



HYVINVOINTIA JA TYÖLLISYYTTÄ

RKP:N TYÖELÄMÄOHJELMA



Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja se edellyttää muutosvalmiutta ja -halua niin työnantajilta kuin työntekijöiltäkin.

Ruotsalainen kansanpuolue tekee työtä sen hyväksi, että meillä on Suomessa tuottelias työelämä ja riittävän pitkät työurat, jotka samalla mahdollistavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen kaikissa elämänvaiheissa.

Haluamme olla mukana luomassa pitkäaikaista ja vakaata luottamusta työnantajien, työntekijöiden ja poliittisten päätöksentekijöiden välille.

JOHDANTO

Työ ja ennen kaikkea korkea työllisyysaste on hyvinvointimme perusta myös tulevaisuudessa. Yhä useamman on päästävä mukaan työelämään, ja työllisyysaste on nostettava 80 prosenttiin. Pohjoismainen hyvinvointimallimme nojaa rakentavaan sopimusyhteistyöhön työmarkkinoilla, missä valtio on mukana kolmantena osapuolena. Työelämän muuttuessa RKP haluaa varmistaa, että työlainsäädäntö kehittyy samaa tahtia, jotta tuleville sukupolville voidaan taata riittävä suoja työelämässä. Jotta tämä olisi mahdollista, työmarkkinajärjestöiltä ja poliittisilta päättäjiltä edellytetään uudenlaista ajattelua. Työlainsäädännön tulee olla ajan-
tasainen ja ottaa huomioon yhteiskunnalliset muutokset.

Meidän mielestämme kaikki työ on arvokasta ja merkityksenkästä hyvinvoinnillemme. Meidän tulee lisätä työkykyisten suomalaisten määrää työelämässä. Tämä tarkoittaa panostuksia varhaisempaan työelämään siirtymiseen ja pidempiin työuriin, mutta myös työttömien aktivointia. Uusia työpaikkoja syntyy pääasiassa pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Siksi tarvitsemme yrittäjäystävällistä yhteiskuntaa, missä yrityksillä on hyvät edellytykset menestyä ja missä yritysten on helppo palkata uutta työvoimaa.

On tärkeää, että ihmiset myös voivat työssään hyvin. Hyvinvoivat työntekijät ovat luovempia, innovatiivisempia ja tehokkaampia. Haluamme luoda tilaa yksilöllisille ratkaisuille parantaaksemme työelämän laatua ja työn tuottavuutta. Työelämän tulee olla tasa-arvoista, jotta kaikilla sukupuolesta riippumatta on mahdollisuus yhdistää työ ja perhe-elämä. Digitalisaatio ja globalisaatio muuttavat työtehtäviä merkittäväällä tavalla, ja siksi koulutuksen, elinikäisen oppimisen ja uusiutumiskyvyn rooli on jatkossa entistä suurempi. Työelämän muutokset merkitsevät sitä, että myös ympäröivän yhteiskunnan on muututtava.

Me Ruotsalaisessa kansanpuolueessa korostamme kansalaisten oikeutta työhön ja huolehdimme työntekijöistä ja heidän mahdollisuuksistaan.

TYÖN UUDET MUODOT

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa, ja digitalisaation ja robotisaation myötä myös työtavat muuttuvat. Monet perinteisemmät työt automatisoituvat ja niiden sijaan syntyy uudenlaisia töitä, jotka vaativat yhä korkeammin koulutettuja ihmisiä ja jatkuvaa halua kehittää taitoja.

Digitalisaatio lisää myös etätöiden mahdollisuuksia, mikä puolestaan lisää joustavuutta ja helpottaa työn ja vapaa-ajan yhdistämistä. Mahdollisuus etätöiden tekemiseen lisää joustavuutta tehdä työtä siellä, missä se on työtehtävien kannalta tehokkainta ja tuloksellisinta. Etätömahdollisuuksien avulla voidaan ottaa paremmin huomioon työntekijöiden yksilölliset tarpeet esimerkiksi perheen tai asuinpaikan suhteen. Tehtävissä, joissa etätö on mahdollista, pelisäännöt tulee suunnitella yhdessä työntekijöiden kanssa. Työnantajat ovat vastuussa vakuutuksista ja työergonomiasta myös etätöiden aikana, ja myös etätöissä työajan tulee vastata todellista työaikaa. Jos työntekijälle ei tarjota fyysisistä työpaikkaa, on tarjottava joko ns. etätöhuboja tai maksettava korvaus omien tilojen käytöstä.

