



**Utan kompetens
stannar Finland.
Tänk efter.**

Akavas mål för riksdagsvalet



Utan sakkunniga stannar Finland.

Vi inom Akava anser att Finlands framtid byggs med hjälp av sakkunniga. Vårt mål är att Finland ska bli ett starkt kompetens- och bildningssamhälle, eftersom hållbar ekonomisk tillväxt grundar sig på hög kompetens och sysselsättning samt på ett gott och tryggt arbetsliv.

Vägen till framgång börjar med tankearbete.

Kompetenta och innovativa människor samt företag som förnyar sig skapar tillväxt. Högskoleutbildning ger den högsta avkastningen på våra gemensamma tillgångar. Utbildningen stärker det mänskliga kapitalet, höjer produktiviteten och stöder längre yrkeskarriärer.

Högskoleutbildning och forskning är en förutsättning för tillväxt och förnyelse i den internationella konkurrensen. Med hjälp av dem får företagen och den offentliga sektorn den kompetenta arbetskraft de behöver. De genererar investeringar, skapar arbetstillfällen och stärker regionernas livskraft. Högklassig utbildning och forskning kräver långtgående beslut och strategiska investeringar.

Ny kunskap och nya idéer måste komma till uttryck i förnyade produkter och tjänster.

Varje anställd som har utbildats eller arbetar i Finland kan stärka vårt lands förmåga att ta fram och kommersialisera nya produkter och innovationer samt öka vår produktivitet.

Anställda som mår bra bidrar till ett produktivt arbetsliv som skapar hållbar tillväxt. För att arbetet ska ge mer än det tar behövs det tydlig ansvarsfördelning och gott ledarskap på arbetsplatserna. Ett bra arbetsliv är hållbart och lönsamt för både individen och samhället.

Rättvisa är en grundläggande princip i det finländska arbetslivet. Det måste vara möjligt att avancera i karriären trots familjeledigheter. Den anställdas rättigheter och trygghet måste tillgodoses även vid korttidsanställning. Arbetslivet är mer rättvist när man förbygger diskriminering och förbättrar de visstidsanställdas

ställning. Det får inte vara för lätt att säga upp anställda.

Ett fungerande medlingssystem och aktuell information krävs för en stabil arbetsmarknad. Diskussioner och förhandlingar övervinner motsättningar. Förtroendet stärks under hela arbetslivet och över generationer när man tillsammans utvecklar arbetspensionspolitiken och tryggheten vid avbrott i yrkeskarriären.

Finland har lyckats tidigare – och kan lyckas igen. Därför föreslår vi lösningar som återför tankearbete, forskning och kompetens till kärnan i vår framgång. När vi åtar oss att värna om dem är vår framtid full av möjligheter.

Vi låter inte Finland stanna.



Tänk efter.

MARIA LÖFGREN
ORDFÖRANDE, AKAVA

Finlands tillväxt drivs av idéer, inte bara av maskiner.

Tänk efter.

Tillväxt skapas av tankearbete. Finland behöver nya idéer och ny kompetens. Vetenskap, forskning och utbildning skapar innovationer som medför välfärd, bildning och hållbar tillväxt. Man bygger tillväxt genom att höja utbildnings- och kompetensnivån till internationell toppnivå, satsa på högskolorna och forskningen samt sörja för incitamenten för arbete.

AKAVAS LÖSNING

Högskoleutbildningens kvalitet förbättras med hjälp av starkare grundfinansiering, antagningen till högskoleutbildning görs smidigare och det säkerställs att högskoleutbildningen leder till sysselsättning.

En parlamentarisk arbetsgrupp inrättas med uppgift att göra upp en plan för att höja kompetens- och utbildningsnivån till internationell toppnivå. I sitt arbete drar arbetsgruppen nytta av erfarenheter från den parlamentariska FUI-arbetsgruppens arbete. I arbetsgruppen fastställs också etappmål och indikatorer för varje regeringsperiod. Dessa används för att följa upp målluppfyllelsen.

Högskolornas finansierings- och styrsystem förnyas så att det stöder högskolornas profilering och deras roll i sysselsättningen, och kvalitet lyfts fram som ett styrkriterium i stället för resultatbaserad. En indexgaranti införs i syfte att stärka grundfinansieringen.

Antagningen till högskoleutbildning görs smidigare. Högskolorna uppmuntras att skapa gemensamma ämnesspecifika studiehelheter i stället för det

nuvarande splittrade kursutbudet under övergångsperioden (t.ex. öppna högskolan, ledstudier). Unga som saknar fortsatt studieplats och grupper som är underrepresenterade inom högskoleutbildningen hänvisas till dessa.

