



## Arbetslivsprogram för Svenska folkpartiet

Partidagen 2003 beslöt att Svenska folkpartiet skall uppgöra ett arbetslivsprogram för framtida politiska beslut för utvecklande av arbetslivet. Partidagen antog programmet "Sfp och löntagaren" 2004 som partiets arbetslivsprogram.

Partiets fackliga referensgrupp har ansvarat för beredningen av programmet, som reviderats 2007.

Största delen av Svenska folkpartiets väljarkår och sympatisörer är löntagare. Genom detta program vill partiet lyfta fram frågor som är viktiga för löntagarna och framföra principiella ståndpunkter som berör arbetslivet, dess lagstiftning samt dess spelregler. Svenska folkpartiet betonar också svenska språkets ställning i intressebevakningen på arbetsmarknaden och i avtalsverksamheten. Programmet skall fungera som ett arbetsredskap för partiets representanter på olika nivåer i olika beslutande organ samt aktörer inom olika organisationer. Partiledningen skall veta vad fältet tycker och tänker i olika arbetsmarknadsfrågor och eventuella konflikter.

Partiprogrammet "Steget före", antaget vid partidagen 2006: *"Varje människa bör ha möjlighet till meningsfull sysselsättning och tryggad utkomst. Arbetstagarna skall ha möjligheter och beredskap till att kontinuerligt utveckla och förnya sina färdigheter. Lika lön för lika arbete är en central målsättning för jämställdhet på arbetsmarknaden. Arbete och familjeliv skall kunna kombineras flexibelt i individuella lösningar."*

### 1. Utgångspunkter

Trots att allt mer som gäller arbetsliv besluts på EU-nivå, finns det många frågor som kan och bör lösas nationellt och lokalt, genom både lagstiftning och avtalsverksamhet. Den egentliga avtalsverksamheten kvarstår fortfarande som en nationell fråga. Närhetsprincipen är viktig och den enskilda människan bör ha möjligheter att påverka sin situation som löntagare.

#### Sfp vill

- **ha** en aktiv roll i arbetslivsfrågor, frågor som berör löntagarna och deras familjers vardag;

- **att** löntagarens möjlighet att påverka sin situation bör garanteras då olika former av förändringar på arbetsplatsen genomförs

## 2. Arbetslivslagstiftningen

Nuvarande lagstiftning utgår från ett individskydd. Vid reformering av lagarna för arbetslivet bör denna princip gälla även i framtiden. All reformering av arbetslivets lagstiftning har hittills gjorts genom den så kallade trepartsmodellen. Att avveckla ett fungerande system får inte vara ett självändamål, men inte heller att varje ändring i lagstiftningen måste förutsätta total enighet mellan arbetsmarknadsorganisationer och regering / riksdag.

### Sfp anser

- **att** trepartsmodellen bidrar till att arbetsmarknadens parter på ett konstruktivt sätt tillsammans med statsmakten kan utveckla det finländska arbetslivet;
- **att** arbetslivslagarna även i fortsättningen utformas så, att deras tillämpningsområden gäller alla löntagare oberoende av utbildning eller arbetsgivare.

## 3. Avtalsverksamheten

Finland har ett fungerande kollektivavtalssystem, där arbetsmarknadens parter har stor frihet att bygga upp egna flexibla avtalsmodeller. Kollektivavtalen är allmänt bindande, vilket innebär att för samtliga löntagare inom branschen tillämpas samma arbetsvillkor. Vid lokal avtalsverksamhet bör parternas likvärdiga position och rätten för samtliga personalgrupper till egen representation tryggas. Det är viktigt att kollektivavtalsverksamheten kan utvecklas så, att den täcker hela branschen. Med hänsyn till löntagarnas jämbördiga rättsskydd är det viktigt att avtal finns tillgängliga också på svenska.

### Sfp anser

- **att** kollektivavtalen fortsättningsvis bör vara allmänbindande;
- **att** lokala överenskommelser inte totalt sett får medföra försämrade arbetsvillkor;
- **att** kollektivavtal och ändringar i dem jämte handlingar skall finnas tillgängliga också på svenska.

