

# SFP:S ARBETSLIVSPROGRAM

Vår nordiska välfärdsmodell har kunnat byggas upp tack vare ett konstruktivt avtalssamarbete på arbetsmarknaden med staten som tredje part. I takt med att arbetslivet förändras vill SFP se till att arbetslagstiftningen utvecklas i samma takt för att ge ett tillräckligt skydd åt de nya generationer som träder in i arbetslivet. Arbetslagstiftningen bör förbättras så att den är tidsenlig och beaktar samhällsförändringar.

Arbetslivet kommer att förändras under det närmaste decenniet och för detta krävs förändringsberedskap och vilja av både arbetsgivare och arbetstagare. Svenska Folkpartiet vill jobba för att skapa ett långsiktigt och stabilt förtroende mellan arbetsgivare, arbetstagare och det politiska beslutsfattandet. Vi vill arbeta för att vi i Finland har ett produktivt arbetsliv med tillräckligt långa karriärer som samtidigt kan kombineras med privatliv i alla livets skeden.

Vi anser att allt arbete är värdefullt och har betydelse för vår välfärd. Det kräver förmåga till nytänkande bland arbetsmarknadsorganisationer och politiska beslutsfattare. Vi måste öka mängden arbetsföra finländare i arbete. Idag kommer det in färre personer på arbetsmarknaden än det går ut. Ett tidigare inträde i arbetslivet och senarelagd pensionering är vid sidan av aktivering av arbetslösa det mest effektiva sättet att öka på arbetsinsatsen.

Det är viktigt att de som arbetar mår bra. Välmående arbetstagare är mer kreativa, innovativa och effektiva. Vi vill skapa utrymme för individuella lösningar för att förbättra såväl kvaliteten i arbetslivet, som arbetets produktivitet.

Närmare 80.000 svenskspråkiga i Finland är fackanslutna. En majoritet av dessa ser Svenska folkpartiet som sin politiska kanal, vilket gör löntagarna till SFP:s största väljargrupp. Svenska folkpartiet betonar medborgarnas rätt till arbete. Partiet vill 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. SFP är därmed ett löntagarparti.



Carl Haglund  
Partiordförande

## Utgångspunkter

”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”, lyder SFP:s partiprogram.

Trots att en del arbetslivsfrågor behandlas på EU-nivå, kan och bör merparten av frågorna avgöras på ett nationellt och lokalt plan genom 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

- påverka 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.

## Avtalsverksamheten

Finland har ett fungerande kollektivavtalssystem, där arbetsmarknadens parter gör upp egna flexibla avtalsmodeller. Kollektivavtalen är allmänt bindande, vilket innebär att för samtliga löntagare inom branschen tillämpas samma arbetsvillkor. Det är viktigt för att undvika att det uppstår första och andra klassens arbetstagare med olika rättigheter. 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 det är viktigt att en tillräckligt stor del av arbetstagarna är fackanslutna;
- att kollektivavtalen fortsättningsvis bör vara allmänbindande;
- att kollektivavtal och ändringar i dem jämte handlingar skall finnas tillgängliga också på svenska;
- att lokala överenskommelser inte får medföra försämrade arbetsvillkor på längre sikt;
- att ökad användning av lokala avtal förutsätter att personalens förhandlingsposition förstärks;
- att personalrepresentanternas befogenheter bör lagstadgas.

## Arbetslivslagstiftningen

SFP vill slå vakt om trepartssamarbetet. Över två miljoner löntagare är organiserade genom sina fackförbund. Det är naturligt att dessa skall få komma till tals då det lagstiftas om deras angelägenheter.

Lagen om samarbete i företag är ett aktivt instrument i förtroendefull samverkan mellan arbetsgivare och löntagare på arbetsplatsen.

## 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;
- att arbetsmarknadsparterna bör visa samhällsansvar och värdesätta den sociala tryggheten i utvecklingen av arbetslivet och arbetsmiljön i enlighet med andan i samarbetslagen;
- att det inom samarbetsförordningen skall finnas en skyldighet till kontinuerlig samverkan och att detta inte endast skall gälla uppsägningar eller permitteringar utan skapa en genuin växelverkan med transparens och verklig påverkan.