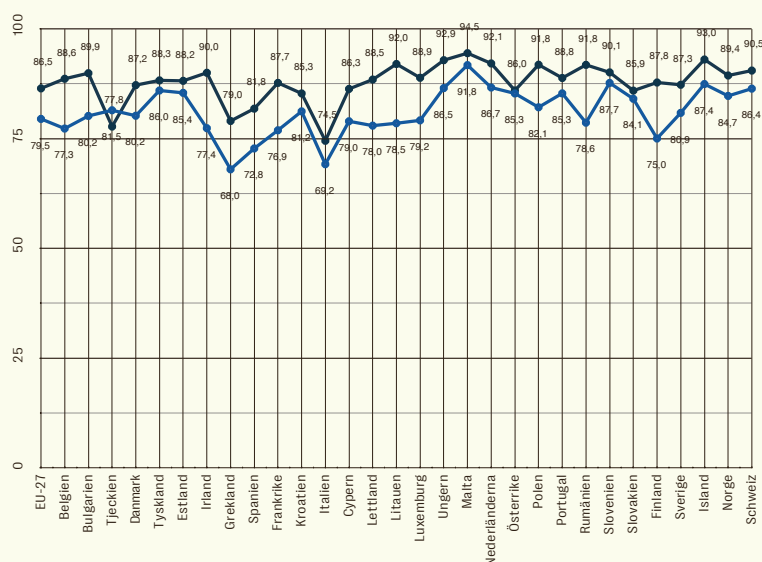
Försöket med studiesedlar för unga utvärderas och de förfaranden som påskyndar antagningen till högskoleutbildning görs permanenta.

Möjligheterna för högskoleutbildade att få sysselsättning ökas genom att avdrag i beskattningen möjliggörs för kostnader i anslutning till kompetensutveckling, på samma sätt som för andra utgifter för förvärvande av inkomst.

Möjligheten att i Finland skapa ett samarbetsprojekt mellan den offentliga och den privata sektorn enligt dansk modell utreds. Projektets mål är en kompetenspakt som utbildar en miljon AI-experten.



Sysselsättningsgrader för 25–34-åringar med utbildning på andra och tredje stadiet i EU- och EES-länderna 2024



■ TREDJE STADIET
■ ANDRA STADIET ELLER SPECIALYRKESEXAMEN

I alla EU- och EES-länder (utom Tjeckien) är sysselsättningsgraden bättre bland unga vuxna som har avlagt examen på tredje stadiet än bland jämnåriga med examen på andra stadiet. I de flesta fall är skillnaden betydande. Det är också ett tecken på att ökningen av utbildning på tredje stadiet inte har försämrat de högskoleutbildades möjligheter att få sysselsättning.

KÄLLA: EUROSTAT EDAT_LFSE_03

MOTIVERINGAR

Finlands utbildningsnivå kan blomstra igen

Andelen unga vuxna som har avlagt examen på tredje stadiet är klart lägre i Finland än medelvärdet för OECD-länderna. För att vända utvecklingen behövs en parlamentarisk, långsiktig plan vars syfte är att göra antagningen till högskoleutbildning smidigare, minska avhoppet och påskynda utexamineringen. Planen stöder också tillväxten i ekonomin och sysselsättningen.

Högre kvalitet i högskolornas finansierings- och styrsystem

För att säkerställa utbildningens kvalitet är det nödvändigt med tillräcklig och förutsägbart grundfinansiering, indexgaranti samt starkare kvalitativa

indikatorer. På så sätt säkerställs de strategiska fördelar som högskoleutbildning ger individen och samhället.

Ett föränderligt arbetsliv kräver fortlöpande kompetensutveckling

Den tekniska utvecklingen, den gröna omställningen och den snabba spridningen av AI förändrar kompetenskraven. För att hålla jämna steg med den internationella utvecklingen krävs ett kompetenslyft. Till stöd för kontinuerligt lärande behövs nya incitament, såsom utökad avdragsrätt i beskattningen för kostnader för kompetensutveckling och fler möjligheter för arbetslösa att studera.

Högsta avkastning? Högskoleutbildning. Tänk efter.



AKAVAS LÖSNING

Verksamhetsförutsättningarna för högskolorna och forskningen förbättras

Högskolornas ekonomiska autonomi stärks, vilket förbättrar deras förutsättningar att höja utbildnings- och kompetensnivån. Inom FoU-finansieringen ökas anslagen till grundforskning och tillämpad forskning avsevärt under perioden 2028–2030, och statens bolagsinnehav utnyttjas för att höja högskolornas finansieringsnivå till omkring 10 miljarder euro. På så

sätt stöds förnyelsen av samhällsekonomin på längre sikt, och friheten stärks inom vetenskap, konst, forskning och undervisning.

FUI-program med låg tröskel utarbetas för små och medelstora företag. I programmen fungerar högskolorna som mellanhandsorganisatörer och finansieringen uppmuntrar till långsiktigt samarbete. Dessutom byggs gemensam infrastruktur.

MOTIVERINGAR

Starka satsningar på utbildning och forskning ökar finländarnas välfärd.

