallittava esimerkiksi palkkatasa-arvon tai koulutetun ja osaavan työvoiman saatavuuden edistämiseksi.



Ajattele.