## 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 ges möjlighet till ett anpassat återträde till arbetslivet. Man bör beredas tillfälle till utbildning inom sin bransch för att kunna följa med utvecklingen inom branschen.

Ingen skall bli utan utkomst på grund av att man faller mellan olika system eller på grund av att man blir tvungen att vänta på ett slutligt avgörande i ett stödärende. Man bör införa ett tillfälligt utkomststöd under behandlingsperioden för mer permanenta stödformer.

För äldre löntagare bör olika lösningar, utvecklings- och utbildningsprogram utarbetas, för att ge dem möjlighet att fortgå i arbetslivet. Läroavtalsutbildningen för vuxna måste utvecklas så att den blir mera lockande både för arbetstagare och arbetsgivare.

Många unga löper risk för utslagning ifall de aldrig får komma i kontakt med arbetslivet. De så kallade ungdomsverkstäderna är ett bra skyddsnet för ungdomar utanför arbetsmarknaden. För en del ungdomar passar inte traditionella utbildningar på skolbänken. För denna ungdomsgrupp måste andra former av utbildning så som lärlingsavtal systematiskt tas i bruk. Försättningsvis är det många nyutexaminerade som inte kan få ett jobb som motsvarar deras utbildning. För att råda bot på ungdomsarbetslösheten behövs medvetna satsningar.

Det finns alltför få personer av utländsk härkomst på den finländska arbetsmarknaden. Långa behandlingstider vid utlänningsverket är ett problem som bidrar till detta.

## SFP anser

- att man bör göra det lättare att sammanjämka arbets- och familjeliv;
- att det skall införas ett tillfälligt utkomststöd under behandlingsperioden för mer permanenta stödformer;
- att man skapa nya lärlingssystem, som underlättar de ungas inträde på arbetsmarknaden. Ungdomarnas lärlingslöner definieras av arbetsmarknadsparterna;
- att läroavtalsutbildningen för vuxna görs mer attraktiv för arbetsgivarna;
- att ungdomsverkstädernas verksamhet och finansiering tryggas;
- att den uppsökande verksamheten av ungdomar som löper risk för utslagning måste utvecklas;
- att arbetslivets regelverk bör utvecklas så att de stöder även äldre löntagares möjligheter att fortsätta och utvecklas i arbetslivet så länge som möjligt;
- att den strukturella arbetslösheten bland +55-åringar måste åtgärdas genom att förbättra möjligheterna att stanna längre i arbetslivet genom att arbetsgivaren tar ett större ansvar för fortbildningen och genom en förhöjning av arbetsgivarens kostnader för pensionsslussen;
- att invandrare också i praktiken skall garanteras samma arbetsvillkor som andra löntagare;
- att slopa behovsprövningen vid arbetsrelaterad invandring;
- att det skall vara möjligt att söka arbete i Finland medan man uppehåller sig här med visum.

## Kvalitet ger mera energi i arbetslivet

Den viktigaste investeringen är satsningen på individens kunnande och välmående. 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.

Samtidigt vet vi att allt färre måste jobba allt mer för att vi skall kunna finansiera vårt välfärdssamhälle i framtiden. Det förutsätter att finländarnas arbetskarriärer måste bli längre. Under 2000-talet har cirka 35 procent av de årliga pensionärerna fått sjukpension på grund av arbetsoförmåga. Deras medelålder är cirka 52 år. Alla måste ha rätt att känna sig motiverade i arbetslivet tills de når pensionsåldern.