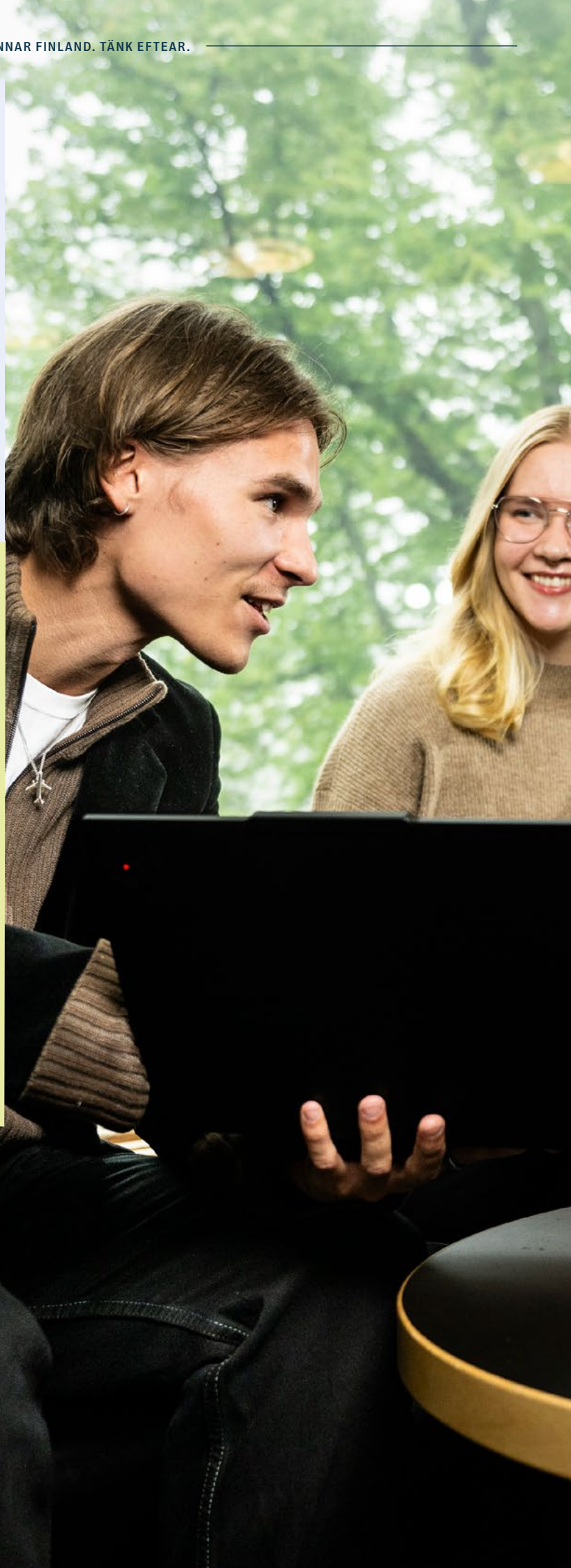
Humankapitalets tillväxt och stärkandet av FUI-investeringarnas utveckling möjliggör en mer hållbar ekonomisk tillväxt. Utan ytterligare satsningar på utbildning, forskning och invandring för sakkunniga kan Finlands totala produktion på lång sikt börja minska.

Högskolornas ekonomiska autonomi stöder innovation och förnyelse.

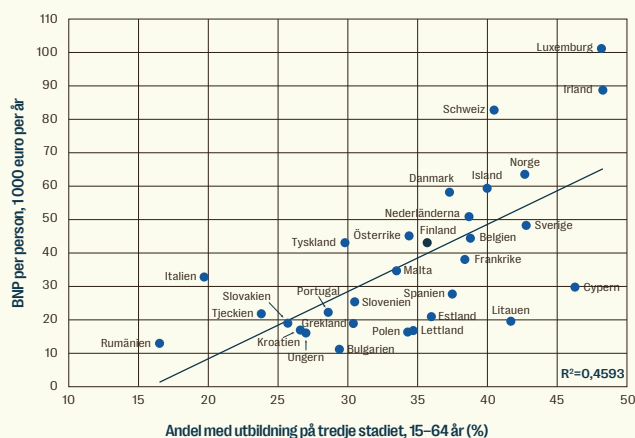
Tillräckliga ekonomiska resurser för högskolorna innebär ekonomisk autonomi, vilket stärker forskningens kvalitet och genomslag, ökar möjligheterna att snabbt reagera på förändrade kompetensbehov samt stödjer internationell konkurrenskraft och långsiktiga FUI-aktiviteter.

Vi driver Finlands tillväxt framåt med idéer.

tänk efter.



BNP/person och andel med utbildning på tredje stadiet i EU- och EES-länderna 2024



Det finns en stark korrelation mellan utbildning på tredje stadiet och landets inkomstnivå (BNP/person). Å ena sidan ger ett stort antal högutbildade möjlighet att specialisera ekonomin på arbeten med högt mervärde, å andra sidan är det ett faktum att ju rikare ett land är, desto bättre är möjligheterna att avlägga en högskoleexamen.

