

arbetstagare som har en anställning tills vidare eller en anställning på viss tid för minst sex månader.

Även deltidsanställda kan ha en arbetstidsbank, men utjämningsstimmar enligt genomsnittlig ordinarie arbetstid får endast flyttas till banken för arbetstages del som arbetar heltid, dvs. 40 timmar i veckan. Avtal om arbetstidsbank ska ingås skriftligt.

Det högsta och lägsta antalet timmar i arbetstidsbanken avtalas lokalt. Vid månadslön eller då lön baserad på en veckoarbetstid på i medeltal 40 timmar betalas till timavlönad arbetstagare, kan minussaldot för antalet arbetstimmar som överförts till arbetstidsbanken vara högst 172 timmar.

Arbetsgivaren bör alltid se till att utjämningsledighet för ordinarie arbetstid ges inom

högst 52 veckor, de övriga ledigheterna med lön förlorar sitt ursprung då de flyttas till arbetstidsbanken och kan tas ut eller ges senare än under en 52 veckors period.

Arbetsgivarens arbetskyddsansvar

Arbetsgivarens skyldighet att sörja för arbetstagarens hälsa och säkerhet på arbetsplatsen definieras i arbetarskyddslagen.

SYSTEM MED ARBETSTIDSBANK

Avtal om arbetstidsbank ingås skriftligt. Då avtalet ingås ska parterna komma överens om:

- vilka ledigheter som kan sparas och på vilka villkor
- det maximala antalet timmar som kan sparas eller lånas som ledighet
- när och i vilka situationer ledigheter kan och inte kan tas
- när och i vilka situationer överenskomna ledigheter kan flyttas eller avbrytas
- hur penningersättningar omvandlas till motsvarande ledig tid
- på vilket sätt arbetstagaren kan kontrollera arbetstidsbankens saldo

Parterna kan överenskomma om att till arbetstidsbanken överföra:

- utjämningsledigheten för den genomsnittliga arbetstiden
- veckans andra fridag (lördag)
- ledighet för arbetstidsförkortning
- övertidsersättning som ges som ledighet (grund- och förhöjningsdel)
- förhöjningsdel för söndagsarbete som ges i form av ledighet
- semesterpenning som byts ut mot ledighet
- i enlighet med semesterlagen sparad semester
- arbetstimmar som baseras på den genomsnittliga ordinarie arbetstiden



Arbetstagaren ska skolas in i förhållandena på arbetsplatsen och i arbetsuppgifterna, när anställningsförhållandet inleds. I samband med inskolningen och handledningen bör arbetsgivaren försäkra sig om att arbetet kan utföras på ett tryggt sätt.

Det ska finnas ett av arbetsgivaren uppgjort verksamhetsprogram för arbetarskyddet på alla arbetsplatser, som bl.a. omfattar behoven av utveckling av arbetsförhållandena på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren ska dessutom utföra en bedömning av arbetsplatsens riskfaktorer, och av dem förorsakade risker för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Vid behov ska arbetsgivaren använda utomstående sakkunskap för ändamålet.

Arbetsgivaren ska utse en representant till arbetarskyddschef, med tanke på arbetsplatsens arbetarskyddssamarbete. På små arbetsplatser fungerar arbetsgivaren själv som arbetarskyddschef.

Om man har unga, under 18-åriga arbetstagare, i anställningsförhållande ska arbetsgivaren beakta de gällande arbetarskyddsbestämmelserna. För unga arbetstagare finns det i lagstiftningen definierat för unga lämpliga, farliga samt förbjudna arbeten.



Bild: Pixabay.com

Tilläggsinformation: arbetarskyddsmyndigheterna (www.tyosuojelu.fi/se), arbetarskyddscentralen (www.ttk.fi/sv).

Företagshälsovård

Arbetsgivaren ska ordna företagshälsovård för sina anställda i allt arbete som omfattas av arbetarskyddslagen.

Arbetsgivaren kan ingå avtal gällande företagshälsovård med en hälsocentral, läkarstation eller privat läkare. FPA ersätter till arbetsgivaren 50–60 % av företagshälsovårdens godkända kostnader.

Tilläggsinformation: arbetarskyddsmyndigheterna (www.tyosuojelu.fi/se) och FPA (www.kela.fi/web/sv).



Bild: Pixabay.com