#### 4. Samarbetsförfarandet

Lagen om samarbete i företag är ett aktivt instrument i förtroendefull samverkan mellan arbetsgivare och löntagare på arbetsplatsen. Även offentliga sektorn bör omfattas av lagen om samarbetsförfarande

##### Sfp anser

- **att** arbetsmarknadsparterna bör visa samhällsansvar och värdesätta den sociala tryggheten i utvecklingen av arbetslivet och arbetsmiljön;
- **att** bestämmelserna i lagen om samarbete också skall gälla den offentliga sektorn

#### 5. Mångfald och olika skeden i arbetslivet

För att löntagare skall klara av de krav både arbetslivet och familjesituationen ställer, bör såväl arbetsmarknadsparterna som lagstiftningen ge möjligheter till flexibilitet. Arbetslivet och socialpolitiken bör utforma system, som ger möjligheter till olika lösningar för både individen och familjerna i livets olika skeden. För att trygga tillgången på arbetskraft i framtiden är det viktigt att både samhället och arbetslivet tar ansvar för barnens och barnfamiljernas möjligheter till en bra vardag.

Löntagare som till följd av längre tids avbrott i sin arbetsutövning, exempelvis sjukdom eller familjeledighet, bör i mån av möjlighet beredas tillfälle till utbildning inom sin bransch för att kunna följa med utvecklingen inom branschen.

För äldre löntagare bör olika lösningar, utvecklings- och utbildningsprogram utarbetas, för att ge dem möjlighet att fortgå i arbetslivet.

Fortsättningsvis är det många nytexaminerade som inte kan få ett jobb som motsvarar deras utbildning. För att råda bot på ungdomsarbetslösheten behövs medvetna satsningar. Ett modernt och flexibelt lärlingssystem kan öppna nya dörrar och därmed uppmuntra andra utbildningsvägar.

Det finns alltför få personer av utländsk härkomst på den finländska arbetsmarknaden, inte minst inom den offentliga sektorn. Långa behandlingstider vid Utlänningsverket är ett problem som bidrar till detta. För att få råda bot på detta borde det införas ett arbetsvisum som arbetsgivaren ansöker om för den som vill komma till Finland och jobba.

##### Sfp anser

- **att** man bör göra det lättare att sammanjämka arbets- och familjeliv;

- **att** man bör söka lösningar, *bl.a ett flexibelt lärlingssystem*, som underlättar de ungas inträde på arbetsmarknaden;
- **att** arbetslivets regelverk bör utvecklas så att de stöder även äldre löntagares möjligheter att fortsätta och utvecklas i arbetslivet så länge som möjligt.
- **att** staten och kommuner i större utsträckning bör anställa personer med utländsk härkomst
- **att** modellen med arbetsvisum bör införas för att försnabba inträdet på arbetsmarknaden

## 6. Kvalitet i arbetslivet

Den viktigaste investeringen är satsningen på människan. Ett arbete är som bäst när det betyder både nytta och nöje. Löntagarnas välbefinnande på arbetsplatsen och kvaliteten i arbetsmiljön, är därför en framgångsfaktor för alla företag och organisationer. Att känna trygghet, såväl ekonomisk som social, är en viktig del av arbetslivet.

Tempot i arbetslivet har blivit allt mer hektiskt. Utbrändhet, ökad sjukfrånvaro och löntagarnas allt mindre tid för familjen är exempel på nuvarande situation på arbetsmarknaden.

Många utredningar visar att det finns en klar korrelation mellan dålig arbetsmotivation och sjukfrånvaro. Vårt system för att övervaka det fysiska arbetarskyddet är täckande. En tydligare satsning på det psykiska och sociala arbetarskyddet skulle ha stor betydelse också för resultaten och produktiviteten i arbetslivet samt är en komponent i hållbar utveckling.

### Sfp anser

- **att** löntagarna bör ges möjligheter att utveckla sin arbetsomgivning och sin kompetens;
- **att** det psykiska arbetarskyddet som finns inskrivet i arbetarskyddslagen bör omsättas i konkreta handlingar inom företag, kommunal och statlig sektor;
- **att** arbetsgivare bör göra upp individuella program för att upprätthålla arbetsförmågan hos sina löntagare;
- **att** alternativa metoder skall utredas för att kunna minska på utbrändhet och hög sjukfrånvaro i arbetslivet.

## 7. Arbetstidsnormer

Den lagstadgade arbetstiden är i praktiken mer teori än verklighet. Arbetsdagarna är långa och arbetstakten allt snabbare. Arbetstidsövervakningen är bristfällig och myndigheterna har

inte tillräckligt resurser att övervaka att lagen följs. En fortgående uppföljning av arbetsfördelningen på arbetsplatsen är en metod att motverka utbrändhet och bristande motivation.