KÄLLA: EUROSTAT EDAT_LFSE_03 (UTBILDNING) OCH SDG_08_10 (BNP)

Grundfinansieringen för högskole-
utbildning har inte ökat i takt med
de större studerandevolymerna
och de utökade uppgifterna.

-13,5 %

Utgifterna per
studerande har minskat
med 13,5 procent
i Finland.

+8,6 %

I de övriga
OECD-länderna
har kostnaderna ökat
med 8,6 procent.

AKAVAS LÖSNING

Företagens förnyelse och rekrytering av sakkunniga stöds

Systemet för företagsstöd reformeras i syfte att stärka företagens tillväxt, förnyelse och FUI-verksamhet samt främja immateriella investeringar och den gröna omställningen. De bevarande stöden minskas, tillväxtföretagens ställning som stödmottagare stärks och andelen lån i systemet för företagsstöd ökas. En poängmodell för företagsstöd införs. Modellen prioriterar projekt vars resultat och idéer sprids brett till andra företag, branscher, hela innovationssystemet eller samhället, i stället för att stanna inom företaget.

Inkomstbeskattningens progression minskas så att det blir motiverande att arbeta

extra, prestera bättre och avancera i karriären. Medlemsavgifter till arbetsmarknadsorganisationerna ska i fortsättningen kunna dras av i inkomstbeskattningen.

Finlands dragningskraft stärks i syfte att locka och engagera fler internationella sakkunniga. Det är viktigt att förbättra förutsättningarna för att bygga ett stabilt liv, såsom psykologisk trygghet, bland annat genom att skapa en snabbare väg till permanent uppehållstillstånd, exempelvis med hjälp av en poängmodell som bedömer individens integrations- och kompetenspotential.

MOTIVERINGAR

Företagsstöd kan gynna samhället mycket mer än idag om de utformas och riktas på ett nytt sätt.

Det nuvarande systemet för företagsstöd främjar långt ifrån alltid samhällsekonomins tillväxtmöjligheter. Det påskyndar inte heller företagens förnyelse, skapandet av nya idéer eller FUI-verksamheten. Alltför ofta riktas stöd till stora och redan lönsamma företag. När många olika stödformer används och de projekt som får stöd poängsätts utifrån projektens externa effekt kan stödet riktas bättre, vilket gynnar hela samhället i större utsträckning och möjliggör besparingar i offentliga medel.

En hög progression på inkomstbeskattningen förstör incitamenten för att arbeta, utbilda sig, avancera i karriären och ta fram nya idéer.

I Finland ökar beskattningen av förvärvsinkomster kraftigt redan på relativt låga inkomstni-

våer, vilket försämrar motivationen att avancera i karriären, utveckla sin kompetens och ta ansvar. En lättare progression förbättrar incitamenten för arbete och företagande, stöder företagens möjligheter att belöna kompetens och sänder en stark signal om att Finland är en konkurrenskraftig miljö för kompetensintensiva företag.

Finland behöver en stabil och förutsägbar invandringspolitik så att människor vågar bygga sina liv här.

Det krävs invandring för att befolkningen i arbetsför ålder ska öka och för att nå ekonomiska framgångar. Det befintliga uppehållstillståndssystemet skapar osäkerhet som försvagar engagemanget för Finland. En snabbare väg till permanent uppehållstillstånd baserad på en poängmodell skulle öka den psykologiska tryggheten, uppmuntra till integration och stärka Finlands förmåga att locka och engagera internationella sakkunniga.

År 2024 beviljades företag stöd utan motprestation på cirka 1,1 miljarder euro. Stora företag fick ungefär hälften av dessa stöd. Samtidigt beviljades lån på totalt 300 miljoner euro.

KÄLLA: KUOSMANEN: YRITYSTUET JA YRITYSTUKIJÄRJESTELMÄN UUDISTAMINEN, AKAVA WORKS

En ökning av den arbetsrelaterade invandringen med

10 000

personer per år skulle minska finansieringstrycket på de offentliga finanserna med cirka

1,4 miljarder
euro.

KÄLLA: FINANSMINISTERIETS HÅLLBARHETSBERÄKNINGAR



Arbetslivet och arbetsmarknaden

Tänk efter

AKAVAS LÖSNING

Den nuvarande arbetarskyddslagen preciseras och en ny förordning om psykosocial belastning antas. Chefernas ställning och ansvar förtydligas och grunden för utdömande av samfundsbot stärks.

Arbetarskyddslagstiftningen uppdateras för att motsvara förändringarna i arbetslivet. Arbetsgivarens ansvar för att förebygga och hantera psykosocial belastning ska preciseras. Förordningen specificerar vilka aspekter av arbetets innehåll, organiseringen av arbetet och arbetsgemenskapens funktion som kan orsaka belastning. Samtidigt preciseras hur dessa aspekter ska följas upp, bedömas, hanteras och förebyggas.