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 alla skall ha rätt att jobba och framförallt känna sig motiverade att jobba fram till pensionsåldern;
- att arbetsgivare bör utveckla positiva incitament för att löntagare vill jobba längre;
- att löntagarna bör ges möjligheter att utveckla sin arbetsomgivning och sin kompetens. Det statliga vuxenutbildningsstödet bör motsvara arbetsmarknadens behov;
- att det psykiska arbetarskyddet som finns inskrivet i arbetarskyddslagen bör omsättas i konkreta handlingar inom företag samt kommunal och statlig sektor. Arbetskyddscentralerna bör få mer resurser att övervaka, förebygga och bekämpa psykosociala risker på arbetsplatserna;
- att arbetsgivare bör göra upp individuella program för att upprätthålla arbetsförmågan hos sina löntagare samt fästa större uppmärksamhet vid anställdas hälsa då de återvänder från sjukledighet;
- att alternativa metoder skall utredas för att kunna minska på utbrändhet och hög sjukfrånvaro i arbetslivet.

### **Arbetstidsnormer**

Den lagstadgade arbetstiden är i praktiken mer teori än verklighet. Arbetsdagarna är långa och arbetstakten allt snabbare. Inom privata sektorn gör man uppskattningsvis fyra timmar övertid i veckan utan ersättning. Detta obeskattade arbete borde räknas till den grå ekonomin. Vi har dessutom fortfarande branscher där arbetstagare gör arbetsrelaterade resor på sin egen fritid.

Det är dags att ändra uppfattningen om att en god medarbetare är anträffbar dygnet runt. Varje barn har rätt till sin mammas och pappas tid.

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.

### **SFP anser**

- att övervakningen av arbetstidslagen bör förbättras och att arbetarskyddsmyndigheterna bör garanteras tillräckliga resurser;
- att arbetstidssystem så som arbetstidsbanker samt systemet med kompensationsledighet bör skrivas in i lagen;
- att en förnuftig arbetsfördelning motverkar utbrändhet och bristande motivation;
- att man för att må bättre i arbetslivet bör få ökade möjligheter till deltid- och distansarbete;

### **Visstidsanställning**

Visstidsanställning är möjlig enligt arbetsavtalslagen i speciella situationer såsom projektarbete, vikariat och tillfälliga arbetsförhållanden. Reglerna för vistidsarbete får inte styras enbart av arbetsgivarens ekonomiska beslut, utan hänsyn bör också tas till löntagarens vilja och möjligheter.

Arbetslagstiftningen är tydlig gällande vistidsarbete, 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 vistidsanställning 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.

Vi bör säkerställa att lagstiftningen på arbetsmarknaden efterföljs. Därför finns det skäl utvidga lagen om grupptalan att omfatta andra ärenden än konsumentärenden, samt att även enskilda och juridiska personer kan väcka grupptalan. Risken för grupptalan skulle i längden leda till sundare konkurrens mellan arbetsgivare.

Man bör utveckla 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 arbetsmarknadsparterna bör skapa en nationell "semesterbank" för visstidsanställda och snuttjobbare;
- 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.

### **Arbetet tar nya former**

Arbetsmarknaden förändras hela tiden. Andelen löntagare med ett fast anställnings- eller tjänsteförhållande minskar samtidigt som frilansare och enmansföretagare ökar.

Bland landets företagare har andelen enmansföretagare och näringsidkare stigit till två tredjedelar. Det vittnar om att en större del av arbetet som tidigare utfördes av löntagare sköts idag av ensamföretagare och frilansare. Därför är det viktigt att se till att näringsidkarnas socialskydd inte är sämre än löntagarnas. I gränzonen mellan företagande och lönearbete finns också fallluckor gällande arbetslöshetsskyddet. Om en löntagare blir arbetslös och samtidigt idkar småskalig näringsverksamhet kan arbetslöshetsersättningen bli betydligt nedsatt.

### **SFP anser**

- att socialskyddet för näringsidkare, företagare samt deras familjemedlemmar bör förbättras till löntagarnas nivå;
- att reglerna för arbetslöshetsskyddet då en löntagare samtidigt idkar näringsverksamhet görs mera ändamålsenliga;
- att alla studerande ska ha möjlighet att delta i entreprenörsutbildning.

### **Avlöning**

Vi kan redan se en tudelning på arbetsmarknaden. De snuttjobbare och invandrare som arbetar med lågavlönade jobb kämpar med löne- och skyddsnivåer. Det måste gå att försörja sig på sin heltidslön i Finland.