Työn perässä muuton pitäisi olla helppoa, ja siihen kannustamiseksi tarvitaan lisää toimenpiteitä esimerkiksi työaikajärjestelyillä, jotka mahdollistavat pitkät työpäivät ja niiden kompensoinnin pidemmillä vapailla jaksoilla sekä suuremmilla pitkien työmatkojen työmatkavähennyksillä. Näin pystymme paremmin vastaamaan työvoimapulaan tietyissä osissa maata. Haluamme, että myös työn perässä toiselle paikkakunnalle muuttavat yksineläjät voivat tehdä työpaikkakuntaan kohdistuvia

asumis- ja työmatkavähennyksiä.

Kiinteässä työ- tai virkasuhteessa olevien työntekijöiden osuus vähenee, kun taas freelancereiden ja yksinyrittäjien osuus kasvaa. Yrittäjien sosiaaliturvaa tulee parantaa, ja RKP haluaa ottaa käyttöön uuden yhdistelmävakuutuksen, jossa sama työttömyysvakuutus koskee sekä yrittäjiä että palkansaajia. Tällä hetkellä on mahdollista vakuuttaa itsensä työttömyyden varalta joko palkkatulon tai yrittäjätulon perusteella, mikä on ongelmallista niille, jotka toimivat sekä yrittäjänä että työntekijänä.

RKP HALUAA:

- että mahdollisuudet etätöiden tekemiseen turvataan ja työnantaja hankkii työntekijälle etätöiden kattavan vakuutuksen
- että etätöläisille tarjotaan enemmän mahdollisuuksia työskennellä ns. etätöhubeissa.
- että yrittäjien sosiaaliturvaa parannetaan yhdistelmä vakuutuksen käyttöönotolla
- että työn perässä toiselle paikkakunnalle muuttavat yksineläjät voivat tehdä vähennyksiä työpaikkakunnalla asumisesta ja työmatkoista
- että työttömyysturvaa uudistetaan vastaamaan tämän päivän työelämää ja yksinyrittäjien tilannetta että sivutoimisesta yrittäjyydestä tehdään houkuttelevampi vaihtoehto entistä useammalle
- että työnhakijalle määritellään selkeämmin, mitkä kriteerit sivutoimisen yrittäjyyden on täytettävä
- että lyhytaikaisissa työsuhteissa ja nollatuntisopimuksella olevien työntekijöiden asemaa parannetaan
- että myös yrittäjien on mahdollista hakea Kelalta perhevapaakorvausta omiin vanhemmuuden kuluihinsa





TYÖELÄMÄN ERI VAIHEET

On tärkeää, että kaikki nuoret pääsevät helposti työmarkkinoille. Se edellyttää tiivistä yhteistyötä koulutuksen tarjoajien ja työmarkkinoiden välillä. Samalla tarvitaan tietoisia panostuksia työelämään siirtymisen helpottamiseksi, mikä voidaan tehdä esimerkiksi verotukseen tehtävällä nuorisovarauksella tai elinikäistä oppimista vahvistamalla. Turvaverkkoja tarvitaan myös työmarkkinoiden ulkopuolelle jääneille nuorille etsivän nuorisotyön muodossa, jotta voidaan aktiivisesti vähentää työttömyyttä nuorten keskuudessa.

Jotta työntekijät suoriutuisivat sekä työelämän että perhetilanteen asettamista vaatimuksista, tulee sekä työmarkkinaosapuolten että lainsäädännön tarjota joustomahdollisuuksia. Työelämän ja sosiaalipolitiikan tulee luoda järjestelmiä, jotka tarjoavat mahdollisuuksia erilaisiin ratkaisuihin sekä yksilölle että perheelle eri elämänvaiheissa. Työvoiman saatavuuden turvaamiseksi tulevaisuudessa on tärkeää, että niin yhteiskunta kuin työelämä kantavat vastuun lasten ja lapsiperheiden mahdollisuuksista hyvään arkeen.

Jotta yhä useammat jaksaisivat työskennellä entistä pidempään, tarvitaan panostuksia työhyvinvointiin, mutta myös joustavuutta työelämässä. Osa-aikatyön tulee olla helppoa ja houkuttelevaa työn tekemättömyyden sijaan, ja meidän on luotava ratkaisuja, jotka kannustavat ihmisiä jaksamaan pidempään työuran loppuvaiheessa. Työelämään palaamista sairastai työkyvyttömyysjakson jälkeen on helpotettava.

