

YTN:n hallitusohjelma- tavoitteet 2023

Ylemmillä toimihenkilöillä on halu ja kyky uudistaa työelämää. Työelämän, osaamisen ja sosiaaliturvan kehittämiseksi esitämme:

Työmarkkinajärjestelmä toimii, mutta sitä täytyy kehittää. Toimiessaan hyvin järjestelmä luo vakautta nopeiden muutosten keskellä.

- **Työelämän lainvalmistelua tehdään kolmi-kantaisesti.** Se tuo työmarkkinoille jatkuvuutta sekä ennakoitavuutta, mikä on Suomelle merkittävä kilpailutekijä. Ylempien toimihenkilöiden henkilös-töryhmä tunnustetaan kaikessa lainsäädännössä ja sopimustoiminnassa.
- **Sovittelujärjestelmä ja työriitalaki uudistetaan.** Sovittelutoiminnan resursseja ja päätoimisten sovittelijoiden määrää lisätään toimivan ja tehokkaan sovittelujärjestelmän varmistamiseksi. Sovittelu-toimiston yhteyteen perustetaan puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta eri sektoreilla ja toimialoilla. Sovittelumenettelyn liittyvää prosessia ja aikatauluja täsmennetään edistämään joutuisaa sovittelua ja neuvotteluratkaisuun pääsemistä.
- **Työehtosopimusten jälkivaikutus säädetään lakiin.** Jälkivaikutus turvaa työntekijöiden työehdot sopimuksettomassa tilassa. Tuolloin työehtosopimuk-sen voimassaolo on päättynyt, eikä uutta sopimusta ole vielä solmittu.
- **Tiedonkulun parantamiseksi ja vaikutusmahdol-lisuuksien lisäämiseksi hallintoedustuksen alarajaa lasketaan nykyisestä 150 työntekijästä 50 työntekijään.** Toimiva yhteistoiminta lisää paikallisen sopimisen onnistumisen mahdollisuuksia.

Monipaikkaisuus ja hybridityö ovat tulleet jäädäkseen. Lainsäädännön tulee vastata uutta normaalia.

- **Lainsäädännössä täsmennetään työntekijän oikeutta irtautua työtehtävistä ja olla digitaali-sesti tavoittamattomissa työajan ulkopuolella.**
- **Työntekijän oikeus osittaiseen etätööhön paik-kariippumattomasti säädetään lakiin tilanteissa, joissa työtehtävät sen sallivat ja se ei aiheuta kohtuutonta haittaa työnantajan toiminnalle.** Etätöön määrästä ja toimintaohjeista sovitaan työ-paikalla.
- **Työtaturmalain soveltamisalaa laajennetaan etätöössä tapahtuviin tapaturmiin, jotta siinä on vastaava turva kuin lähityössä.**
- **Työturvallisuuslaissa säädetään täsmällisemmin työnantajan velvollisuudesta varmistaa työ-ergonomia myös etätöössä.** Etätöötä tulee voida tehdä aiheuttamatta työntekijän terveydelle haitallista tai vaarallista fyysistä ja psyykkistä kuormitusta.

Mieli on tärkeä työväline ylemmille toimihenkilöille. Siitä täytyy pitää huolta.

- Työturvallisuuslaki uudistetaan haitallisen psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemiseksi ja henkisen työkyvyn tukemiseksi.
- Työterveyshuoltolakiin säädetään ennakoivista työterveystarkastuksista, joissa määräajoin kartoitetaan fyysisiä ja psykososiaalisia työkykyriskejä. Henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden tukeminen sisällytetään lakisääteiseen työterveyspalveluun. Työntekijällä pitää olla oikeus käyttää työterveyshuoltopalveluita työajalla, mikä varmistaa nopean hoitoon pääsyn ja terveydentilan arvioinnin sekä ehkäisee työkyvyttömyyden pitkittymisen.
- Työsuojelun yhteistoiminta siirretään osaksi työturvallisuuslakia työsuojelun valvontalaista. Ylemmille toimihenkilöille säädetään lakisääteinen oikeus valita heitä edustava työsuojeluvaltuutettu riittävän työsuojelun varmistamiseksi.

Osaamisen kehittamisestä hyötyvät kaikki: yksilö, työyhteisö ja yhteiskunta.

- Säädetään työntekijälle vahvempi oikeus osaamisen päivittämiseen työajalla ja tehdään työnantajan kustantamasta työntekijän kouluttautumisesta verovapaa henkilöstöetu. Pilotoidaan osaamissetelin tai osaamistilin käyttöä osana jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen toimintaa.

Häirintä ja syrjintä eivät kuulu hyvään työelämään. Tasa-arvoiset, turvalliset ja asialliset työskentelyolosuhteet ovat perusoikeus.

- Työturvallisuuslaissa tiukennetaan työnantajan velvollisuutta ennaltaehkäistä häirintää, seksuaalista häirintää ja epäasiallista kohtelua ja puuttua niihin. Lisätään työnantajan velvollisuus varmistaa häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun loppuminen viipymättä. Työturvallisuuslain rangaitussäännöksiin lisätään työturvallisuusrikkomuksena väkivallan uhkaa ja häirintää koskevien säännösten noudattamisen laiminlyönti.
- Tasa-arvolakia tulee muuttaa tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten osalta siten, että tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus laaditaan vähintään 20 työntekijän työpaikoilla. Palkkakartoituksen perusteella tehtyjä toimenpiteitä pitää seurata ja velvoittaa työnantajaa vahvemmin korjaamaan syrjivät ja perustelemattomat palkkaerot. Selvityksen ja korjaavien toimenpiteiden aikaansaamiseksi pitää tarvittaessa olla mahdollisuus asettaa uhkasakko.
- Toteutetaan oikeudellinen selvitys raskaus- ja perhevapaasyrjinnän vähentämiseksi työelämässä, jonka perusteella tehdään tarvittavat lainsäädäntömuutokset syrjimättömyyden varmistamiseksi. Palvelussuhde- ja työsopimuslain säädännössä pitää olla kieltö jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kieltö rajoittaa se kestäämään raskaus-, erityisraskaus- tai vanhempainvapaan tai omaishoitovapaan alkuun. Perhevapaalta palaaville työntekijöille säädetään korotettu irtisanomissuoja, joka suhteutetaan perhevapaan pituuteen vanhempainvapaan päättymisestä lukien.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN on Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestö. Vastaamme yksityisellä sektorilla ylempien toimihenkilöiden neuvottelu- ja sopimustoiminnasta. Jäseninäemme on 19 liittoa, joiden kautta edustamme yli 176 000 asiantuntija- ja esihenkilötyötä tekeviä eri toimialoilla.

Toimimme yksityisellä sektorilla asiantuntija-, esihenkilö- ja johtotason tehtävissä työskentelevien hyvän, reilun, kannustavan ja yhdenvertaisen työelämän puolesta.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN

ytn.fi
@ylemmattoimihenkilot
@YTN_ry

