



SUOMI - OSA POHJOLAA

JHL:N TAVOITTEET VUODEN 2027
HALLITUSOHJELMAAN

JHL YKV 2026



MUISTIO 2026



Sisällys

JOHDANTO	4
Tulevaisuutta muokkaavat muutosilmiöt ovat työelämän trendejä	4
Menestyvä Pohjola	7
Työmarkkinoiden kehittäminen	10
Tuetaan järjestäytyneitä työmarkkinoita	11
Vahvistetaan lakko-oikeutta	11
Otetaan käyttöön parempia työoikeuden keinoja	12
Estetään työperäistä hyväksikäyttöä	12
LAADUKAS TYÖELÄMÄ	13
Tuetaan osatyökykyisiä työelämässä	13
Estetään häirintä työpaikoilla	14
Ehkäistään ilmastonmuutoksen vaikutusten riskejä	15
Varmistetaan työsuojeluvaltuutetun toimintaedellytykset	15
TASA-ARVOINEN TYÖELÄMÄ	16
Edistetään työelämän tasa-arvoa	16
Julkinen talous ja kasvupolitiikka	16
Parannetaan hyvinvointialueiden rahoitusasemaa	16
Tuetaan kuntien taloutta	17
Kehitetään valtiontalouden hoitoa	18
Vauhditetaan talouskasvua ja investointeja	19
TYÖHÖN JOHTAVA MAAHANMUUTTO	20
Vahvistetaan maahanmuuttajien asemaa työelämässä	20
TYÖELÄMÄN IHMISOIKEUDET JA KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ	21
Edistetään eettistä rekrytointia ja perusoikeuksien toteutumista	21
KUNTIEN TOIMINTA JA PALVELUT	22
Entistä parempaa kuntatyötä	22





Kohti parempaa työllisyyttä	23
SOSIAALI- JA TERVEYSPOLITIIKKA	23
Seuraavan hallituksen on tärkeä varmistaa henkilöstön saatavuutta	24
Parannetaan sote-henkilöstön työoloja työkyvyn ylläpitämiseksi	24
Nostetaan johtamisen keskiöön moniammatillisuus ja osallisuus	25
Mahdollistetaan jatkuva oppiminen kaikille	26
Kansainvälisen sote-rekrytoinnin on oltava eettistä ja kielitaidon riittävää	27
Turvataan pelastustoimen ja ensihoidon toimintakyky	28
Vammaispalvelut ovat ihmisoikeuksia	29
Ikäihmisten palveluissa on oltava kohtuulliset asiakasmäärät	29
Lasten ja perheiden palveluihin on suunnattava taloudellisia resursseja	30
Mielenterveys- ja päihdetyöhön on panostettava	30
Turvataan soten riittävä rahoitus	31
KOULUTUSPOLITIIKKA JA VARHAISKASVATUS	32
Tuetaan jatkuvaa oppimista	32
Turvataan ammatillisen tutkinnon suorittaneiden koulutuspolut	33
Vahvistetaan lähiopetusta ammatillisessa koulutuksessa	33
Turvataan työssäoppimisen laatua	33
Varmistetaan varhaiskasvatuksen ammattilaisten saatavuus	34
Tuetaan koulunkäynninohjaajia työssään	35
Päivitetään nuorisolaki	35
TOIMIVA INFRASTRUKTUURI JA LIIKKUMINEN	36
Parempaa liikennepolitiikkaa ja toimivia matkaketjuja	36
Varmistetaan alan osaaminen koulutusta ennakoimalla	37
Kohti liikkuvaa, hyvinvoivaa Suomea	38
JULKISET HANKINNAT SEKÄ JULKISIIN PALVELUIHIN LIITTYVÄT OIKEUDELLISET KYSYMYKSET	39
Poistetaan esteitä tehdä hankintoja järkevästi	39
VALTIOSEKTORIN TAVOITTEET	41





JOHDANTO

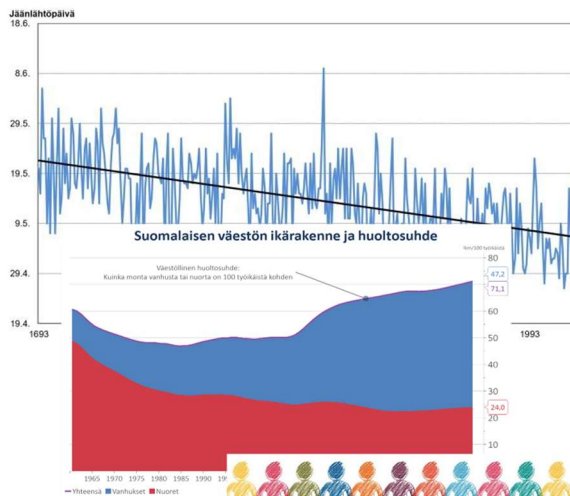
Tulevaisuutta muokkaavat muutosilmiöt ovat työelämän trendejä

Globaalit megatrendit, kuten ilmastonmuutos ja luontokato, digitalisaation ja tekoälyn kehitys sekä kiihtyvä kaupungistuminen näkyvät Suomessa lukuisin tavoin, tänä päivänä ja tulevana vuosikymmeninä.

Oman haasteensa muodostaa väestökehitys: koko maailman mittakaavassa väestön kasvu hidastuu, mutta Suomessa suurten ikäluokkien ikääntyminen ja alhainen syntyvyys muokkaavat väestörakennetta nopeasti. Kotimaan väestörakenteen kehitykseen vaikuttaa maahanmuutto ja sen ympärille kehittyvät ratkaisut.



TULEVAISUUSTRENDIT



JHL.FI



Muutosilmiöt vaikuttavat myös suomalaisen työelämään, mikä on tiedostettava päätöksenteossa. Miten valjastaa työelämä edistämään yhteiskunnan sopeutumista uuteen? Tämä edellyttää ennakoivaa perehtymistä alakohtaisiin muutos- ja





osaamistarpeisiin sekä suunnitelmallista, johdonmukaista ja tietoon perustuvaa toimenpiteiden toteutusta.

Työntekijät on syytä ottaa mukaan heitä koskevien muutos- ja siirtymätoimien toteuttamiseen, sillä tekijät tuntevat työnsä sisällöt parhaiten ja sillä he ovat työelämän muutoksen käytännön toteuttajia.

Ilmastonmuutoksen ja luontokadon nopea eteneminen on tulevaisuuden kannalta suurimpia uhkia. Tavoitteellinen, tiedeperustainen ilmasto- ja luontopolitiikka luo pohjan yhteiskunnan kestävyydelle, mutta vaatii myös paljon muutoskykyä ja -valmiutta. Työelämässä vihreä siirtymä, luonnon ennallistamistoimet ja ilmastonmuutokseen sopeutuminen vaativat tietyillä aloilla jopa mullistavia toimenpiteitä, kun taas toisilla aloilla painottuvat pienemmän mittakaavan muutokset. Joka tapauksessa tiedossa on muutoksia työn tekemisen tapoihin ja olosuhteisiin. Kaikessa tässä tarvitaan uudenlaista ja päivitettyä osaamista sekä muutosturvaa laajempiin työelämän muutoksiin tilanteissa, joissa jotkut työtehtävät katoavat tai muuttuvat perustavanlaatuisesti. Toimenpiteitä tulee ohjata oikeudenmukaisen siirtymän periaate, joka sisältää työntekijöiden kuulemisen ja osallistumisen sekä panostuksia osaamisen päivittämiseen ja laadukkaisiin työpaikkoihin.

Teknologian kehitys muuttaa työelämää: digitalisaatio ja tekoäly voivat vähentää ei-toivottua rutiiniväilyä, keventää työn fyysistä kuormitusta, lisätä tehokkuutta ja mahdollistaa joustavamman työn. Digitaalisen aikakauden hyödyt eivät kuitenkaan toteudu työssä automaattisesti. Meidän on aktiivisesti pidettävä huolta siitä, että kehitykseen liittyvät riskit pidetään minimissä.

Puutteellisen osaamisen tai toteutuksen takia uudet teknologiaratkaisut voivat aiheuttaa työntekijöille tehtävien päällekkäisyyttä ja lisäkuormitusta. Alustatyyppinen työ voi olla osalle tekijöistä elämänlaatua kohentava mahdollisuus, toisille jatkuvaa algoritmien ja sovellusten armoilla puurtamista. On huomioitava eri ryhmien valmiudet omaksua ja hyödyntää uusia välineitä ja ohjelmia sekä arvioitava käytettävän teknologian soveltumista eri työpaikoille. Digitaalisten ratkaisujen ja tekoälyn käytön yleistyessä on pohdittava, millainen työelämä ja millaiset työehdot ihmisille jatkossa pyritään mahdollistamaan.

Kuten vihreässä siirtymässä, myös teknologiamurroksessa on pyrittävä oikeudenmukaisuuteen ja työntekijöiden osallisuuteen – digitaalinen työelämä ei ole kaikissa tapauksissa itseisarvo vaan sen toimivuus ja hyöty on punnittava käytännössä ja ihmislähtöisesti.





VUOSI 2030

- 2013 lähtien jokainen työmarkkinoille tullut kotoperäinen ikäluokka on ollut eläkkeelle siirtyvää pienempi
- 2010 lähtien syntyneet mikroikäluokat tulevat työelämään
- Työikäisen väestön absoluuttinen määrä ei riitä
- Eläkemenot (sosiaalimenot) ovat korkeimmillaan ja jäävät korkeiksi
- Aletaan huolehtia 1950-luvulla syntyneiden ikäluokkien elämän viimeisistä vuosista
- Eläkkeelle siirtyvien ikäluokkien tulot n. puolittuvat ja kotimainen kulutus pienenee
- Ansaitulle eläkkeelle siirtyneiden osuus vaaleissa äänestäivistä kasvaa

ELÄKELÄINEN



JHL.FI

Väestön ikääntymisen myötä myös työvoima ikääntyy Suomessa entistä voimakkaammin. Mikäli eri ikäluokkien vahvaa osallistumista työelämään onnistutaan ylläpitämään, se tarkoittaa työpaikkojen monimuotoistumista myös ikäjakautuman osalta. On kyettävä luomaan puitteet työelämälle, joka on toimiva eri ikäluokkien näkökulmasta. Tämä pitää sisällään keinoja hyödyntää eri-ikäisten tekijöiden vahvuuksia: Ikääntyneempien työntekijöiden työkykyä on ylläpidettävä ja heidän kertynyttä kokemustaan on tärkeä huomioida, samalla erilaisten alojen on näyttydyttävä houkuttelevana myös nuorempien sukupolvien näkökulmasta.

Nuorempien työntekijöiden saaminen aloille, joilla lähitulevaisuuden eläköitymisten myötä tullaan näkemään kasvavaa tekijäpulaa, on erityisen tärkeää. Näissä tapauksissa on merkitystä sillä, millaisia mielikuvia kyseisistä aloista vallitsee, ja ennen kaikkea sillä, millaiset työolot ja -ehdot tosiasiallisesti voidaan tarjota.

Väestörakenteesta ja etenkin siihen liittyvästä kasvavasta hoivan tarpeesta juontuvaan työvoimapulaan tullaan tarvitsemaan myös sujuvaa työhön johtavaa maahanmuuttoa. Jotta Suomeen saadaan työntekijöitä, on suomalaisen työelämän tarjottava täysimääräisen osallistumisen mahdollisuudet. On päätöksenteosta kiinni, millaiset työelämän eväät ja työllistymisen väylät tarjoamme eritaustaisille maahantulijoille.