Iäkkäämpien työntekijöiden uramahdollisuuksien turvaamiseksi työpaikoilla tulee panostaa erityisesti tälle ikäryhmälle suunnattuun jatkokoulutukseen ja digitaitojen lisäämiseen.

RKP HALUAA:

- että koulutuksen tarjoajat tekevät tiivistä yhteistyötä työmarkkinoiden kanssa varmistaakseen sen, että koulutus vastaa työelämän tarpeita.
 - että verotuksessa otetaan käyttöön nuorisovaraus
 - että nuorisotyöpajojen ja etsivän nuorisotyön toiminta ja rahoitus turvataan, jotta kukaan ei jää syrjään, ja jotta kaikki saavat apua mm. työnhakuun, palveluiden tulee toimia myös ruotsiksi.
 - että osa-aikatyön pitäisi olla helppoa ja houkuttelevaa työn tekemättömyyden sijaan. Työelämään palaaminen asteittain sairauden tai työkyvyttömyyden jälkeen tulee tehdä helpoksi esimerkiksi osa-aikatyön kautta.
 - että muun muassa digitaitoja vahvistavalla täydennyskoulutuksella tuetaan myös iäkkäämpien työntekijöiden mahdollisuuksia jatkaa ja kehittyä työelämän loppuvaiheessa
 - että TE-palveluiden ylläpitämät verkkopalvelut ovat helposti saavutettavissa ja selkeät esimerkiksi sivuotimista yrittäjyyttä harkitsevien työttömien näkökulmasta
 - että eläkkeen kerryttämisen yläikärajasta luovutaan
-

AKTIIVINEN TYÖLLISYYSPOLITIikka



Työ ja ennen kaikkea korkea työllisyysaste on hyvinvointimme perusta myös tulevaisuudessa. Yhä useamman ihmisen on voitava osallistua työelämään, ja työllisyysaste on nostettava 80 prosenttiin. Tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan pidempiä työuria, enemmän työperäistä maahanmuuttoa, täydennyskoulutusta ja parempaa kohtaan-toa työmarkkinoilla.

Väestömme ikääntyy ja suomalaisia on työelämässä yhä vähemmän. Tässä tilanteessa on haastavaa turvata hyvinvointiyhteiskuntamme ja pitää yhteiskunta toiminnassa. Tarvitsemme ulkomaista työvoimaa, ja siksi tarvitaan toimenpiteitä työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi ja sujuvoitta-

miseksi. Lupa-asioiden käsittelyaikoja tulee lyhentää ja lähitulevaisuudessa on syytä luopua ulkomaisen työvoiman tarveharkinnasta. Suomessa korkeakoulututkintonsa suorittaneille tulisi myöntää automaattisesti oleskelulupa, ja niille Suomessa työskenteleville, jotka ovat opetelleet suomen tai ruotsin kielen kolmen vuoden aikana, tulisi myöntää automaattisesti pysyvä oleskelulupa.

Työ- ja elinkeinopalvelut on suunniteltu siirrettäväksi kuntien vastuulle. Tämä tarkoittaa, että palvelut ovat lähempänä asiakkaita ja niitä voidaan tarjota tehokkaammin, sillä kunnat tuntevat parhaiten paikalliset työmarkkinat ja huolehtivat

myös koulutus- ja elinkeinopalveluista, jotka tukevat tavoitetta nopeasta työllistymisestä. RKP on pitkään pyrkinyt edistämään tehokkaampaa työnvälitystä, missä työvoimaviranomainen on säännöllisesti henkilökohtaisessa yhteydessä työnhakijaan.

Sen lisäksi, että työ- ja elinkeinopalvelut on tarkoitus siirtää kunnille, myös työvoimapalvelu tulee uudistumaan ja siirtymään ns. pohjoismaiseen työvoimapalvelumalliin. Se tarkoittaa, että työnhakija saa yksilöllistä ja tiivistä tukea itsenäisen työhaun varhaisessa vaiheessa. Suomi on työvoimapalveluissa ja niiden laadussa muita Pohjoismaita jäljessä. Työllisyysasteemme on pohjoismaisia naapurimaita alhaisempi, ja siksi työllisyyspalveluihin tarvitaan uutta lähestymistapaa, jossa työnhakijan yksilölliset tarpeet otetaan paremmin huomioon ja jossa työnhakija on enemmän henkilökohtaisessa yhteydessä työvoimapalveluihin.