Chefens ansvar och befogenheter i anslutning till

arbetarskyddet förtydligas i förhållande till arbetsgivaren, och systemet för påföljder inom arbetarskyddet och arbetssäkerheten förnyas så att grunden för utdömande av samfundsbot stärks. En chef får inte hållas personligen ansvarig om hen har försökt agera med omsorg, men arbetsgivaren inte tillhandahållit tillräckliga resurser eller stöd. Detta stärker chefernas rättsskydd och säkerställer att arbetsgivarens skyldigheter uppfylls.

Arbetet ger resultat när ansvarsfördelningen är tydlig, skadlig belastning förebyggs och arbetslivets kvalitet säkerställs. Produktiviteten ökar när samarbetet fungerar, arbetsplatsen präglas av förtroende och organisationens högsta ledning stöder de anställdas och arbetsgemenskapernas möjlighet att utnyttja hela sin potential. Detta uppnås genom arbetshälsa, kompetens, jämställdhet, gott ledarskap och en fungerande arbetsmarknad.

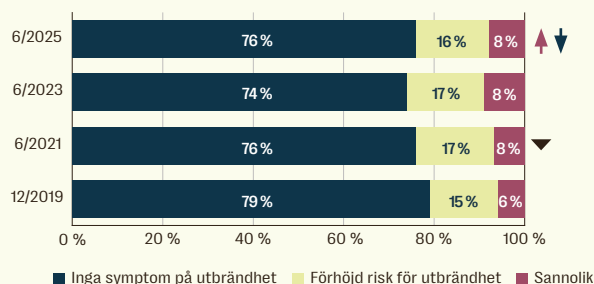
MOTIVERINGAR

Psykosocial belastning avser psykiska och sociala faktorer i arbetet, såsom egenskaper i anslutning till arbetets innehåll, organiseringen av arbetet, interaktionen och arbetsgemenskapens funktion, vilka kan orsaka skadlig belastning eller ökade risker för hälsan och välbefinnandet.

Större intensitet i arbetet, förändringar i arbetslivet och ökad skadlig psykosocial belastning medför en betydande risk för hälsan och arbetsförmågan.

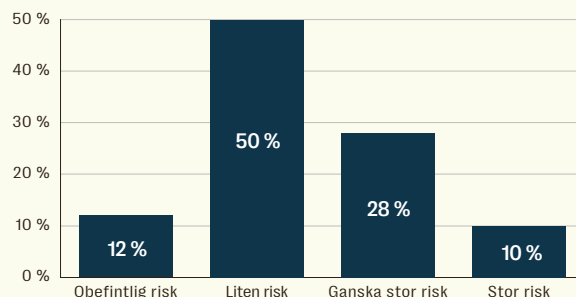
De psykosociala riskerna är lika allvarliga som de fysiska. Arbetsgivaren har en lagstadgad skyldighet att se till att arbetet inte äventyrar de anställdas hälsa. Utan tydlig lagstiftning och utveckling av ledarskapet finns det risk för att nedsatt arbetsförmåga drabbar allt fler anställda.

Riskgrupper för utbrändhet



KÄLLA: [HTTPS://WWW.TTL.FI/SV/FORSKNING/PROJEKT/HUR-MAR-FINLAND](https://www.ttl.fi/sv/forskning/projekt/hur-mar-finland)

Hur stor är risken för utmattning i ditt arbete? (n=2002)



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

MOTIVERINGAR

Tydlig lagstiftning som fastställer vilka faktorer i anslutning till arbets innehåll, organiseringen av arbetet och arbetsgemenskapens funktion som kan orsaka belastning samt stöder uppfyllandet av arbetsgivarens skyldigheter. Ett systematiskt förebyggande arbete och uppföljning bidrar också till att belastningsfaktorer identifieras innan de leder till arbetsoförmåga.

Arbetarskyddet och arbetshälsan ingår i arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter och omfattas av den juridiska personens ansvar. En förtydligad ansvarsfördelning stärker chefernas rättsskydd, och en förstärkning av grunden för utdömande av samfundsbot styr organisationerna mot ett mer ansvarsfullt agerande.