Väestön ja työelämän monimuotoistuksessa sekä ikärakenteen että eri taustoista tulevien ihmisten myötä on huolehdittava siitä, että syrjivät rakenteet, asenteet ja käytännöt eivät entisestään yleisty millään yhteiskunnan sektorilla. Epäasiallinen ja eriarvoistava kohtelu sekä suoranainen syrjintä ovat syvälle juurtuneita, osin tiedostamattomiakin ongelmia.





Työelämässä ja työn arjessa esiintyvänä niillä on kauaskantoisia työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä tuottavuuteen liittyviä vaikutuksia.

Syrjintään liittyvät ongelmat konkretisoituvat työyhteisötasolla, mutta niiden torjumiseen tarvitaan selkeät yhteiskunnalliset pelisäännöt. Yhtäläiset työehdot ja yhdenvertaisuutta edistävät toimet työelämässä ovat tärkeitä välineitä, jotka edellyttävät myös laajamittaista aihepiirin ymmärrystä ja tiedostamista niin päättäjiltä, työnantajilta kuin työntekijäpuolelta.

Suomi monimuotoistuu ja erilaistuu myös aluetasolla. Suurimpien kaupunkien ja alueellisten keskusten kasvun käänköpuolena on syrjäisempien seutujen harveneminen. Tämä heijastuu eittämättä työelämään. Millä seuduilla löytyy työpaikkoja tai koulutusta, entä millaiset muun elämän puitteet eri alueet, kaupungit ja kunnat tarjoavat työntekijöille esimerkiksi asumisen, palveluiden ja työmatkojen osalta? Saadaanko avoimiin työpaikkoihin tekijöitä? Alueellinen erilaistuminen voi pitää sisällään eri vahvuuksista ammentavan elinvoiman tekijöitä. Päättäjille realismia on kuitenkin se, että alueellisen eriarvoistumisen ehkäisemiseen on kiinnitettävä huomiota jatkossakin.

Muutostrendien ristiaallokossa viisautta on tehdä pidemmälle katsovia päätöksiä, joissa työelämää tarkastellaan keskeisenä väylänä yhteiskunnan muutosvalmiuden vahvistamiseen. Työ ja työmarkkinamekanismit voivat parhaimmillaan edesauttaa siirtymää kohti tulevaisuuden haasteissa pärjäävää yhteiskuntaa.

Tässä dokumentissa listatut teemat ovat poliittisen päätöksenteon varassa olevia työelämän osakokonaisuuksia, jotka ovat sekä muutostrendien vaikutuksien alaisia että potentiaalisia keinoja muutoksen haltuun ottamiseen. Työelämän tulevaisuustrendit tiedostavalla politiikalla on mahdollisuus aidosti vaikuttaa siihen, millaisin valmiuksin Suomi siirtyy 2030-luvulle.

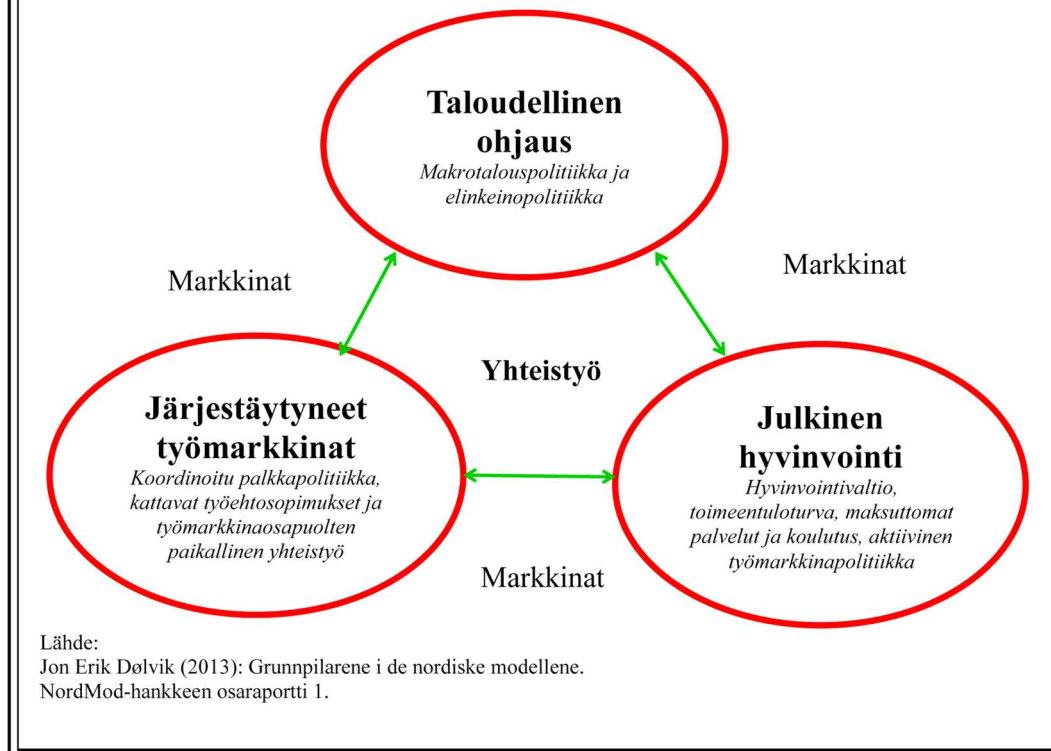
Menestyvä Pohjola

Suomalaista yhteiskuntaa ja työmarkkinoita on toisen maailmansodan päättymisestä lähtien kehitetty pohjoismaisten esimerkkien mukaan. Suomi vaurastui ja kasvoi hyvinvointivaltioksi. Erityisesti julkisten palveluiden kehittämisen ansiosta 1970- ja 1980-luvulta lähtien maastamme tuli hyvinvointiyhteiskunta. Kuntien, hyvinvointialueiden, valtion, kirkon ja julkisia palveluita tuottavien yritysten palveluista tuli yhteiskuntamme ydintä.

Lyhyesti todettuna: Suomesta tuli normaali Pohjoismaa. Pohjoismaita erottavat monista muista yhteiskunnista universaalit, verovaroilla ja maksuilla rahoitetut julkiset palvelut. Pohjoismaisessa yhteiskunta- ja työmarkkinamallissa järjestäytyneet työmarkkinat, yhteiskunnan taloudellinen ohjaus ja julkinen hyvinvointi liittyvät toisiinsa.



Pohjoismaisen mallin kolme peruspilaria



Pohjoismaiset yhteiskunnat ovat yhtä aikaa asukkailleen turvallisia, mutta niiden talous ja työmarkkinat toimivat riittävän ketterästi, jotta maat pärjäävät globaalissa taloudessa. Menestymiselle keskeinen asia on osaaminen, joka on yhtä lailla ammatillista kuin akateemista. Työn yhteiskunnallinen arvo ei muodostu vain esim. henkilöiden ansioista ja veronmaksukyvyistä, vaan tärkeintä on, että heidän pitää pyörät pyörimässä, kehittää yhteiskuntaa eteenpäin sekä mahdollistaa taloudellista kasvua ja hyvinvointia.

Kuluvalla hallituskaudella Pohjoismaille ominainen jouston ja turvan tasapaino työelämässä ja työmarkkinoilla on murtunut. Maan hallitus on heikentänyt erityisesti pieni- ja keskituloisten työntekijöiden turvaa samalla, kun se on pyrkinyt maksimaalisesti lisäämään työelämän joustoja työnantajan hyväksi.

Tulevalla vaalikaudella suomalainen työelämä ja työmarkkina on palautettava kohti Pohjoismaita. Tämä vaatii lukuisia toimia erityisesti pieni- ja keskituloisten aseman parantamiseen, sillä heikennykset ovat kohdistuneet kaikkein voimakkaimmin pieni- ja keskituloisiin - vieläpä erityisesti pieni- ja keskituloisiin lapsiperheisiin.



JOUSTO JA TURVA TYÖMARKKINOILLA



Mikä on tasapaino Suomessa v. 2027?

JHL.FI

• Yhteiset piirteet Pohjoismaissa:

- *sopimusyhteiskunta haasteiden ja ristiriitojen hallintaan*
- *korkea järjestäytymisaste*
- *kollektiivisopimukset*
- *universaalit julkiset palvelut*

• Kansallinen toteutus

- *jouston ja turvan tasapaino toteutettu eri tavoin*

Korjausliikkeellä on kiire. Yllä kuvattujen tulevaisuustrendien vaikutuksesta yhteiskunta ja työelämä muuttuvat. Jo nyt on nähtävissä, että monet vanhan luokkayhteiskunnan piirteet tekevät paluuta: pieni- ja keskituloisista perheistä on aiempaa vaikeampaa rakentaa taloudellista ja sosiaalista nousua. Työelämässä oppimisesta ja jatko-opiskelusta on tehty vaikeampaa, ammatillisesta koulutuksesta on leikattu eikä se anna enää samoja jatko-opintovalmiuksia kuin aiemmin. Vähävaraisissa perheissä on yhä vaikeampaa tukea lasten harrastuksia, opintoja jne.

Ammattiyhdistysliike vaikuttaa työehtosopimustoiminnan kautta jäsentensä ja järjestämälallaan työskentelevien ansioihin ja työolosuhteisiin, mutta yhä suurempi osuus työelämän asioista ratkaistaan poliittisessa päätöksenteossa.

Mikäli korjausliikkeessä ei onnistuta, uhkaa Suomeen syntyä kolmet toisistaan eriytyvät työmarkkinat. Niiden syynä on sekä laajempi yhteiskunnan ja työmarkkinoiden muutos että Suomen oikeistohallituksen toimet työelämän heikentämisessä ja hyökkäyksessä ammattiyhdistysliikkeen edunvalvontaa vastaan. Tällainen heikkenevän työelämän kierre tulee estää.

Järjestäytyneillä työmarkkinoilla, joissa ammattiyhdistysliikkeen neuvotteluvoima on vahva, työntekijöiden edunvalvonta, riitojen ratkaiseminen ja työolosuhteet ovat jatkossakin pääosin kunnossa. On yhdessä sovitut mekanismit ongelmien ratkaisemiseen.

Laillisen harmaan käsitteellä taas kuvataan sitä osaa työmarkkinoista, jossa työntekijät ovat pudonneet valtaosin ammattiyhdistysliikkeen päivittäisen edunvalvonnan ulkopuolelle. Tässä osassa työmarkkinaa pohjana on lainsäädäntö, joka on monelta osin



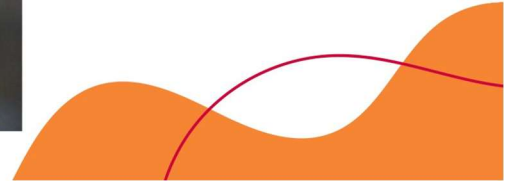


työehtosopimuksia heikompi. Kolmanneksi, etenkin maahanmuuton lisääntyessä, kasvaa riski työperäisen hyväksikäytön lisääntymisestä ja kovasta työmarkkinarikollisuudesta.

KOLMEN KASTIN TYÖMARKKINAT



JHL.FI



Suomalaisella ammattiyhdistysliikkeellä on yllä kuvattujen suurten muutosten vuoksi näytön paikka. Tähän asiakirjaan Ammattiliitto JHL on kerännyt toista sataa konkreettista esitystä vuoden 2027 eduskuntavaaleihin ja sen jälkeen aloittavan hallituksen ohjelmaan. Nämä tavoitteet muodostavat JHL:n vaikuttamistoiminnan perustan tuleville vuosille.