Työttömän on voitava palata nopeasti työelämään. Valtaosa löytääkin uuden työpaikan heti työttömyyden ja ansiosidonnaisen päivärahajakson alussa tai aivan sen lopussa. Siksi porrastettu ansiosidonnaisen päiväraha on mallina kannustavampi niin, että tuki on työttömyyden alussa korkeampi.

Suomessa 55–64-vuotiaiden työllisyysaste on merkittävästi alhaisempi kuin muissa Pohjoismaissa. On inhimillisten resurssien haaskausta, että täysin työkykyiset ihmiset, joilla olisi paljon annettavaa työelämässä, eivät saa töitä. Jotta erityisesti tämän ryhmän työllisyysastetta saataisiin nostettua, työvoimapalvelujen on oltava erityisen tehokkaita työttömyyden varhaisessa vaiheessa. Tarjoamalla taloudellisia helppo-

tuksia yli 55-vuotiaan työttömän työnhakijan palkkaaville työnantajille ikäryhmän työllisyysastetta voidaan nostaa.

RKP HALUAA:

- että Suomi pidemmällä tähtäimellä saavuttaa 80 prosentin työllisyysasteen
- että työolupien käsittelyssä otetaan käyttöön käsittelytakuu, joka takaa korkeintaan kuukauden käsittelyajan
- että Suomessa korkeakoulututkintonsa suorittaneille myönnetään automaattisesti pysyvä oleskelulupa
- että Suomessa kolme vuotta työskennelleet saavat automaattisesti pysyvän oleskeluluvan
- että työperäisen maahanmuuton tarveharkinnasta luovutaan
- että työelämässä oleville maahanmuuttajille tarjotaan opetusta myös ruotsin kielellä
- että ansiosidonnainen työttömyyspäiväraha porrastetaan ja tehdään kannustavammaksi niin, että tuen määrä on työttömyyden alussa korkeampi.
- että työnhakijat saavat kaikki työvoimapalvelut samalta luukulta
- että työvoimapalvelut ovat tehokkaita ja huomioivat työnhakijoiden henkilökohtaiset tarpeet paremmin
- että työnantajan sivukuluista luovutaan työnantajan palkatessa yli 55-vuotiaan työttömän työnhakijan
- että pakolaisille, maahanmuuttajille ja turvapaikanhakijoille tarjotaan parempi pääsy työmarkkinoille.
- että kotouttaminen, koulutus ja oppiminen toteutetaan niin, että pakolaisten ja maahanmuuttajien mahdollisuuksia työmarkkinoilla parannetaan.
- että maahanmuuttajanaisten oikeutta työhön vahvistetaan. Naiset ovat avainasemassa lasten ja koko perheen kotouttamiseen ja syrjäytymisen ehkäisyyn.
- että yrityksiä rohkaistaan taloudellisten kannustimien avulla palkkaamaan pakolaisasemassa olevia tai perheen yhdistämisen kautta maahan tulleita henkilöitä
- että niille vammaisille, joilla on siihen edellytykset, tarjotaan mahdollisuus palkalliseen työhön. vahvistaa naisten yrittäjyyttä
- että yritystukia kohdennetaan tasapuolisesti yrittäjille sukupuolesta riippumatta

HYVINVOIVAT JA OSAAVAT TYÖNTEKIJÄT

Tärkeintä työelämässä on panostaa yksilön osaamiseen ja hyvinvointiin. Työ on parhaimmillaan silloin, kun se tuo sekä hyötyä että iloa. Työntekijöiden hyvinvointi työpaikalla ja työympäristön laatu ovat siksi kaikkien yritysten ja organisaatioiden menestystekijä. Niin taloudellinen kuin sosiaalinen turva on tärkeä osa työelämää.

TYÖHYVINVOINTI

Kun työelämä ja työtavat muuttuvat, muuttuvat myös sairauspoissaolojen syyt. Työn luonne on muuttunut, ja se tarkoittaa muutosta myös psykososiaalisessa kuormituksessa. Viimeisen viiden vuoden aikana mielenterveyden ongelmista johtuvat sairauspoissaolot ovat lisääntyneet voimakkaasti kaikissa ikäryhmissä. Mielenterveyden ongelmat on nykyään naisten yleisin sairauspoissaolojen syy. Jotta jaksamme työelämässä pitkään, tarvitaan panostuksia työhyvinvointiin ja työterveyteen.