Arbete, flit och utbildning 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 man måste kunna försörja sig på sin månadslön;
- att arbete och flit måste löna sig;

- att språkkunskap skall belönas;
- att värdet på språktillägget skall stå i relation till den faktiska språkkunskapen.

### Jämställdhet på arbetsmarknaden

Strävanden till jämställdhet mellan kvinnor och män i vårt samhälle är allmänt accepterade mål. 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 skall betalas för likvärdigt arbete;
- att arbetsplatser bör göra upp jämställdhetsplaner som kontinuerligt uppdateras och uppföljs;
- 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.

### En aktiv sysselsättningspolitik och bättre matchning

För att kunna garantera finländarna ett gott arbetsliv under en cirka 40 år lång arbetskarriär krävs att staten är med och stöder under de perioder som det av olika skäl blir avbrott i arbetet.

Vi behöver fler som jobbar och betalar skatter i vårt framtida välfärds-Finland. Det långsiktiga målet bör vara att nå en sysselsättningsgrad på 75 procent. Det förutsätter längre arbetskarriärer, ökad invandring och att dagens arbetsförmögna rehabiliteras och fortbildas till att kunna arbeta.

Den finländska arbetsmarknaden har redan under ett par decennier lidit av en obalans mellan utbud och efterfrågan. Det har delvis utbildats för stora årskurser inom vissa utbildningsområden medan antalet arbetsplatser minskat inom industri och produktion under 2000-talet. Utmaningen ligger i att hitta ett läge där arbetssökande och arbetsgivare finner varandra effektivare.

Bollandet med de långtidsarbetslösa mellan olika myndigheter måste upphöra och konkreta sysselsättningsåtgärder måste införas. Sysselsättningstjänsterna måste bli effektivare. Telefonkontakt till myndigheter så som FPA och Arbetskraftsbyråer bör vara kostnadsfri, så att arbetslösa kan sköta sina ärenden. Arbetsförmedlingen måste göras effektivare med regelbundna personliga kontakter med den arbetssökande. Vidareutbildning skall ligga fokus för att öka den arbetssökandes attraktivitet på arbetsmarknaden.

Den finska arbetsmarknaden har sedan länge lidit av ett dåligt förtroende mellan arbetsmarknadsparterna. Det har lett till ökade konflikter med både olagliga uppsägningar och olagliga strejker. Rätten till strejk är en del av de internationellt respekterade rättigheterna. Samtidigt får strejkkredskapet inte utnyttjas för lättvindigt. Det förutsätter nya förhandlingsmekanismer och nya redskap mellan parterna. Löntagarna bör få möjlighet att visa sitt missnöje med arbetsgivarens åtgärder genom något annat redskap än en kort strejk. En icke-upprepad kort utmarsch under en arbetsdag borde därför inte räknas som strejk. Samtidigt är det skäl att höja nivån på böterna för olagliga strejker för att på det sättet begränsa deras antal.

### SFP anser

- att skattepolitiken skall uppmuntra till att arbeta mera;
- att staten måste kunna ge en social trygghet när det sker avbrott i arbetslivet för att kunna driva en god sysselsättningspolitik;
- att arbetslöshetsdagpenningen bör höjas samtidigt som stödperioderna kortas enligt nordisk modell;
- att social- och Arbetskraftstjänsterna bör i större utsträckning koncentreras till en lucka;
- att Arbetskraftstjänsterna bör konkurransutsättas i högre grad och bli mera resultatorienterade;
- att sysselsättningsstöden skall möjliggöra snabba övergångar till ny arbetsgivare;

- att ungas arbetslöshetsperioder måste förkortas och ungas utslagning mer aktivt måste motverkas;
- att aktiva insatser från arbetsförmedlingen bör göras genast i början av arbetslöshetsperioderna
- att sysselsättningsåtgärderna måste följas upp bättre på ett individuellt plan;
- att sysselsättningskurserna måste motsvara den arbetssökandes utbildning och kompetens;
- att böterna för olagliga strejker skall höjas till en realistisk nivå.