Bland finländarna gäller enligt studier från Akava Works och Arbetshälsoinstitutet redan nu följande:

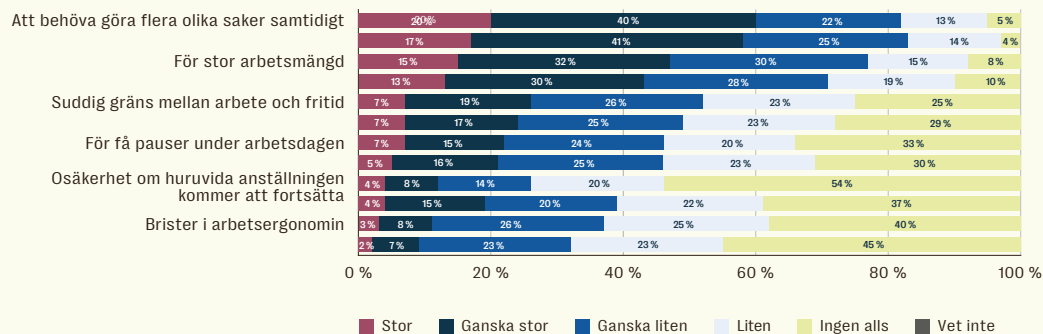
10%

lider sannolikt av utbrändhet

15-30%

befinner sig i en situation där risken för utbrändhet är tydligt förhöjd.

Hur stor skadlig belastning i ditt arbete utgör följande faktorer?



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

AKAVAS LÖSNING

Ökningen av expertarbete erkänns och arbetslagstiftningen revideras så att den motsvarar de förändrade arbetssätten

Lagen om arbetarskyddssamarbete revideras för att motsvara de förändrade arbetssätten. I lagen om arbetarskyddssamarbete preciseras hur man avtalar om praxis för distansarbete och den anställdas rätt att komma loss från arbetsuppgifterna och vara digitalt onåbar utanför arbetstid.

I arbetarskyddssamarbetet ska fastställas anvisningar om lämnandet av arbetsplikterna och om tillgängligheten på fritiden.

Lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar utvidgas till att omfatta även olycksfall som inträffar vid distansarbete.

MOTIVERINGAR

Distansarbete, hybridarbete och multilokalt arbete har blivit vanligare i Finland. Tack vare digitaliseringen är särskilt expertarbete i allt mindre grad bundet till en viss plats eller tid.

På arbetsplatserna är det viktigt att hitta former av hybridarbete som passar den egna organisationen. Spelreglerna för distansarbete ska diskuteras med personalen på arbetsplatsen på så sätt att man tillsammans kommer fram till de bästa lösningarna där sättet att arbeta och platsen för arbetet tjänar och stöder såväl arbetsgivaren som den anställda, själva arbetet, produktiviteten och säkerheten.

Enligt uppgifter från den arbetskraftsundersökning som lagstadgat samlas in i EU-länderna arbetar man i Finland, liksom i de övriga nordiska länderna, relativt mycket hemifrån. Eurostat publicerar andelen personer som vanligtvis arbetar hemifrån och Finland har under de senaste åren varit bland de fem främsta. Liksom i de övriga nordiska länderna är hybridarbete vanligt också i Finland.

Eftersom tillämpningen av lagen om olycksfall i arbetet och om yrkessjukdomar på distansarbete lämnar stort utrymme för tolkning, behöver lagstiftningen preciseras för att säkerställa säkerheten vid distansarbete.

AKAVAS LÖSNING

Visstidsanställdas ställning förbättras samt diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet minskas och förebyggs

Arbetsavtalslagen ändras så att det i framtiden inte längre är möjligt att anställa en person för första gången med ett avtal som på arbetsgivarens initiativ utan grundad anledning ingåtts för högst ett år.

Arbetsavtalslagen ändras också så att anställda i visstidsanställningar som varar över sex månader ges rätt att säga upp sig.

Lagstiftningen stärks så att det i visstidsanställningar finns möjlighet att utveckla sin kompetens under anställningstiden.

Det säkerställs att graviditet eller familjeledighet inte påverkar anställningsvillkoren eller anställningens kontinuitet. Lagstiftningen preciseras så att användning av graviditets- eller familjeledighet inte får påverka huruvida en visstidsanställning ingås eller förlängs. Omvänd bevisbörda införs i diskrimineringssituationer som rör visstidsanställningar och återgång till arbetet efter familjeledighet.

Anställda som återgår till arbetet efter familjeledighet ska garanteras ett förstärkt uppsägningsskydd som har relaterats till familjeledighetens längd.

Ett inkomstrelaterat utkomstskydd för 60 dagar införs efter sex månader i arbete.

För att få inkomstrelaterad dagpenning måste en arbetslös löntagare numera uppfylla ett arbetsvillkor på 12 månader. I visstidsanställningar, och särskilt i början av yrkeskarriären, är det för många alltför betungande att uppfylla detta krav. Skyddet kan förbättras genom att införa ett kortvarigt utkomstskydd som kan erhållas efter en kortare period i arbete än den nuvarande.

MOTIVERINGAR

Andelen löntagare i visstidsanställning i Finland är högre än i många andra EU-länder. I Finland är andelen den femte högsta inom EU.

Effekterna av ogrundade visstidsanställningar på samsättningen och ekonomin är små, men de har betydande negativa konsekvenser för både den enskilda anställda och samhället. 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.