Koska uupumusta ei luokitella sairaudeksi, vaan se diagnosoidaan sen sijaan esimerkiksi masennukseksi, tarkkaan tilastoitua tietoa ongelman laajuudesta ei ole. Ongelmien ratkaisemiseksi on ensin selvitettävä niiden laajuus ja todelliset taustalla olevat syyt.

Työpaikoilla tulee tehdä varhaisen tuen suunnitelma työkyvyn ja työhyvinvoinnin varmistamiseksi. Työkyvyn ylläpitäminen edellyttää, että sekä työnantaja että työn-

tekijä sitoutuvat työskentelemään mielekkään työelämän, toimivan työyhteisön ja turvallisen työympäristön puolesta.

Psykososiaalinen kuormitus tulee ottaa entistä enemmän huomioon työpaikoilla. Työturvallisuuslain uudistus on tarpeen, jotta psykososiaalista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä voidaan torjua ja ehkäistä sekä työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia alentaa. Joillakin aloilla työn luonne on muuttunut ja digitalisaation myötä on syntynyt odotusarvo siitä, että työntekijän on oltava koko ajan tavoitettavissa, mikä lisää kuormitusta. Psykososiaalinen kuormitus liittyy henkiseen työkykyyn, psyykkisiin oireisiin, työstä toipumiseen ja työuupumusriskiin.

RKP on pitkään työskennellyt työterveyttä ja mielenterveyttä tukevien toimenpiteiden edistämiseksi. Olemme ehdottaneet pitkän aikavälin valtakunnallista työterveysohjelmaa, mutta myös välittömiä panostuksia varhaiseen puuttumiseen ja riittävää määrää psykiatria-erikoistuneita sairaanhoitajia terveyskeskuksiin.

OSAAMINEN JA ELINIKÄINEN OPPIMINEN TYÖELÄMÄSSÄ

Elinikäisen oppimisen perusajatuksena on, että ihmiset oppivat uutta koko elämänsä ja uransa ajan, muodollisen koulutuksen avulla. Oman osaamisen jatkuva kehittäminen on tullut entistä tärkeämmäksi. Syynä on työelämän nopea kehitys, mutta myös teknologinen kehitys.

Kiihtyvän kehityksen mukana pysymiseksi on tärkeää, että työntekijöitä ja yrittäjiä kannustetaan jatkuvasti päivittämään ja kehittämään omaa osaamistaan. Se luo turvallisuutta erilaisten muutosten keskellä. Uusien asioiden oppiminen on myös hyvinvoinnin lähde monille. Elinikäisen oppimisen avulla on myös mahdollista vaikuttaa useilla aloilla näkemäämme työvoimapulaan.

Elinikäisen oppimisen tarve on selvä ja siksi on tärkeää, että sekä yliopistoissa että muissa oppilaitoksissa on koulutusohjelmia, joissa huomioidaan työelämän tarpeet. Tämän saavuttamiseksi yliopistojen, ammatillisen koulutuksen sekä vapaan sivistystyön toimintaa ja rahoitusta on kehitettävä. Tarvitaan myös toimivaa yhteistyötä työpaikkojen ja koulutuksen

tarjoajien välillä osaamisen kehittämiseksi. Tavoitteena tulee olla, että yhä useammat voivat kehittää osaamistaan itsestään selvänä osana omaa työtä.

Kaikilla tulee olla mahdollisuus elinikäiseen oppimiseen. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi palvelujen saatavuutta on parannettava ja jatkuvaa oppimista kehitettävä pitkäjänteisesti ja systemaattisesti. On tärkeää, että tavoitamme erilaisia kohderyhmiä sekä työelämässä että sen ulkopuolella. Myös työttömillä tulee olla paremmat mahdollisuudet opiskella, jotta he voivat palata nopeasti työelämään.

On tärkeää, että on olemassa mahdollisuus jatkuvaan oppimiseen niin ruotsin kuin suomen kielellä.