Työmarkkinoiden kehittäminen

Oikeudenmukainen työelämä ja työehtosopimukseen perustuvat vähimmäistyöehdot ja -palkat kuuluvat kaikille työntekijöille.

Työntekijöiden turvaa on vahvistettava tukemalla palkansaajien järjestäytymistä, parantamalla työelämään liittyvää lainsäädäntöä sekä torjumalla tehokkain toimin työmarkkinarikollisuutta. Ihmisten on voitava luottaa omaan tulevaisuuteensa ja yhteiskunnan turvaverkkoihin.

Luottamus työmarkkinoilla on pahasti murentunut. Luottamus syntyy vain tekojen kautta. Tehtyjen joustojen ja työntekijöiden turvan heikennysten tasapainottamiseksi tarvitaan turvaa vahvistavia toimia. Vasta kun ne on tehty, syntyvät edellytykset luottamuksen parantumiselle yleensä, ja erityisesti työelämän neuvotteluosapuolten välillä.





Tuetaan järjestäytyneitä työmarkkinoita

Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus palautetaan.

Työriitalakia muutetaan siten, että valtakunnansovittelijan toimisto tuottaa itsenäisesti kansantalouteen ja palkkakehitykseen liittyvät näkemyksensä etujärjestöistä riippumatta. Tätä varten sovittelijan resursseja vahvistetaan. Lainsäädäntö ei saa estää sovittelijaa tekemästä ratkaisuehdotuksia. Yrityskohtaisessa sopimisessa sovittelija voi hakea yleistä linjaa vain toimialan sisältä.

Työehtojen tulkintaetuoikeus käännetään työntekijöille järjestäytymättömän kentän sopimuksia koskevissa tulkinnoissa.

Täsmennetään ja kiristetään sekä henkilöön liittyvistä syistä että tuotannollista ja taloudellisista syistä johtuvia irtisanomisperusteita. Korotetaan laittomasta irtisanomisesta määrättävää minimikorvausta kuuden kuukauden palkkaa vastaan määrään.

Mahdollisuuksia puuttua paikallisten sopimusten epäkohtiin vahvistetaan lisäämällä resursseja ja tiukentamalla sanktioita paikallisen sopimuksen toimittamatta jättämisestä. Paikallinen sopimus voi astua voimaan vasta, kun se on toimitettu viranomaiselle.

Luottamusmiehen asemaa vahvistetaan lainsäädännössä tunnustamalla oikeus valita luottamusmies työpaikalle, velvoittamalla työnantajaa yhteistyöhön ja toiminnan mahdollistamiseen sekä turvaamalla tehtävän hoidon edellytykset rikosoikeuden uhalla (järjestäytymisvapauden loukkaus).

Vahvistetaan lakko-oikeutta

Mikäli poliittisen lakon tavoitteena on työehtoihin liittyvä vaikuttaminen, 24 tunnin rajausta ja 2 viikon ilmoitusaikaa ei tarvitse noudattaa.

Suojelutyötä on säänneltävä lainsäädännöllä, mutta se on rajattava hengen ja terveyden oikeushyviin.

Yleisten turvaamistoimien käyttöala rajataan tilanteisiin, joissa työnantajalla ei ole mahdollisuutta muihin oikeussuojakeinoihin.

Työrauhan rikkomisesta (työntekijäpuoli) ja työehtosopimuksen rikkomisesta (työnantaja) tuomittavien enimmäis- ja vähimmäishyvityssakkojen on oltava euromääräisesti lainsäädännössä samansuuruisia.

Nykyinen henkilökohtainen sakko, 200 euroa, on peruttava.

Rikosoikeudelliset seuraamukset työtaistelujen ilmoitusaikoihin liittyen poistetaan.





Otetaan käyttöön parempia työoikeuden keinoja

- Säädetään työnantaja-aloitteiselle osa-aikatyölle vaatimus perusteista sekä vahvistetaan lainsäädännöllä työnantajan velvollisuutta tarjota kokoaikatyötä osa-aikatyötä tekeville työntekijöille.
- Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti ansiosidonnaisen ensimmäiseen porrastukseen asti, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa siten kuin työnantaja olisi hänet irtisanonut (Muutos TSL 5:7).

Estetään työperäistä hyväksikäyttöä

- Säädetään alipalkkauksen erillisestä kriminalisoinnista Norjan mallin mukaisesti, jolloin palkan tai sen osien maksamatta jättäminen olisi rikos. Tämä madaltaa puuttumiskynnystä, selkeyttää rangaistavuuden edellytyksiä ja vahvistaa työntekijöiden oikeuksia.
- Työperäisen hyväksikäytön ilmiöiden kitkemiseksi ja rehellisen kilpailun varmistamiseksi Verohallinnon, työsuojeluviranomaisten ja poliisin resursseja kasvatetaan. Samalla tämä myös lisää valtion tuloja ja vahvistaa sosiaalivakuutusjärjestelmän rahoituspohjaa.
- Työsuojeluviranomaisten oikeuksia saada riittäviä selvityksiä parannetaan ja valvonnan tehokkuutta parannetaan riittävillä hallinnollisilla sanktioilla. Rikoksiin syyllistyvien yritysten rikosoikeudellisia seuraamuksia, kuten liiketoimintakieltoa ja yhteisösakkoa, kovennetaan.
- Alihankintaketjujen pituutta rajoitetaan ja tilaajavastuu ulotetaan kattamaan koko ketju, mukaan lukien vastuu palkanmaksusta ja työehdoista. Velvoitetaan tilaajavastuulaissa tilaaja selvittämään, ovatko sopimuskumppanin palveluksessa työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden työluvut kunnossa.
- Kaikilta hankintayksiköiltä edellytetään hankintasopimuksen erityisehtona asianomaisen työehtosopimuksen noudattamista ja siihen liittyviä riittäviä sopimussanktioita. Lisäksi hankintasopimuksessa edellytetään ehtoa, jonka mukaan tarjoaja on vastuussa hankinnan kohteessa työskentelevälle henkilöstölle aiheutuneesta vahingosta, mikäli tarjoajan käyttämä alihankkija rikkoo Suomen työläinsäädäntöä tai henkilöstöä ko. työssä koskevaa työehtosopimusta.
- Tarjoajan syyllistyminen vakavaan alipalkkaukseen katsotaan pakolliseksi poissulkemisperusteeksi. Palveluhankinnoissa tarjous valitaan aina parhaan hinta-laatu -suhteen perusteella ja hankintaviranomaisen on vaadittava palveluhankintojen tarjoajilta tiedot alihankkijoista ja vuokratyövoiman käytöstä.
- Pääurakoitsijoille ja rakennuttajille asetetaan velvollisuus varmistaa kaikkien työmaalla työskentelevien ulkomaalaisten työnteko-oikeus, myös alihankkijoiden osalta. Nykyään ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä saatetaan ohjata yrittäjiksi ilman heidän suostumustaan tai ymmärrystään.





- Toimeksiantajan pitää jatkossa varmistua siitä, että yrittäjänä toimivalla kolmannen maan kansalaisella on kokoaikaiseen yritystoiminnan harjoittamiseen oikeuttava oleskelulupa. Jos tätä sääntöä rikotaan, siitä täytyy seurata sanktio.
- Rakennusalalla hyväksi todetut käytännöt veronumerosta laajennetaan ns. riskialoille, kuten toimitilapalveluihin, ravintola-alalle, taksialalle, siivous- ja kunnossapitoalalle ja ruokalahettien toimintaan. Näissä esiintyy paljon työperäistä hyväksikäyttöä, työnantajavelvoitteiden laiminlyöntiä ja veronkiertoa.
- Ammattiliitoille annetaan kanneoikeus työntekijän sijaan. Samalla ryhmäkanneoikeus laajennetaan työlainsäädäntöä koskeviin oikeusjuttuihin, jotta liitto voi tarvittaessa ajaa useamman työntekijän asiaa samalla kanteella. Ruotsin mallin mukaisesti työntekijäpuolen kanta sovitusta pätee riitatilanteessa, kunnes asia ratkaistaan lopullisesti. Tämä vahvistaa työntekijöiden edunvalvontaa ja ehkäisee turhia riitoja.
- Määräaikaisten sopimusten ketjuttamista säännellään tiukemmin. Pakkoyrittäjäyhtä esim. alustataloustyössä ehkäistään tulkinnalla työntekijäasemasta. Työntekijän kannalta vastentahtoiset vaihtelevan työajan sopimukset (ns. nollatuntisopimukset) tulisi kokonaan kieltää ilman erityistä perustetta.
- Selvitetään, miten rakennusalalla käytössä oleva ja hyväksi havaittu käännetty arvonlisäverovelvollisuus voidaan ottaa käyttöön niillä aloilla, joissa se on mahdollista.
- Yritysten vastuuta työntekijöiden oikeuksista niiden arvoketjuissa lisätään yritys vastuusääntelyllä. Tämä toteutetaan ensisijaisesti toimeenpanemalla jo voimassa oleva yritys vastuudirektiivi kunnianhimoisesti.
- Oikeudenkäyntikulujen kasvu ja prosessikynnyksen nousu ovat ongelmallisia, ellei käytössä ole tosiasiallisesti toimivia sanktio- ja oikeussuojaprosesseja. Uhreille taataan julkinen oikeusapu ja tulkkia apu uhreille, joilla on puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito.

LAADUKAS TYÖELÄMÄ

Tuetaan osatyökykyisiä työelämässä

Työntekijöiden työkyvyn heikentyminen ja palautumisen vaikeus ovat yleistyneet, mikä korostaa jo nykyisellään tarvetta joustaville työjärjestelyille ja yksilölliselle tuelle. Osatyökykyisten mahdollisuudet osallistua työelämään ovat edelleen rajalliset. Monilta työpaikoilta puuttuvat rakenteet, jotka mahdollistaisivat osa-aikatyön tai osasairauspäivärahan hyödyntämisen.

Suomalaiset työmarkkinat kaipaavat rakenteellisia uudistuksia, jotta osatyökykyiset ja erityistä tukea tarvitsevat voivat osallistua työelämään yhdenvertaisesti ja turvallisesti.

- Parannetaan osatyökykyisten ja erityistä tukea tarvitsevien asemaa työelämässä.





- Taataan oikeus osasairauspäivärahan. Tällä hetkellä työnantajalla ei ole lakisääteistä velvollisuutta järjestää työntekijälle osasairauspäivärahan saamisen edellytyksenä olevaa osa-aikatyötä.
- Taataan oikeus osa-aikatyöhön.
- Säädetään työnantajalle velvollisuus selvittää työntekijän työkyky ja velvollisuus sopeuttaa työtä, mukauttaa työtä, järjestää muuta työtä sekä uudelleen kouluttaa hänet työnantajalla tarjolla oleviin muihin töihin, kun työntekijän työkyky on alentunut olennaisesti ja pysyvästi ennen kuin työnantajalle syntyy peruste irtisanoa palvelussuhde terveydentilan perusteella.

Estetään häirintä työpaikoilla

Työpaikoilla esiintyvä häirintä, väkivallan uhka sekä väkivalta ovat lisääntyneet. Häirintä ja uhkailu voivat myös levitä työntekijän yksityiselämän piiriin esimerkiksi sosiaalisen median kautta.