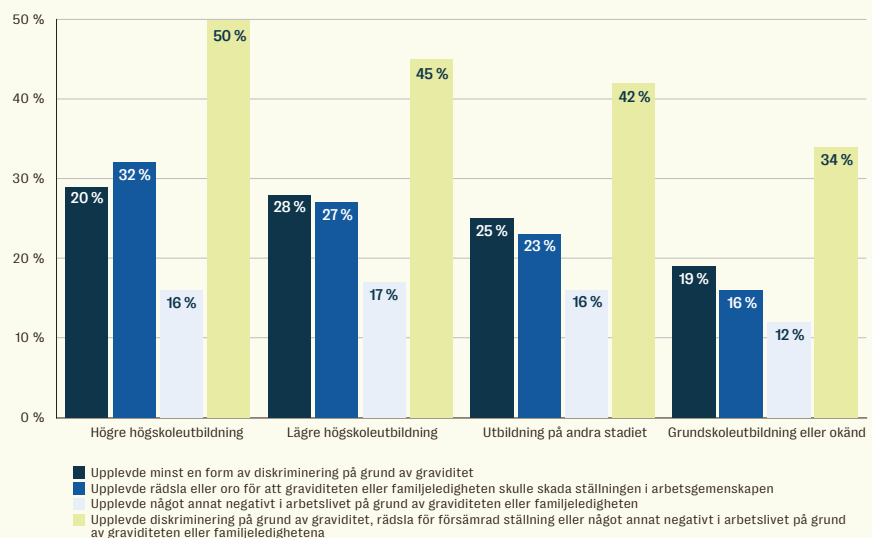
Diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet är ett av de mest betydande jämställdhetsproblemen på arbetsmarknaden i Finland. Diskriminering förekommer särskilt ofta i visstidsanställningar, och trots de nuvarande förbuden mot diskriminering har problemet varken lösts eller minskat.

Diskriminering på grund av familjeledighet är ett problem för både den anställda och arbetsmarknaden. Diskriminering på grund av familjeledighet förlänger perioderna av frånvaro från arbetsmarknaden, orsakar avbrott i yrkeskarriären och försämrar inkomstnivån. Vid återgången till arbetet efter familjeledighet bör den anställda ha ett förstärkt uppsägningsskydd, såsom den som är gravid eller familjeledig. Skyddet bör vara anpassat efter familjeledighetens längd.

Lagstiftningen revideras i syfte att minska diskrimineringen. Den nuvarande lagstiftningen ger inte tillräckligt skydd för gravida eller för dem som återgår till arbetet efter familjeledighet. Alla vill inte och vågar inte driva ens klara diskrimineringsfall vidare. Rättskyddsmedlen är långsamma och används inte av rädsla för att bli stämplad, svårigheter att få arbete eller hinder för karriärutvecklingen.

Diskriminering på grund av graviditet i Finland:

Upplevelser av diskriminering på grund av graviditet, rädsla och andra negativa händelser i samband med graviditet eller familjeledighet, % bland gravida under perioden 2012–2023 enligt nuvarande utbildningsnivå. N = 5 436.



KÄLLA: GRAVIDITETSDISKRIMINERING I FINLAND: EN STATISTISK UTREDNING.
SOCIAL- OCH HÄLSOVÄRDMINISTERIETS RAPPORTER OCH PROMEMORIOR 2024:20

AKAVAS LÖSNING

**De ersättningar som döms ut vid
ogrundat upphävande av arbetsavtal
höjs till 6–30 månader**

De ersättningar som betalas till den anställda vid
ogrundat upphävande av anställning höjs till 6–30
månader. De ersättningar som betalas till personal-
representanten höjs proportionellt till 36 månader.

MOTIVERINGAR

Skyddet mot uppsägning av
personliga skäl har försämrats
och osäkerheten på arbets-
marknaden har ökat. Rättsläget
när det gäller sakliga grunder
för uppsägning kommer
att vara oklart en lång tid
framöver.

I Finland är ersättningen vid
ogrundat upphävande av
anställning enligt tillämpnings-
praxis för liten, och dess
preventiva effekt är därför
begränsad. Konsekvenserna
av olaglig uppsägning är en
del av anställningsskyddet
som skyddar den anställda
mot orättvis uppsägning av
anställningen.

När tröskeln för uppsägning
av personliga skäl sänks ökar
risken för oggrundade uppsäg-

ningar, felaktiga tolkningar av
den nya lagstiftningen samt
diskriminerande uppsägningar
som motiveras med andra skäl.
Ett tillräckligt effektivt ersätt-
ningssystem fungerar som ett
balanserande rättsskyddsme-
del som förhindrar missbruk.

Genom att höja ersättningen
för ogrundat upphävande
av arbetsavtal enligt
12 kap. 2 § i arbetsavtalslagen
förstärks lagstiftningens
preventiva effekt.

De föreslagna ändringarna
stärker den anställdas
anställningsskydd och ställning
som den svagare parten i
anställningsförhållandet och
förbättrar därmed balansen på
arbetsmarknaden.