RKP HALUAA:

- että työturvallisuuslakia päivitetään niin, että siinä huomioidaan myös psyykinen kuormitus.
- että työuupumus luokitellaan diagnoosiksi, joka antaa oikeuden palkalliseen sairauslomaan.
- että työpaikat laativat suunnitelman varhaisesta tuesta työkyvyn ja työhyvinvoinnin parantamiseksi
- että työterveyshuollossa kiinnitetään huomiota myös mielenterveyteen
- että laaditaan kansallinen työterveysohjelma
- että kulttuuri-, vapaa-ajan ja liikuntaseteleiden käyttöä laajennetaan ja luodaan uusia tapoja parantaa työntekijöiden työhyvinvointia.
- että koulutuksen tarjoajien toimintaa kehitetään vastaamaan elinikäisen oppimisen tarpeeseen
- että työttömillä on parempi mahdollisuus opiskella niin, että he voivat palata nopeasti työelämään

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS TYÖMARKKINOILLA

TASA-ARVO

Suomessa työmarkkinat ovat edelleen hyvin sukupuolittuneet. Kehitys alkaa jo koulussa, missä tytöt ja pojat opiskelevat eri aineita ja hakeutuvat eri opintolinjoille. Pojat valitsevat tyttöjä useammin pitkän matematiikan ja luonnontieteet, kun taas hoitoalan opinnot houkuttelevat enemmän naisia. Sukupuolittuneet koulutusvalinnat johtavat siihen, että naiset ja miehet asettuvat eri rooleihin, tehtäviin, ammatteihin ja aloille työelämässä. Se näkyy puolestaan eroina palkkakehityksessä ja urapolussa.

Suomessa tyttöjen ja poikien väliset erot oppimistuloksissa ovat merkittäviä. Myös poikien keskuudessa tapahtuu eriytymistä, joka jakaa heidät paremmin ja huonommin menestyviin. Tämä eriytyminen seuraa heitä työelämään ja vaikuttaa myös poikien hyvinvointiin. On tärkeää tasata oppimistulosten eroja sekä sukupuolten sisällä että niiden välillä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa poikien ja miesten syrjäytymisriskin torjumiseksi. Pitkäaikaistyöttömyys on yleisempää miesten kuin naisten keskuudessa kaikissa muissa ikäryhmissä paitsi eläkeikää lähestyvien joukossa.

On tärkeää, että työelämä tarjoaa samat mahdollisuudet ja olosuhteet sukupuolesta riippumatta. Tasa-arvon edistäminen on työnantajan vastuulla ja siinä tulee ottaa huomioon myös voimassa oleva lainsäädäntö. Työnantajan, jolla on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, on laadittava vuosittain tasa-arvosuunnitelma tasa-arvon takaamiseksi työpaikalla.

Naisten palkat ovat keskimäärin 16 prosenttia miesten palkkoja alhaisemmat. Työ palkkatasa-arvon parantamiseksi on edennyt hitaasti ja lisätoimia tarvitaan, jotta samasta työstä maksetaan jatkossa sama palkka. Samapalkkaisuusohjelman työtä on jatkettava ja tehostettava työelämän tasa-arvon edistämiseksi.

Johtotehtävissä olevien naisten osuus on Suomessa edelleen alhainen muihin Pohjoismaihin verrattuna. Tavoitteena tulee olla, että naisia on johtotehtävissä vähintään 40 prosenttia. Pörssiyrityiden johdossa on naisten osuuden osalta nähtävissä myönteistä, joskin melko hidasta kehitystä: joka neljännessä pörssiyrityksessä on naisia johtotehtävissä yhtä paljon kuin miehiä.

Vanhempainvapaiden tasaisempi jakautuminen on tasa-arvoisen työelämän kannalta erittäin tärkeää. Koska naiset käyttävät nykyään suurimman osan perhevapaista, vaikuttaa se myös palkkaan ja urakehitykseen. Siksi on tärkeää, että kaikki työnantajat kannustavat isiä käyttämään entistä enemmän perhevapaita.

YHDENVERTAISUUS

Monimuotoisuus tuo lisäarvoa työpaikoilla, ja yhdenvertaisuustyö on tärkeää työllisyyden edistämiseksi. Syrjintä ja epätasa-arvoinen kohtelu esimerkiksi iän, ihonvärin, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilökohtaisen ominaisuuden vuoksi on kiellettyä. Meidän on edelleen panostettava siihen, että työpaikoilla on eri taustaisia ja eri taitoja omaavia ihmisiä.