Uusien kuormitustekijöiden sekä riskien hallintaan tarvitaan entistä tehokkaampia normeja ja toimintamalleja, jotka velvoittavat työnantajia ennaltaehkäiseviin toimiin. Toisaalta esimerkiksi varhaiskasvatuksen, koulujen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät ovat avainasemassa tunnistamaan lähisuhdeväkivaltaa, ja he tarvitsevat osaamista ja tukea väkivaltaa kohdanneiden lasten, nuorten ja aikuisten kohtaamiseen ja auttamiseen.

Työturvallisuuden laiminlyönneistä tulisi seurata tuntuvampia sanktioita, jotka kohdistuvat organisaatioon kokonaisuutena, ei vain yksittäisiin esihenkilöihin. Muutos loisi kannustimen kehittää työpaikkojen turvallisuuskulttuuria pitkäjänteisesti.

- Säädetään asetus psykososiaalisesta kuormituksesta:
 - Vuonna 2024 STM:n alaisessa työryhmässä valmisteltu psykososiaalista kuormitusta koskeva asetusmuutos ennaltaehkäisyyn ja hallintaan toteutetaan.
- Säädetään asetus työhön liittyvän väkivallan uhan hallinnasta:
 - Väkivallan uhan torjunnasta säädetään asetus, jolla täsmennetään työturvallisuuslain työnantajavelvoitteita painottaen ennakointia sekä työssä ilmenevien väkivallan aiheuttamien työterveys- ja työturvallisuusriskien torjuntaa.
- Korotetaan työturvallisuuden laiminlyönneistä työnantajaan kohdistuvia sanktioita:
 - Seuraamus tulee kohdistaa voimakkaammin organisaatioon kuin yksittäisiin työnantajan edustajiin. Työturvallisuuslain rikkomuksista työnantajalle annettavien sanktioiden tasoa tulee korottaa työntekijöiden työn terveellisyyden ja turvallisuuden edesauttamiseksi ja kohdentaa sanktiot organisaatiolle yksittäisten työnantajan edustajien sijaan.





Ehkäistään Ilmastonmuutoksen vaikutusten riskejä

Ilmastonmuutoksen aiheuttamat sään ääri-ilmiöt lisäävät työpaikkojen terveys- ja turvallisuusriskejä, joita nykyinen työturvallisuuslainsäädäntö ei riittävästi huomioi. Työntekijöiden altistuminen helleaalloille, myrskyille tai pakkasille sekä erilaisille bakteereille ja loisille edellyttää lainsäädännön täsmentämistä ja työnantajien nykyistä parempaa varautumista muuttuvaan työympäristöön.

- Täsmennetään työturvallisuuslainsäädäntöä koskemaan myös ilmastomuutoksen aiheuttamia sään ääri-ilmiöihin liittyviä terveys- ja turvallisuusriskejä.

Varmistetaan työsuojeluvaltuutetun toimintaedellytykset

Työsuojelun valvontalaissa säädettyä työpaikan määritelmää tulee tiukentaa (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 25 §). Nykyisen säännöksen on tulkittu mahdollistavan hyvin suuria ja maantieteellisesti laajoja kokonaisuuksia yhden työsuojeluvaltuutetun hoidettavaksi eikä työsuojeluvaltuutetulla ole tosiasiallisia mahdollisuuksia suoriutua tehtävästä lain edellyttämällä tavalla.

Liian suuret työpaikat ja työelämän työsuojelutoiminnassa käsiteltävien asioiden monimutkaistuminen ovat johtaneet vaikeuksiin löytää halukkaita työntekijöitä asettumaan ehdolle työsuojeluvaleissa. Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöä tulee lisätä.

Työsuojeluvaltuutetun tehtäväkenttä on laajentunut merkittävästi viime vuosina. Työelämässä korostuvat yhä enemmän psykososiaalinen kuormitus, väkivallan uhka, ilmastonmuutoksen aiheuttamat terveysriskit sekä työkyvyn tukeminen. Näiden ilmiöiden hallinta vaatii aikaa, osaamista ja yhteistyötä, jota ei voida toteuttaa riittävästi nykyisillä ajankäytön resursseilla. Monilla työpaikoilla tehtäviin varattu aika ei riitä kattamaan kaikkia valtuutetulle kuuluvia velvoitteita, mikä heikentää työsuojelutoiminnan vaikuttavuutta ja ennaltaehkäisevää otetta.

Työturvallisuuslaista puuttuvat määräykset työsuojelun yhteistoiminnasta useamman työnantajan yhteisissä työympäristöissä, joissa ei ole pääsiallista määräysvaltaa käyttävää työnantajaa. Tällaisia ovat mm. valtion yhteiskäyttötilat ja kauppakeskukset. Vastuiden epäselvyys haittaa työturvallisuusongelmien ratkomista ja työsuojelun yhteistoiminnan toteutumista. Toisaalta tehdään turhaa päällekkäistä työtä mm. työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä.

- Tiukennetaan Työsuojelun valvontalain 25 § mukaista työpaikan määritelmää sellaiseksi, että työsuojeluvaltuutetulla on tosiasiallinen mahdollisuus hoitaa tehtävänsä.
- Lisätään työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä.
- Selkiytetään työsuojelun yhteistoimintaa ja työsuojeluvaltuutetun toiminta-oikeuksia yhteisissä työskentelytiloissa, joissa ei ole pääsiallista määräysvaltaa käyttävää tahoa.





TASA-ARVOINEN TYÖELÄMÄ

Edistetään työelämän tasa-arvoa

Sukupuolten välinen palkkaero keskimääräisissä säännöllisen työntekijän palkkoissa on kaventunut hitaasti. Palkkauksen läpinäkyvyys edistää oikeudenmukaista palkkausta. Riitatilanteissa riittävien tietojen saaminen verrokkihenkilön palkkauksesta mahdollistaa tilanteiden ratkaisemisen työpaikkatasolla.

Syrjinnän kielloista huolimatta syrjintä on edelleen merkittävä ongelma työpaikoilla. Esimerkiksi raskaussyrjinnän tuomioistuinkäsittely sisältää merkittävän oikeudenkäyntikuluriskin tilanteessa, jossa henkilön taloudellinen asema voi olla jo muutoinkin heikko. Ilman tehokkaita oikeusturvakeinoja syrjintää koskeva sääntely jää näennäiseksi.

Perhevapaaudistuksella mahdollistettiin aiempaa joustavampi ja tasaisempi perhevapaiden jakaminen. Tästä huolimatta synnyttävä vanhempi käyttää edelleen valtaosan perhevapaista. Työn ja perhe-elämän joustava yhteensovittaminen tulee mahdollistaa erilaisille vanhemmille ja perheille sekä muuttuvissa elämäntilanteissa, kuten omaisen hoitamiseksi tai uudelleen kouluttautumisen yhteydessä.

- Laajennetaan työpaikkojen palkka-avoimuutta koskemaan myös yksityistä sektoria. Samalla varmistetaan henkilöstön edustajien toimivaltuudet palkkatietojen saamiseen ilman verrokkihenkilöiden suostumusta.
- Yksinkertaistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden riitautusta ja kovennetaan rangaistuksia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussyrjinnästä.
- Parannetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista mahdollistamalla joustavien työaikojen käyttöä, etätöitä ja osa-aikatyötä työntekijän tarpeiden mukaan.
- Säädetään lähisuhdeväkivallan uhrien oikeus maksuttomaan oikeusapuun ja turvalliseen majoitukseen.

Julkinen talous ja kasvupolitiikka

Pohjoismainen hyvinvointivaltio perustuu laajoihin ja maksuttomiin julkisiin palveluihin sekä kattavaan sosiaaliturvaan. Näiden rahoittamiseksi Pohjoismaissa on jonkin verran muita yhteiskuntia korkeampi veroaste. Näiden yhdistelmänä Pohjoismaiset yhteiskunnat sijoittuvat maailman kärkeen sekä hyvinvointi- että kilpailukykyvertailuissa. Pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämisen kannalta on tärkeää, että laadukkaille ja kattaville palveluille löytyy kestävä rahoituspohja myös tulevaisuudessa.

Parannetaan hyvinvointialueiden rahoitusasemaa

Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa haastavana ajankohtana, kun koronapandemian jälkimainingeissa tuli usea korkean inflaation vuosi, energiakriisi ja Venäjän hyökkäys Ukrainaan.





- Mikäli osa hyvinvointialueista ei ole vielä vuonna 2027 selviytynyt alijäämien kattamisvelvoitteestaan, laaditaan alijäämien kattamiseen julkiset palvelut turvaavat suunnitelmat.
- Hyvinvointialueiden rahoitusmallia on kehitettävä ja parannettava muun muassa seuraavilta osin:
 - Parannetaan hyvinvointialueiden mahdollisuuksia hankkia omaa rahoitusta selvittämällä ja valmistelemalla sote-veromalli (kts. paikallishallinnon verouudistus alla Kuntatalous-kohdassa.)
 - Vaihdetaan hyvinvointialueindeksin laskentatapaa huomioimaan hyvinvointialueiden ansiokehitys keskimääräisen ansiokehityksen sijaan.
 - Nykyistä rahoitusmallia parannetaan huomioimalla asiakasmaksujen lakisääteisen maksimin ja perittyjen asiakasmaksujen erotus 50%:sti yleiskatteellista rahoitusta vähentävänä tekijänä. Uudistuksen myötä hyvinvointialueita ei rangaistaisi pienentämällä rahoitusta, mikäli ne pitävät asiakasmaksut lakisääteistä maksimia pienempinä.
 - Palveluntarpeen kasvu huomioidaan nykyistä tarkemmin rahoituksessa tekemällä palveluntarvekertoimen nykyisestä 0,2%-yksikön korotuksesta pysyvä ja huomioimalla palveluntarpeen kasvu täysimääräisemmin (esim. 90%:sti).
 - Kasvatetaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (hyte) painoarvoa ja parannetaan laskentamallia huomioimalla määräytymistekijöiden absoluuttinen taso.

Tuetaan kuntien taloutta

Suomen kuntakenttä sopeutuu sote-uudistuksen jälkeiseen aikaan, jossa kuntien velvoitteet ja tulopohja ovat aiempaa kapeammat. Kuntakentällä keskeisiä ongelmia on palvelurakenteen ja rahoituksen yhteensovittaminen. Kunnilla on erilaiset valmiudet toteuttaa tehtäviään. Kuntakenttää kuvaa kuntien keskinäinen eriarvoistuminen. On välttämätöntä, että tulevalla hallituskaudella valtio luo nykyistä paremmat edellytykset kunnille suoriutua velvoitteistaan.

- Toteutetaan paikallishallinnon eli kuntien ja hyvinvointialueiden verotusta ja rahoitusta koskeva kokonaistarkastelu ja -uudistus. Tarkastelussa on pidettävä mukana vähintään seuraavat elementit:
 - Kuntien verotulojen tarkastelu. Sisältää kiinteistöveron tarkastelun, kuntien oikeuden periä kuntaveroa pääomatuloista, kaivosveron tason ja jako-osuuksien kuntien ja valtion välillä tarkastelun, hyvinvointialueiden oikeuden periä ns. sote-veroa (valtion asettamissa rajoissa, esim. nykyisen kiinteistöveron kaltaisesti), sekä mahdollisten muiden verotulon lähteiden tarkastelun.
 - Osana kokonaistarkastelua pitää myös selvittää ja ottaa tarpeellisilta osin käyttöön selkeä ja oikeudenmukainen verotulojen tasausjärjestelmä, joka huomioi kuntien erilaiset mahdollisuudet kerätä lisää verotuloja.