AKAVAS LÖSNING

Påföljdssystemet för efterlevnad av arbets- och tjänstekollektivavtal balanseras. Den plikt som döms ut för brott mot arbets- och tjänstekollektivavtal och försummelse av tillsyn höjs till samma nivå som enligt lagen om kollektivavtal gäller för brott mot fredsplikten.

Den plikt som döms ut för brott mot arbets- och tjänstekollektivavtal och försummelse av tillsyn höjs till högst 150 000 euro, och motsvarande lägsta gräns för plikten enligt

bestämmelserna är minst 10 000 euro. Ändringarna säkerställer påföljdssystemet som helhet och balansen mellan arbetsmarknadsparterna.

MOTIVERINGAR

Ett balanserat arbets- och tjänstekollektivavtalsystem är en helhet där avtalens bindande verkan är genuint ömsesidig. De senaste åtgärderna avseende påföljdssystemet har varit ensidiga, och plikten för brott mot fredsplikten har höjts avsevärt. Arbetsgivarpartens överträdelser eller försummelser av efterlevnaden av arbets- och tjänstekollektivavtalet beaktades inte när plikten för brott mot fredsplikten höjdes.

Syftet med plikten är att stärka arbetsgivarens och

arbetsgivarorganisationernas skyldighet att säkerställa och övervaka att enskilda arbetsgivare följer arbets- och tjänstekollektivavtalet. Genom att bryta mot villkoren i arbets- och tjänstekollektivavtalet kan arbetsgivaren orsaka betydande skada för en stor grupp anställda.

Ett balanserat system för arbets- och tjänstekollektivavtal samt påföljder upprätthåller stabiliteten på arbetsmarknaden och säkerställer att avtalssystemet fungerar.

AKAVAS LÖSNING

Stabiliteten på arbetsmarknaden stärks och tillräcklig försörjning under avbrott i yrkeskarriären och efter yrkeskarriärens slut säkerställs

Lagen om medling i arbetstvister och medlingsverksamheten måste förnyas på tre sätt: producera bättre kunskapsunderlag, stärka förutsättningarna för bransch- och sektorspecifika lösningar samt öka medlingsbyråns resurser.

Arbetsmarknadens stabilitet och verksamhet tryggar också en fungerande social trygghet.

Utkomstskyddets gräns slopas, vilket gör att ersättningsgraden betar sig konsekvent och i praktiken är minst 45 procent på alla inkomstnivåer.

Arbetspensionssystemets situation på kort och lång sikt samt utvecklingsbehoven bedöms utifrån de centrala arbetsmarknadsorganisationernas beredning. Frågor som rör arbetspensionspolitiken bereds i samarbete med dessa.

Arbetsmarknadsorganisationernas beredning bygger på ett gemensamt kunskapsunderlag samt en långsiktig vision, expertis och ekonomiskt ansvar.

MOTIVERINGAR

Arbetsmarknaden förändras: avtalsverksamheten splittras, företagsspecifika avtal blir vanligare och förhandlingssystemet blir mer mångfacetterat. Detta har lett till en situation där medlingssystemet ständigt är pressat till sin yttersta gräns och den nuvarande lagstiftningen inte längre motsvarar arbetsmarknadens behov. De begränsningar av riksmedlaren förläkningsförslag som lagts till i lagen om medling i arbetstvister riskerar att göra arbetsmarknaden styvare och kan politisera särskilt de svåraste arbetstvisterna.

Den nuvarande medlingsmodellen bygger i praktiken på den allmänna lönelinjen, som fungerar som både tak och golv. Detta jämnar ut de olika branschernas behov och förhindrar att deras situation, branschens utsikter och löneutveckling beaktas. Det är omöjligt att lösa arbetstvister rättvist utan gemensam, opartisk och transparent ekonomisk information.

I anslutning till medlingsbyråns behovs en opartisk ekonomienhet som producerar kalkyler gällande ekonomi, löner

och inkomstutveckling för samhällsekonomin som helhet samt för olika branscher och sektorer. Gemensam information ger ökad transparens, minskar missförstånden och främjar enighet kring lösningar innan arbetstvisterna eskalerar.

Olika branscher har ofta olika ekonomiska förutsättningar, utvecklingsutsikter och löneutmaningar. Detta är fallet särskilt i kvinnodominerade branscher, där lönerna har halkat efter. Det nuvarande medlingssystemet möjliggör inte att dessa skillnader beaktas, eftersom den allmänna lönelinjen har omvandlats till en mekanism som styr medlingsförslagen oberoende av de branschspecifika omständigheterna.

Branschernas och sektorernas situation bör beaktas bättre i lagen om medling i arbetstvister så att medlingen kan motsvara verkligheten på en allt mer decentraliserad arbetsmarknad. Avvikelser från den allmänna linjen måste tillåtas, exempelvis i syfte att främja lönejämställdheten eller tillgången till utbildad och kompetent arbetskraft.



Tänk efter.