Anonyymi työnhaku on tapa edistää yhdenvertaista kohtelua työelämässä mahdollistamalla työnhakijoiden tasa-arvoisempi kohtelu. Anonyymien työnhaun avulla työnhakijoilla on yhdenvertainen mahdollisuus saada kutsu työhaastatteluun osaamisensa, työkokemuksensa ja koulutuksensa perusteella. Anonyymi työnhaku on yleistynyt viime vuosina ja useat suomalaiset kaupungit ja yritykset ovat jo kokeilleet sitä. Anonyymien työnhaun ohella työnantajat voivat käyttää myös muita keinoja varmistaakseen tasapuolisen rekrytoinnin edellytykset. Kyseessä voi olla esimerkiksi rekrytoijille suunnatut kurssit ja rekrytoinnin suuntaviivojen ja ohjeiden selventäminen.

Suomessa 55 vuotta täyttäneiden työttömyysaste on merkittävästi korkeampi kuin muissa Pohjoismaissa. Meidän on varmistettava, että toimenpiteet yli 55-vuotiaiden työllisyysasteen nostamiseksi ovat tuloksekkaita. Sekä työllisyysasteen että

henkilökohtaisen hyvinvoinnin kannalta on varmistettava, että toimenpiteet tuottavat tuloksia. Myös eläkeiän saavuttaneita tulee kannustaa jatkamaan työskentelyä haluamallaan tavalla.

RKP HALUAA:

- että samasta työstä maksetaan sama palkka
- että työpaikat, joissa on vähintään 20 työntekijää laativat tasa-arvosuunnitelman, jota päivitetään ja seurataan säännöllisesti. Nykyisin tasa-arvosuunnitelman laatimista edellytetään työpaikoilla, joissa on vähintään 30 työntekijää.
- että sosiaali- ja terveysministeriölle taataan riittävät resurssit valvoa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain noudattamista
- että myös isiä kannustetaan käyttämään entistä enemmän perhevapaita
- että rekrytointi muuttuu yhdenvertaisemmaksi esimerkiksi anonyymien työnhaun avulla

LAINSÄÄDÄNTÖ JA SOPIMUSTOIMINTA

TYÖELÄMÄLAINSÄÄDÄNTÖ

Suomalainen työelämä on pitkään perustunut toimivaan kolmikantayhteistyöhön. Työmarkkinat ovat kehittyneet, ja RKP toivoo toimivan kolmikantayhteistyön jatkuvan niin, että työntekijäjärjestöt, työnantajajärjestöt ja valtio ovat mukana yhteistyössä.

Työelämän muuttuessa haluamme työeläinsäädännön kehittyvän ja vastaavan nykypäivän vaatimuksia. Tämä edellyttää työmarkkinajärjestöjen ja poliittisten päättäjien kykyä ajatella uudella tavalla. Työeläinsäädännön tulee olla ajantasainen ja huomioida yhteiskunnalliset muutokset. Meidän on varmistettava, että työmarkkinalainsäädäntöä noudatetaan.

SOPIMUSTOIMINTA

Työehdot perustuvat Suomessa lainsäädäntöön ja työehtosopimuksiin. Työehtosopimuksista päättävät työmarkkinoiden osapuolet: joko työnantaja, työnantajajärjestö tai palkansaajajärjestö.

Paikallinen sopiminen tuo joustavuutta työmarkkinoille. Työpaikoilla tulee olla

mahdollisuus paikallisiin joustoihin, järjestäytymisasteesta riippumatta. Suurin osa uusista työpaikoista syntyy pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Haluamme sallia paikallisen sopimisen kaikenlaisissa yrityksissä, myös järjestäytymättömissä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, jotka eivät kuulu työnantajajärjestöön. Samalla haluamme antaa työntekijöille mahdollisuuden ottaa osaa yritysten toimintaan hallituksessa tai muussa yrityksen johtoelimessä istuvan henkilöstöedustajan kautta.

Työntekijöiden oikeussuojan kannalta on tärkeää, että sopimukset ovat saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

RKP HALUAA:

- että maamme työelämän kehitys nojaa jatkossakin kolmikantayhteistyöhön
- edistää työn ja perhe-elämän yhteensovittamista
- että paikallinen sopiminen on mahdollista kaikenlaisissa yrityksissä
- että paikallisen sopimisen käytön lisääntyminen edellyttää henkilöstön neuvotteluaseman vahvistamista
- että laittomien lakkojen sopimussakkoa nostetaan tasolle, joka vastaa paremmin työkiistasta työnantajalle aiheutuvia todellisia kustannuksia.