- Kuntien verotulojen tarkastelun lisäksi kuntien valtionosuusjärjestelmää on uudistettava siten, että se tasaa kuntien välistä eriarvoisuutta ja parantaa sote-uudistuksen jäljiltä epäsuotuisaan valtionosuusasemaan jääneiden kuntien tilannetta.
- Turvataan TE-palveluille ja kotiutumispalveluille riittävä rahoitus. (Kuntaliiton arvion mukaan TE-palvelut siirtyivät kuntiin noin 100 miljoonaa euroa alirahoitettuna, kotoutumiskorvauksista leikattiin 30 miljoonaa euroa vuodesta 2027 alkaen).
 - Selvitetään, onko kuntien uusiin sosiaaliturvan rahoitusvastuisiin mahdollista tehdä suhdanne-elementtiä, joka kasvattaisi valtion vastuuta varsinkin pitkittyneessä matalasuhdanteessa.

Kehitetään valtiontalouden hoitoa

Valtiontalous on Suomessa ollut pääosin alijäämäinen vuosien 2008 - 2009 finanssikriisistä asti. Usea hallitus on velkaantumista yrittänyt taistaa, pääosin heikoin tuloksin. Siksi on tärkeää paitsi lisätä julkisen sektorin tuloja, myös uudistaa järjestelmää, jolla julkista taloutta hoidetaan.

- Julkisen talouden hoitamista on parannettava. Menokehysten lisäksi olisi tuotava normaaliksi käytännöksi myös tulokehykset, jotta julkisen talouden tulo- ja menopuolta tarkasteltaisiin verrannollisella tarkkuudella ja painoarvolla.
 - Tulevaisuuden investointitarpeet esim. soteen, turvallisuuteen ja oikeudenmukaiseen vihreään siirtymään huomioitava.
- Velkajarruun ja finanssipoliittiseen työryhmään liittyviä toimenpiteitä:
 - Talouspolitiikan arviointineuvoston rahoitus tulisi siirtää VM:n alaisuudesta eduskunnan alaisuuteen – riittävät resurssit turvaten. Se, että valvojan rahoitus on valvottavan päätösvallassa voi muodostua pitkällä aikavälillä ongelmalliseksi.
 - Samalla talouspolitiikan arviointineuvoston kokoonpanoa tulee tarkastella ja mahdollisesti laajentaa kattamaan muitakin tieteenaloja kuin kansantaloustiede. Tämä saattaisi tarkoittaa neuvoston kokoonpanon laajentamista nykyisestä – mikä olisi hyvä, koska neuvostolla on merkittävää vastuuta talouspolitiikan arvioinnissa.
 - Lisätään Finanssipoliittiselle parlamentaariseen työryhmälle velvoite kuulla ja konsultoida työmarkkinajärjestöjä ja muuta kansalaisyhteiskuntaa työryhmän tavoitteiden asetannassa ja seurannassa.
 - Varmistetaan, että Finanssipoliittisen parlamentaarisen työryhmän toiminta on mahdollisimman avointa ja vuorovaikutteista muun yhteiskunnan suuntaan.
- Julkisen sektorin tuloja on lisättävä eli oikeudenmukaisia verouudistuksia:
 - Toteutetaan pääomatuloverotuksen kokonaistarkastelu ja -uudistus. Uudistuksen tavoitteena on kaventaa eroa eri tulolajien veron välillä ja luoda parempia





kannustimia yritysten investoinneille ja kasvulle. Pääomaveron kokonaistarkastelu sisältää mm. listaamattomien yritysten osinkoverotuksen tarkastelua, lähdeveron institutionaalisille sijoittajille, verosuunnittelun porsaanreikien tukkimista, selvityksen kuntien/hyvinvointialueiden oikeudesta periä veroja pääomatuloista, sekä pääomatuloveron progression lisäämistä.

- Laaditaan perintö- ja lahjaveroon oikeudenmukainen elinkaarimalli, jossa verotuksen taso määräytyy sen mukaan, paljonko perintöä tai lahjoja vastaanottaja elämänsä aikana vastaanottaa.
- Palautetaan varallisuusvero. Ilmoitusvelvollisuus ja maltillinen verotaso.
- Lisätään maltillisesti ansiotuloverotuksen progressiota tekemällä indeksitarkastukset vain osittaisina kahdessa ylimmässä tuloluokassa.
- Jatketaan solidaarisuusveroa ja lasketaan solidaarisuusveron alarajaa noin vuoden 2015 tasolle.
- Uusiutumattomien luonnonvarojen käytöstä kannettavia veroja, esimerkiksi kaivosveroa, tulisi nostaa nykyiseltä tasolta.
- Harmaan talouden torjunnan resurssit verohallinnossa on palautettava vähintään vuoden 2023 tasolle.

Vauhditetaan talouskasvua ja investointeja

Suomen heikko talousmenestys johtuu ensisijaisesti yksityisen sektorin heikosta kehityksestä Nokian romahduksen jälkeen.

- Vahvistetaan yhteiskuntamme pitkän tähtäimen taloudellista kestävyyttä tukemalla palveluviennin osuuden kasvua Suomen viennistä.
- Parannetaan tuottavuutta sekä toiminnan vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta yhdistämällä tavoitteet hyvästä johtamisesta, työn tuottavuudesta sekä henkilöstön kannustavasta palkitsemisesta. Edistetään henkilöstörahastojen perustamista julkiselle ja yksityiselle sektorille. Tavoitteena parantaa julkisen sektorin tuottavuutta palkitsemalla henkilöstöä kollektiivisesti, jos kullekin työyhteisölle asetetut sopivat tuottavuustavoitteet on saavutettu.
- Yritystukijärjestelmää karsitaan ja uudistetaan, esimerkiksi vuoden 2018 parlamentaarisen työryhmän kehikon pohjalta, investointitarpeet esim. soteen, turvallisuuteen ja oikeudenmukaiseen vihreään siirtymään huomioitava.





TYÖHÖN JOHTAVA MAAHANMUUTTO

Vahvistetaan maahanmuuttajien asemaa työelämässä

Työn perässä on muutettu aina. Tänä päivänä siirtolaiset muodostavat noin 5 % globaalista työvoimasta. Heistä joka neljäs työskentelee Euroopan korkean elintason maissa.

Suomen väestörakenteen tulevaisuuden haasteet on jo pitkään tiedetty: väestö kasvaa maahanmuutosta ja Suomeen tarvitaan osaavaa työvoimaa sekä EU-alueelta että ns. kolmansista maista. Maahanmuuttajat ovat työelämässä haavoittuvassa asemassa ja työperäisen hyväksikäytön kohteena.

Suomen tulee palauttaa maineensa ihmisoikeuksia ja oikeusvaltioperiaatetta kunnioittavana hyvinvointivaltiona. Ainoa tapa pitää kiinni kaikkien työntekijöiden oikeuksista on puolustaa haavoittuvimmassa asemassa olevien eli maahan muuttaneiden työntekijöiden oikeuksia.

- Hallituskauden aikana valmistellaan ohjelmallinen linjaus Suomen kansalliseksi työhön johtavan maahanmuuttopolitiikan kokonaisuudeksi sekä esitys tämän politiikan hallinnollisesta toteuttamisesta valtionhallinnossa. Valmistelun lähtökohtana on työvoiman kansallinen tulevaisuuden tarve sekä Suomen kansainvälinen humanitäärinen vastuu. Tavoitteena on sujuvoittaa kansallisen maahanmuuttopolitiikan prosesseja, kiinnittäen samalla erityistä huomiota maahanmuuttajien työmarkkina-aseman turvaamiseen.
- Työhön johtava maahanmuuttopolitiikka muodostuu kolmesta toisiinsa sidotusta elementistä: todellisesta osaavan työvoiman tarpeesta, nykyistä tiukemmasta lain tasoisesta puuttumisesta työperäiseen hyväksikäyttöön sekä selkeästä ja riittävän tiukasta saatavuusharkinnasta. Saatavuusharkinnassa painotetaan alueellista työvoiman tarvetta.
- Parempaa maahanmuutto- ja kotoutumispolitiikkaa tilastoinnin ja tutkimuksen avulla: väestörekisteriin mahdollisuus merkitä useampi äidinkieli, rakenteellisten työllistymisen esteiden selvittäminen, maahan muuttaneiden osaamisen kartoittaminen ja hyödyntäminen.
- Ymmärretään, että kotoutuminen parantaa työmarkkina-asemaa useamman sukupolven yli: kotoutumiskoulutuksen siirtäminen TEM -> OKM laadun, opetussuunnitelman toteutumisen sekä opettajien työehtojen noudattamisen varmistamiseksi.
- Mahdollisuus työ- ja yrittäjyysperustaisen oleskeluluvan myöntämiselle mahdollistetaan sellaisille turvapaikanhakijoille tai kielteisen turvapaikkapäätöksen saaneille, joiden työsuhteen voidaan katsoa olevan aito ja jotka ovat työllistyneet työvoimapula-alalle tai joilla on oppivelvollisuuttaan suorittavia lapsia Suomessa. Mahdollisuus työ- tai opiskeluperustaisen oleskeluluvan hakemiselle annetaan lisäksi henkilöille, jotka ovat suorittaneet Suomessa ammatillisen tai korkea-asteen tutkinnon tai ovat opintojensa loppuvaiheessa.
- Kansainvälisen rekrytoinnin pitää olla oikeudenmukaista: työnantajille säädetään velvoite työllistää EU/ETA-alueen ulkopuolelta rekrytoimansa työntekijät,





työperustaisen oleskeluluvan kustannusten siirtäminen työnantajan maksettaviksi ja työsopimuksen liittäminen lupahakemukseen.

- Kieli on tärkeä työväline: työnantajille myös vastuuta kielikoulutuksesta, sitä on tarjottava työajalla ja huolehdittava kielitaidon kehittamisestä alun jälkeen.
- Suomeen saatava sitoutunutta työvoimaa: karkottamisella uhkaamisen sijaan työntekijöitä perheineen tulee houkuttaa asettumaan Suomeen tarjoamalla mahdollisuutta turvattuun oleskelulupaan palkintona panostuksesta kielen oppimiseen sekä kotoutumiseen, ja lisäksi perheenyhdistäminen on turvattava sitomalla toimeentuloraja ulkomailta rekrytoitavien vähimmäisansioihin.
- Samat oikeudet kaikille työntekijöille: kielilisiä kuuluu myös maahan muuttaneille, mikäli työnantaja hyödyntää heidän kielitaitoaan, minkä lisäksi uralla eteneminen on mahdollistettava kaikille – samoin jatkokoulutus.
- Ulkomaalaislain 187 §:n rekrytointikiellon käyttöalaa laajennetaan. Kieltoja rekrytoida uutta työvoimaa kolmansista maista on määrättävä entistä pienemmistä rikkomuksista. Rekrytointikieltojen määräaikojen vähimmäis- ja enimmäiskestoja pidennetään merkittävästi. Lainsäädäntömuutosten ohella ministeriön ohjeistuksella varmistetaan maahanmuuttoviraston rekrytointikieltojen laaja-alainen käyttö.
- Rasismien vastaisella työllä tuetaan yhteiskuntamme yhtenäisyyttä ja puolustamalla maahanmuuttajatyöntekijöiden oikeuksia puolustamme kaikkien työntekijöiden oikeuksia.