Inom vissa branscher kunde arbetsveckans struktur reformeras mer genomgripande. I Sverige har större delen av landets kommuner prövat på 3-3 systemet. Genom att frångå arbetsveckan på 5 arbetsdagar + 2 lediga dagar till att arbeta 3 dagar och vara ledig 3 dagar får man en kontinuerlig rytm i livet. Erfarenheterna har varit mycket positiva. Sjukfrånvaron har minskat dramatiskt och behovet av tillfälliga vikarier har försvunnit.

### **Sfp anser**

- **att** övervakningen av arbetstidslagen bör förbättras och att arbetarskyddsmyndigheterna bör garanteras tillräckliga resurser;
- **att** arbetstidssystem, "arbetstidsbanker" samt systemet med kompensationsledighet bör utvecklas;
- **att** en förnuftig arbetsfördelning motverkar utbrändhet och bristande motivation
- **att** man kan pröva 3+3 modellen för att förbättra orken i arbetslivet

## **8. Visstidsanställning**

Visstidsanställning är möjlig enligt arbetsavtalslagen i speciella situationer såsom projektarbete, vikariat och tillfälliga arbetsförhållanden. Dessa kan användas, då det entydigt kan påvisas att de är till nytta för arbetsplatsen och handhavande av arbetsuppgifterna. För att utföra visstidsarbete fordras det samtycke av utövaren. Reglerna för visstidsarbete får inte styras enbart av arbetsgivarens ekonomiska beslut, utan hänsyn bör också tas till löntagarens vilja och möjligheter.

Arbetslagstiftningen då det gäller visstidsarbete under speciella förhållanden är tydlig, men tillämpningen av lagen fungerar inte. Det är vanligt att anställning på viss tid kan pågå i upprepade perioder under många års tid. Detta är ett dilemma som måste åtgärdas. Inom den offentliga sektorn är visstidsanställning ännu vanligare än inom den privata sektorn. Visstidsanställning är vanlig framförallt bland kvinnor och unga människor.

Visstidsanställning påverkar utvecklingen av lönenivån och sociala förmåner negativt och förstärker ojämlikheten på arbetsmarknaden. Dessutom blir det svårare att samordna arbetsliv och familjeliv.

Det bör utvecklas modeller för att kunna minska förekomsten av snuttarbete, så att tillfälliga arbetsförhållanden kunde omvandlas till fast jobb på heltid. Det kan ske bl.a genom att uppmuntra införande av s.k. arbetspooler. I en arbetspool har arbetstagaren fast anställning men arbetar på olika platser under olika tider.

### **Sfp anser**

- **att** användning av visstidsarbete bör ske enligt gällande lagstiftning;
- **att** kommunerna och staten i högre grad än nu omvandlar visstidsanställningar till permanenta anställningar;
- **att** kostnaderna för föräldraledigheterna betalas av alla arbetsgivare
- **att** införande av arbetspooler bör uppmuntras för att minska förekomsten av snuttarbete

## **9. Avlöning**

Arbete och flit måste löna sig. Såväl ersättningen för utfört arbete som beskattningen av den bör upplevas rättvisa. I branscher där språktillägg betalas, bör de vara rejäla och stå i relation till de verkliga kunskaperna.

Ett kännbart personligt lönetillägg för de löntagare som kan ge service på både svenska och finska skulle verka sporrande och borde införas inom alla branscher där båda språken används. Kommuner och samkommuner borde utvärdera sin språkliga servicenivå och därvid definiera nivåerna på språkkunskap samt fastställa principer för hur språkbrukstillägg skall betalas.

### **Sfp anser**

- **att** arbete och flit måste löna sig;
- **att** språkkunskap skall belönas
- **att** värdet på språktillägget skall stå i relation till den faktiska språkkunskapen

## 10. Jämställdhet på arbetsmarknaden

Strävanden till jämställdhet mellan kvinnor och män i vårt samhälle är allmänt accepterade mål för beslutsfattande på FN-, EU- och nationell nivå. En viktig förutsättning för jämställdhet är, att arbetslivet ger samma möjligheter och förutsättningar för kvinnor och män. Främjande av jämställdheten ankommer på arbetsgivaren och bör då också ta hänsyn till lagen om likabehandling. Arbetsgivare som regelbundet har minst 30 löntagare, skall årligen göra upp en jämställdhetsplan tillsammans med löntagarna.

### Sfp anser

- **att** lika lön betalas för likvärdigt arbete;
- **att** arbetsplatser bör göra upp jämställdhetsplaner som kontinuerligt uppdateras;
- **att** arbetsgivare skall göra upp personalbokslut som grund för personalpolitiska program;
- **att** social- och hälsovårdsministeriet ges tillräckliga resurser för att övervaka att såväl lagen om jämställdhet som lagen om likabehandling följs.