TYÖELÄMÄN IHMISOIKEUDET JA KANSAINVÄLINEN YHTEISTYÖ

Edistetään eettistä rekrytointia ja perusoikeuksien toteutumista

Työntekijöiden oikeudet ovat ihmisoikeuksia. Työelämän perusoikeuksien toteutuminen julkisin varoin tuetussa toiminnassa vahvistaa Suomen ihmisoikeusperustaista ulkopoliittikkaa. Ulko- ja kehityspoliittikan keskiössä ovat nykyään turvallisuus, kauppapoliittikka ja kestävä kehitys, joita ihmisarvoisen työn edistäminen tukee. Kansainvälisen työjärjestön (ILO) määrittelemien työelämän perusoikeuksien toteutuminen kehittyvissä maissa vahvistaa sekä kestävänsä kehityksen tavoitteita että Suomen kaupan ja kehityksen välistä yhteyttä. Tämä edellyttää, että kehitysyhteistyön resurssit ja jatkuvuus turvataan myös tulevaisuudessa.

Samalla kun panostamme maabrändiin ja kotoutumisen sujuvoittamiseen, on tiedostettava, että kansainvälisessä rekrytoinnissa on noudatettava eettisiä periaatteita. Tämänhetkinen toiminta ei ole läheskään aina kestävä. Suomi on esimerkiksi ainoa EU-maa, joka suunnitelmallisesti rekrytoi EU/ETA-alueen ulkopuolelta päteviä sairaanhoitajia hoivatyöhön. Lisäksi jatkuvasti paljastuu uusia rikkomuksia rekrytoinnin sekä ns. koulutusviennin toimijoilta.





Eettisen rekrytinnin periaatteet on huomioitava kaikessa työperäisessä maahanmuutossa ja kansainvälisissä rekrytoinneissa. Ammattitaitoisen työvoiman lähtö ei saa heikentää lähtömaiden peruspalveluja. Suomi ei siirrä omaa työvoimapulaansa muiden maiden ratkaistavaksi, ja rekrytointia on valvottava väärinkäytösten estämiseksi. Ulkomaiselle työvoimalle ei saa muodostua rinnakkaisia työmarkkinoita, vaan kaikilla työntekijöillä on oltava yhtäläiset oikeudet, mukaan lukien oikeus järjestäytyä. Suomi edistää myös EU:ssa aktiivisesti työelämän väärinkäytösten ja sosiaalisen polkumyynnin torjuntaa, ihmisoikeuksien toteutumista ja ympäristönsuojelua.

Kansainvälisten rekrytointiprosessien tulee olla selkeitä ja eettisesti kestäviä. Hankkeiden sijaan tarvitaan pysyvät rahoitusmallit rekrytoinnille. Rekrytointiyritykset tulee rekisteröidä ja niiden toimintaa valvoa.

- EU:n ulkopuolisista maista tulevien työntekijöiden oikeudet toteutuvat tasavertaisesti ja työsuhteiden naamiointi tai väärinluokittelu estetään.
- ILO:n työelämän perusoikeudet ovat keskiössä Suomen kehityspoliittisissa linjauksissa ja julkisin varoin tuetussa kansainvälisessä toiminnassa.
- Suomi varmistaa kansainvälisten sitoumusten mukaisesti kehitysyhteistyön rahoituksen tason turvaamisen. Riittävä osuus varsinaisista kehitysyhteistyömäärärahoista kohdennetaan kansalaisjärjestöjen tekemään kehitysyhteistyöhön

KUNTIEN TOIMINTA JA PALVELUT

Kunnat tarvitsevat jatkossakin valtion ohjausta, jolla varmistetaan asukkaiden perusoikeuksien toteutuminen. Julkisen sektorin toimintaan liittyvissä ratkaisuihin on huomioitava, että julkisyhteisöjen välisessä yhteistyössä on kyse voimavarojen yhteiskäytöstä ja tehokkaasta resurssien käytöstä. Kyseinen toiminta ei väärin kilpailua.

Julkisten ruoka- ja puhtauspalvelujen merkitystä varautumisessa on syytä vahvistaa varmistamalla, että nämä toiminnot säilyvät julkisena palveluna. On myös huomioitava, että kyseisen alan työntekijöiden keski-ikä on korkea. Eläköitymisen myötä alaa uhkaa työvoimapula jo lähivuosina. Työhön kouluttautumista, alan töihin hakeutumista ja työssä pysymistä tulee edistää, jotta palvelujen järjestäminen laadukkaasti on mahdollista.

Työllisyyspalveluissa on edelleen kehitettävää. Työllistymistä tulee edistää varmistamalla muun muassa riittävä rahoitus ja työntekijämäärä palveluissa, jotka mahdollistavat asiakkaille henkilökohtaisen lähipalvelun.

Entistä parempaa kuntatyötä

- Edistetään kuntien ja muiden julkisen sektorin toimijoiden yhteistyötä selvittämällä yhteistyön ja muun muassa kuntayhtymämallin esteet. Tavoitteena on kuntien elinvoimaisuuden ja kunnissa tarvittavien palveluiden edistäminen.





- Edistetään erilaistuvien kuntien elinvoimaisuutta ja mahdollisuutta kehittää palvelujansa.
- Selvitetään lasten ja nuorten hyvinvointia edistävien kuntapalvelujen säädösten ajantasaisuus ja uudistamistarve (ml. henkilöstömitoitus nuorisopalveluissa). Tavoitteena on vahvistaa kuntapalveluissa toimivien mahdollisuuksia tukea lasten, nuorten ja heidän perheidensä hyvinvointia.
- Edistetään julkisen sektorin tuloksellisuutta ja tuottavuutta kehittämällä henkilöstön palkitsemista hyvistä työsuorituksista ja selvittämällä henkilöstörahastojen käyttöä.
- Ravitsemis- ja puhtauspalvelualalle kouluttautumista, töihin hakeutumista ja työssä pysymistä edistetään, jotta palvelujen järjestäminen laadukkaasti on mahdollista. Käynnistetään ravitsemis- ja puhtausalan työvoiman saatavuuteen, riittävyteen ja pitovoimaan liittyvä ohjelma yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Selvitystyössä arvioidaan henkilöstömitoituksen säätämisen tarve.

Kohti parempaa työllisyyttä

- Selvitetään työttömien työllistymisten esteet.
- Työllisyysalueiden toimivuutta edistetään ensisijaisesti toiminnan vakauttamisella, ei työllisyysalueiden määrän vähentämisellä. Tavoitteena on laadukkaiden lähipalvelujen toteuttaminen ja henkilöstön työhyvinvointi.
- Vahvistetaan sosiaalipalveluiden (Kela ja hyvinvointialueet) osallistumista työllistämispalveluja tarvitsevien asiakkaiden palveluprosesseissa. Erytisenä painopisteenä on nuoriso- ja pitkäaikaistyöttömien ja maahanmuuttajien palveluiden parantaminen, mikä ehkäisee syrjäytymistä ja edistää kotoutumista. Toisena painopisteenä on mahdollisimman monen osatyökykyisen saaminen osittain tai kokonaan takaisin työelämään.
- Huolehditaan, että työllisyyspalvelujen palveluvalikoimassa on kattavasti muun muassa kieli-, kotoutumis- ja digikoulutusta.
- Parannetaan omaehtoisen opiskelun huomioimista palauttamalla omaehtoista opiskelua suorittavalle kevennetyt työnhaun velvoitteet. Näin helpotetaan työvoiman saatavuutta toimialoilla, jossa on työvoimapulaa.
- Nostetaan työllisyysalueiden määrärahoja, jotta palkkatuettu työ on käytössä ilman katkoja. Palkkatuetulla työllä saa kerrytettyä työssäoloa.

SOSIAALI- JA TERVEYSPOLITIikka

Sosiaali- ja terveydenhuolto huomioidaan kokonaisuutena. Kaikkien siinä toimivien ammattilaisten työ on tärkeää ja arvokasta.

Suomessa on pitkäkestoinen pula sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä. Esimerkiksi Valtioneuvoston selvityksen mukaan vuonna 2040 vaje lähihoitajista sekä muista





terveydenhuollon työntekijöistä ja kodinhoitajista koko sote-sektorin palveluissa on noin 49 000–63 000 työntekijää.

Vaikean tilanteen keskiössä ovat liian pienet resurssit, mikä tarkoittaa esimerkiksi työntekijöille liian suurta työmäärää ja kuormitusta samalla kun palkka on vaativuuteen nähden liian pieni. Asukkaat jäävät pahimmillaan ilman sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita tai ne viivästyvät kohtuuttomasti, kun tekijöitä ei ole tarpeeksi.

Tilanne on syytä ottaa vakavasti, sillä alan henkilöstö ylläpitää koko Suomen toimintakykyä niin rauhan kuin poikkeusolojenkin aikana. Sote-ammattilaiset ylläpitävät suomalaisten työkykyä ja luovat sitä tulevien sukupolvien työntekijöille. Hoiva ja hoito ikäihmisille, vammaisille, lapsille sekä nuorille luo inhimillisen yhteiskunnan ja mahdollistaa samalla heidän läheistensä työssäkäynnin.

Seuraavan hallituksen on tärkeä varmistaa henkilöstön saatavuutta

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ongelmat ovat Suomessa vakavia ja tulevat lisääntymään entisestään ikäluokkien vanhetessa ja lisätessä tarvetta palveluille. Tilanne vaatii toimia yli hallituskausien.

Suomeen tarvitaan valtakunnan tason yhteismitallista tietoa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön tilanteesta. Siten saadaan kattava tilannekuva, jonka avulla toimia kyetään suuntaamaan oikein alueiden, henkilöstön ja resurssien näkökulmasta. Tämän koordinointiin ja kokoamiseen on tärkeä määritellä vastuutaho, sillä nyt tietoja on useassa eri paikassa.

Teknologioilla on mahdollista helpottaa henkilöstön tilannetta. Niiden työntekijälähtöinen kehittäminen ja käyttöönotto lisäävät työn veto- ja pitovoimaa. Edellytyksenä on mm., että kaikki työntekijät perehdytetään kunnolla niiden käyttöön sekä yllä pidetään osaamista.

- Jatketaan toimia sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden parantamiseksi yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa.
- Varmistetaan, että Suomessa on saatavilla valtakunnallista ja alueellisesti yhteismitallista tietoa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuudesta, pysyvyydestä, työkykyisyydestä, koulutuksesta sekä alueellisesta ja ammattialakohtaisesta sijoittumisesta. Tiedon koordinointiin ja kokoamiseen määritellään vastuutaho.
- Teknologioita kehitetään ja otetaan käyttöön työntekijälähtöisesti. Niiden on tärkeä helpottaa työntekijöiden työkuormaa, ei lisätä sitä entisestään.

Parannetaan sote-henkilöstön työoloja työkyvyn ylläpitämiseksi

Sote-alojen ammattilaisten työstä johtuvat työkyvyn ongelmat ovat lisääntyneet samaan aikaan kun heidän pääsyään työterveyshuoltoon on heikennetty. Muita hoitavat alan ammattilaiset odottavat hoitoon pääsyä usein samoissa terveyskeskusjonoissa kuin muut. Heidän saamansa työterveyspalvelut eivät ole riittävän oikea-aikaisia ja laajoja takaamaan työkykyisyyttä.





Yksi suurimpia haasteita alan työntekijöiden työkyvylle, jaksamiselle ja alalla pysymiselle ovat liian ennakoimattomat sekä joustamattomat työajat. Useat työntekijät ovat perheellisiä ja osa yksinhuoltajia, joiden yksilöllisiä perhetilanteita ei oteta alalla riittävästi huomioon työaikojen ja työvuorojen osalta. Sama koskee eri syistä osa-aikatyötä tarvitsevia.

- Tehdään valtakunnallinen selvitys siitä, miten sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työterveyshuoltoa ja sinne pääsyä parannetaan. Lähtökohtana selvityksessä on taata henkilöstölle ensisijainen oikeus päästä sosiaali- ja terveystalouteihin.
- Luodaan valtakunnallinen työkykyjohtamisen koulutus alan esihenkilöille, johtajille, henkilöstöhallinnolle sekä henkilöstön edustajille. Varmistetaan kaikkien pääsy koulutukseen.
- Työaikojen ennakoitavuutta lisätään muuttamalla työaikalakia niin, että työvuoroluettelo on annettava työntekijälle tiedoksi vähintään kahta viikkoa aikaisemmin.
- Työvuoroluettelo laadittaessa työnantajan on kuultava työntekijän mielipidettä ja työvuoroluettelo voidaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella.
- Työaikojen joustavuutta parannetaan lisäämällä alan osa-aikatyön tekemisen mahdollisuuksia niitä tarvitseville.
- Kunta-alalla oleva yötyökokeilu tuodaan lainsäädäntöön ja jatkossa yötyötä tekevien työntekijöiden säännöllistä työaika lyhennetään ilman palkanmenetystä.
- Työsopimuslaista sekä työaikalasta poistetaan seuraavat kohdat, joiden perusteella voidaan laista poiketa työehtosopimuksella: § TSL 13 luku, 7§ kohta 2 (Työnantajan tarkasteluvelvollisuus ja uuden työaikaehdon tarjoamisvelvollisuus). § TAL 8 luku, 34§ kohta 20 (Työvuoroluettelo).

Nostetaan johtamisen keskiöön moniammatillisuus ja osallisuus

Sosiaali- ja terveydenhuolto on moniammatillista toimintaa. Alan johtamisessa on ensiarvoista ymmärtää ja arvostaa kaikkien ammattiryhmien työtä työyhteisössä ja palveluketjuissa.

Työntekijöiden jatkuva, systemaattinen kuuleminen on työyhteisön toimivuuden kannalta oleellista. Työntekijöitä pitää osallistaa päätöksentekoon, muutosten suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen. Sen varmistamiseksi pitää vahvistaa yhteistoimintamenettelyä, sekä ottaa käyttöön mm. säännölliset henkilöstökokoukset. Lisäksi työpaikoilla voidaan ottaa käyttöön kyselyt, työpajat ja erilaiset kuulemistilaisuudet. Kun työntekijöitä kuullaan ja heidät otetaan alusta asti mukaan oman työnsä suunnitteluun, vahvistetaan työhyvinvointia ja parannetaan työn veto- ja pitovoimaa.

Henkilöstövaikutusten arvioinnin ja ennakkoinnin on ohjattava päätöksentekoa organisaatiomuutoksissa sekä palveluita resursoitaessa ja toteutettaessa. Lähijohtamisen merkitys on ymmärrettävä.





Sosiaali- ja terveysaloilla työskentelee moniammatillinen palveluketju, jossa jokaisen työpanos on tärkeä. Asiakkaan palveluketjun onnistumiseksi tarvitaan useita eri ammattilaisia kuten lähihoitajia, hoiva-avustajia, sosionomeja, sairaanhoitajia, ensihoitajia, sosiaalityöntekijöitä, henkilökohtaisia avustajia, kodinhoitajia, väline- ja laitoshuoltajia, ruokapalvelutyöntekijöitä sekä monia muita. Esimerkiksi tekstiilihuolto on kriittinen osa sairaaloiden, hyvinvointialueiden ja puolustusvoimien toimintaa, erityisesti hygienian ja turvallisuuden näkökulmasta.

Riittävät tuki- ja avustavat palvelut tukevat muun henkilöstön mahdollisuuksia tehdä koulutustaan vastaavaa työtä. Niiden riittämättömyys kuormittaa hoitohenkilöstöä, koska tällöin työ valuu heille. Avustavan ja tukipalveluhenkilöstön määrää voitaisiin lisätä useilla eri aloilla kuten vanhusten palvelutaloissa, sairaaloissa, lastensuojelulaitoksissa ja kotihoidossa. Heidän osaamistaan voisi myös hyödyntää monipuolisemmin eri tehtävissä.

Eri ammattilaisten on tärkeää tehdä yhteistyötä ja ymmärtää toistensa tehtävänkuvia. Siitä syntyy keskinäinen arvostus, joka on ensiarvoisen tärkeä tekijä alan pitovoimassa.

- Tehdään valtakunnallinen selvitys sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisesta, jossa asiaa tarkastellaan työntekijöiden ja johtajien näkökulmasta.
- Selvityksen perusteella luodaan valtakunnalliset hyvän johtamisen kriteerit sekä räätälöidään tarpeiden perusteella sotealan johtamisen koulutus moniammatillisten työyhteisöjen tarpeisiin.
- Luodaan työkykyjohtamisen koulutus. Varmistetaan siihen pääsy jokaiselle esihenkilölle, johtajalle, henkilöstöhallintoon sekä henkilöstön edustajille.
- Johtamiskulttuuria muutetaan niin, että työntekijät otetaan mukaan työn suunnitteluun ja kehittämiseen.
- Rahoituksessa sekä poliittisissa ja organisatorisissa päätöksissä varmistetaan lähiesihenkilöiden riittävä määrä suhteessa alaisiin.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon moniammatillisuus huomioidaan ja sitä edistetään kaikissa toimissa.
- Lisätään avustavan ja tukipalveluhenkilöstön määrää sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden parantamiseksi.
- Parannetaan mahdollisuuksia hyödyntää heidän osaamistaan nykyistä monipuolisemmin sosiaali- ja terveydenhuollon eri aloilla sekä eri tehtävissä. Tämä edellyttää selkeää työnjakoa eri ammattilaisten välillä.

Mahdollistetaan jatkuva oppiminen kaikille

Jatkuvan oppimisen taloudellinen mahdollistaminen on tärkeää. Sen avulla voidaan vastata työvoimapula-alojen kuten sote-alan työvoiman tarpeeseen, tukea työvoiman liikkumista, nostaa osaamis- ja koulutustasoa ja kohdistaa tukea erityisesti vähemmän





koulutusta saaneisiin. Yksittäisille ihmisille tämä mahdollistaa alanvaihdon, täydennyskoulutuksen ja jatko-opiskelun.

Yksi keskeisimmistä esteistä jatkuvan oppimisen toteutumiseen on toimeentulon järjestäminen. Sen turvaamiseksi on tarpeen valmistella ja ottaa käyttöön Jatkuvan oppimisen tuki, joka mahdollistaa alanvaihdon, jatkuvan oppimisen ja jatkokouluttautumisen kaiken ikäisille. Toimeentulon järjestäminen erityisesti opinnäytetöiden tai pakollisten, usein palkattomien harjoitteluiden aikana tarvitsee myös tukea.

Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksissa tulee olla niin pienempiä osaamiskokonaisuuksia täydennyskoulutukseen kuin mahdollisuus suorittaa uusi tutkinto. Rahoitusmallien tulee mahdollistaa osaamisen täydentäminen ja jatkokoulutus. On tärkeä varmistaa EU:n osaamisunionin periaatteiden mukainen mahdollisuus koulutukseen kaikilla tasoilla siten, että se helpottaa myös uudelleen kouluttautumista ja osaamisen päivittämistä.

Työpaikkaohjauksen taso ja ohjaajien mahdollisuus saada tehtävänsä koulutusta vaihtelee eri työnantajien välillä. Työpaikkaohjaajien rooli on tärkeä esimerkiksi yhteydenluomisessa oppilaitoksen ja työelämän välille sekä työnjaon toteutumisessa. Ehdotamme, että selvitetään mahdollisuus asettaa työpaikkaohjaajakoulutuksen käyminen pakolliseksi kaikille työpaikkaohjaajille.

- Valmistellaan ja otetaan käyttöön Jatkuvan oppimisen tuki, joka mahdollistaa alanvaihdon, jatkuvan oppimisen ja jatkokouluttautumisen kaiken ikäisille.
- Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulujen koulutustarjonnan sekä rahoitusmallien tulee mahdollistaa jatkuva oppiminen, osaamisen kehittäminen ja alanvaihto.
- Selvitetään mahdollisuus asettaa työpaikkaohjaajakoulutuksen käyminen pakolliseksi kaikille työpaikkaohjaajille.

Kansainvälisen sote-rekrytinnin on oltava eettistä ja kielitaidon riittävää

Yksi ratkaisu sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstön saatavuuden parantamiseen on kansainvälinen rekrytointi. Tällä hetkellä siihen ei ole selkeitä valtakunnallisia pelisääntöjä.

On tärkeää, että eettisen rekrytinnin periaatteet huomioidaan kaikessa työperäisessä maahanmuutossa ja kansainvälisissä rekrytoinneissa. Tulee varmistaa, että kansainväliset rekrytointiprosessit ovat selkeitä ja eettisesti kestäviä. Hankkeiden sijaan tulee luoda pysyvät rahoitusmallit rekrytoinnille. Lisäksi rekrytointiyritykset on tarpeen rekisteröidä ja valvoa niiden toimintaa.

Yksi haaste Suomeen tulevien työntekijöiden kohdalla on riittävän kielitaidon puuttuminen, mikä haastaa asiakas- ja potilasturvallisuutta sekä lisää kuormitusta alalla. Siksi ulkomailta rekrytoitun työntekijän täydennys- kielikoulutukseen tarvitaan selvät valtakunnalliset ohjeet.

Sote-henkilöstöstä on pulaa Euroopan laajuisesti. Komission selvityksen mukaan vuonna 2022 oli pulaa kaikkiaan 1,2 miljoonasta lääkäristä ja hoitajasta. Pula kasvaa jatkuvasti Euroopan ikärakenteesta johtuen.





Siksi myös EU-tasolla on tuettava politiikkaa, joka mahdollistaa sote-palvelujen toimivuuden. Eurofoundin selvityksen mukaan ala toimii tällä hetkellä ylitöiden avulla ja 30 % työntekijöistä ylittää työsopimukseen kirjatut tunnit. Ala koetaan kaikkialla henkisesti ja eettisesti kuormittavaksi. Sen vuoksi EU:ssa tulee saattaa voimaan psykososiaalisten riskien direktiivi.

- Varmistetaan, että kansainväliset rekrytointiprosessit ovat selkeitä ja eettisesti kestäviä. Hankkeiden sijaan luodaan pysyvät rahoitusmallit rekrytoinnille. Rekrytointiyritykset rekisteröidään ja niiden toimintaa valvotaan.
- Ulkomailta rekrytoitun työntekijän täydennys- ja kielikoulutukseen laaditaan selvät valtakunnalliset ohjeistukset, siten että työntekijä tietää mihin työhön ja millä ehdoilla on tulossa työhön ja niin, että kielitaito on riittävä asiakas- ja potilasturvallisuuden kannalta.
- Suomi tukee sitä, että EU:ssa saatetaan voimaan psykososiaalisten riskien direktiivi.

Turvataan pelastustoimen ja ensihoidon toimintakyky

Kansalaisten turvallisuus vaatii toimintakykyisen pelastus- ja ensihoitojärjestelmän. Tämän vuoksi niille on tärkeä varmistaa riittävät resurssit, taata toimintavalmius ja saatavuus sekä vahvistaa veto- ja pitovoimaa.

Pelastusalan operatiivinen työ on fyysisesti ja henkisesti kuormittavaa. Henkilöstön keski-ikäen nousu heikentää toimintakykyä ja vaarantaa pelastustoimen valmiuden, minkä lisäksi yhä useampi kokee, ettei jaksaa työssä eläkeikään saakka. Tilanteen korjaamiseksi on tärkeä ratkaista pelastusalan eläkekysymys siten, että operatiiviselle henkilöstölle asetetaan erilliset eläkeikärajat.

Ensihoito on olennainen osa pelastustoimen palveluketjua, jossa vasteaikojen toteutuminen on keskeistä potilasturvallisuuden kannalta. Ensihoitotaidot ovat elintärkeitä, minkä vuoksi pelastajakoulutukseen on sisällytettävä ensihoitopätevyys. Valmistuneet on rekisteröitävä terveydenhuollon ammattirekisteriin.

Nykyinen turvallisuustilanne ja Nato-jäsenyys korostavat tarvetta tarkastella pelastustoimen asemaa osana valtion turvallisuusviranomaisia. Pelastustoimen kehittämiseksi on tärkeä tehdä selvitys sen valtiollistamisesta. Siinä tulisi arvioida miten johtaminen, ohjaus ja valvonta voitaisiin organisoida kansallisen kokonaisturvallisuuden näkökulmasta.

- Pelastustoimelle ja ensihoidolle varmistetaan riittävät resurssit. Niiden toimintavalmius ja saatavuus taataan sekä vahvistetaan veto- ja pitovoimaa.
- Ratkaistaan pelastusalan eläkekysymys siten, että operatiiviselle henkilöstölle asetetaan erilliset eläkeikärajat. Eläkejärjestelmän kehittämisessä tehdään yhteistyötä ammattiliittojen, KT:n, sisäministeriön ja eläkevakuuttajien kesken.
- Pelastajakoulutukseen sisällytetään ensihoitopätevyys ja valmistuneet rekisteröidään terveydenhuollon ammattirekisteriin.





- Kansallisen kokonaisturvallisuuden varmistamiseksi tehdään selvitys pelastustoimen valtiollistamisesta.

Vammaispalvelut ovat ihmisoikeuksia

Suomi on ratifioinut YK:n vammaisyleissopimuksen ja sen valinnaisen pöytäkirjan, jotka ovat astuneet voimaan vuonna 2016. Sopimuksen periaatteet eivät silti toteudu Suomessa riittävällä tavalla esimerkiksi koskien itsemääräämisoikeutta, henkilökohtaisen avun toteutumista sekä yhdenvertaisia palveluita riippumatta siitä sovelletaanko vammaispalvelu- vai sosiaalihuoltolakia. Sen vuoksi tätä lainsäädäntöä on kehitettävä.

Sairausvakuutuslaki tarvitsee korjausta koskien henkilökohtaisten avustajien sairauspäivärahojen maksamista työnantajamallissa. Tämänhetkinen tilanne ei mahdollista sairausajan palkallisuutta tai perhevapaita koskevien työehtosopimusmääräysten kehittämistä henkilökohtaisten avustajien valtakunnallisessa työehtosopimuksessa työsopimuslain minimiä (esim. 9 + 1 palkallista sairauspoissaolopäivää) paremmin. Sijaismaksajan oikeuksista ei ole sairausvakuutuslaissa tällä hetkellä säännöstä, eikä päivärahan maksamiselle suoraan hyvinvointialueelle / sijaismaksajalle löydy perusteita sairausvakuutuslaista. Työnantajamallissa työnantajavelvoitteet kuten palkanmaksu perustuvat hyvinvointialueen sijaismaksajuuteen.

Vammaispalvelutyöntekijät kertovat liian suuresta työmäärästä työvuoroissa, mikä on haitallista alalla pysymiselle ja työssä jaksamiselle. Vammaispalveluihin on tärkeä saada iäkkäiden ympärivuorikautista henkilöstömitoitusta vastaava henkilöstömitoitus tai muu järjestelmä, jolla taataan, ettei asiakasmäärä ylitä kohtuuden rajoja.

- Vammaisia kosettavaa lainsäädäntöä kehitetään YK:n vammaisoikeuksien komitean (CRPD 26.8.2025) suositusten mukaisesti koskien itsemääräämisoikeutta, henkilökohtaisen avun toteutumista sekä yhdenvertaisia palveluita riippumatta siitä sovelletaanko vammaispalvelu- vai sosiaalihuoltolakia.
- Vammaispalvelulain 11 § mukaista henkilökohtaisen avun työnantajamallia koskevat lainsäädännölliset rajoitteet korjataan sijaismaksajatilanteissa mm. sairausvakuutuslaista.
- Vammaispalveluihin luodaan iäkkäiden ympärivuorikautista henkilöstömitoitusta vastaava henkilöstömitoitus tai muu järjestelmä, jolla taataan, ettei asiakasmäärä ylitä kohtuuden rajoja.

Ikäihmisten palveluissa on oltava kohtuulliset asiakasmäärät

Kotihoidossa asiakasmäärät jatkavat kasvuaan ja samalla myös työntekijöiden hallitsematon kuormitus. Tilanteen rauhoittamiseksi tulisi käynnistää toimenpideohjelma, jonka tavoitteena on vähentää henkilöstön uupumusta, varmistaa kohtuulliset asiakasmäärät sekä parantaa työhyvinvointia. Etäkotihoito tarvitsee valtakunnalliset laatukriteerit.





Ikäihmisten ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoitusta on muutettu lukuisia kertoja, mikä on tuonut sektorille ja sen työntekijöille epävarmuutta ja lisäkuormitusta. Nykyistä henkilöstömitoitusta 0,6 ei tule alentaa työntekijöiden jaksamisen turvaamiseksi.

Teknologisten ratkaisujen käyttöönottoa tulee edistää vanhuspalveluissa siten, että niissä huomioidaan myös työntekijöiden näkökulma. Työntekijöiden on tärkeä saada säännöllistä koulutusta niihin.

- Kotihoidossa käynnistetään toimenpideohjelma, jonka tavoitteena on vähentää henkilöstön uupumusta, varmistaa kohtuulliset asiakasmäärät sekä parantaa työhyvinvointia. Etäkotihoitolle luodaan laatukriteerit.
- Ikäihmisten ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoitusta ei alenneta nykyisestä.
- Teknologioiden käyttöönotossa ja kehittämisessä huomioidaan työntekijöiden näkökulma. Uusiin teknologioihin tarjotaan koko työyhteisölle perehdytystä ja säännöllistä täydennyskoulutusta.

Lasten ja perheiden palveluihin on suunnattava taloudellisia resursseja

Suomessa lapsiperheköyhyys on nopeasti kasvava ongelma. Sen lisäksi lasten, nuorten ja perheiden palveluista on karsittu. Palveluiden raju karsiminen näkyy muun muassa lastensuojelussa, sillä sijoitettujen lasten määrä on jopa tuplaantunut viimeisen kymmenen vuoden aikana. Mikäli tähän asiaan ei vihdoin herätä, on lastensuojelussa käsillä ennen näkemätön aikapommi.

Tilanteeseen tulee puuttua pikaisesti ja parantaa taloudellisin resurssein lasten, nuorten ja perheiden peruspalveluita lisäämällä rahoitusta hyvinvointialueille matalan kynnyksen ja lastensuojelun avohuollon tukipalveluiden kehittämiseen. Lisäksi lasten ja nuorten mielenterveyspalveluihin pääsy tulisi tapahtua viikon sisällä. Nämä säästävät rahaa sekä inhimillistä kärsimystä, kun viimesijaisilta lastensuojelun toimilta vältytään.

- Parannetaan taloudellisin resurssein lasten, nuorten ja perheiden peruspalveluita lisäämällä rahoitusta hyvinvointialueille matalan kynnyksen ja lastensuojelun avohuollon tukipalveluiden kehittämiseen.
- Lasten ja nuorten mielenterveyshoitoon pääsy toteutetaan viikon sisällä. Akuutin yhteydenoton jälkeen taataan hoitoon pääsyä edeltäväksi ajaksi vastuhenkilö, joka pitää säännöllisesti yhteyttä lapseen/nuoreen.

Mielenterveys- ja päihdetyöhön on panostettava

Mielenterveys- ja päihdetyö on pitkäjänteistä sekä haastavaa työtä, jota tekevät alansa osaavat ammattilaiset niin julkisella, yksityisellä kuin kolmannella sektorilla. Tällä hetkellä heidän työnsä on liian pirstaloitunutta. Näihin palveluihin tulee satsata nykyistä enemmän. Tärkeää on myös, että alalla siirrytään hankeluonteisista avustuksista kohti pitkän tähtäimen säännöllistä toimintaa ja rahoitusta budjetista.





Järjestöt eli kolmas sektori on perinteisesti tuottanut merkittävän osan matalan kynnyksen mielenterveys- ja päihdepalveluista. Järjestöjen rahoitus ei nykyisellään ole riittävää, mikä heikentää koko kentän toimintaa. Järjestöjen toimintamahdollisuudet on taattava ennen kuin tämä osa palveluketjua menetetään lopullisesti.

- Mielenterveyspalveluita kehitetään ja niihin lisätään resursseja ja rahoitusta. Palveluihin on päästävä nopeasti ja helposti.
- Muutetaan päihdetyön lyhytkestoisia hankkeita ja projekteja vakituisiksi toimintatavoiksi, joille taataan pysyvä rahoitus.
- Taataan järjestöjen toiminnalle riittävä ja vakaa rahoitus.

Turvataan soten riittävä rahoitus

Sosiaali- ja terveydenhuolto on investointi koko Suomen työ- ja toimintakykyyn. Se on investointi Suomen huoltovarmuuteen ja varautumiseen esimerkiksi pandemioiden sekä sotilaalliseen uhkaan liittyvissä tilanteissa. Perustuslain 19 § pitäisi taata jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut.

Palveluiden turvaamiseksi tulee varmistaa sosiaali- ja terveydenhuollon riittävä rahoitus. Huoltovarmuuden kannalta on myös tärkeää, että julkinen sektori on näiden palvelujen pääasiallinen tuottaja. Yksityinen ja kolmas sektori täydentävät palveluita.

Kustannusten ja palveluntarpeen kasvun takia hyvinvointialueiden kustannusten ennustetaan kasvavan. Kustannusten kasvua voidaan hillitä esimerkiksi teknologioiden käyttöönotolla sekä panostamalla ennaltaehkäisyyn, perusterveydenhuoltoon ja varhaiseen hoitoon pääsyyn. Panostus varhaiseen perustason hoitoon maksaa itsensä takaisin, sillä saman vaivan hoitaminen myöhemmässä vaiheessa on usein kalliimpaa.

Lisäksi hyvinvointialueiden rahoitusmallia tulee kehittää. Nykyinen malli, jossa toiminnan suunnittelu on alueilla, mutta rahoitus valtiolla ei ole kannustinmielessä kestävä. Rahoitukseen on tärkeä luoda mekanismeja, jotka tuottavat hyvinvointialueille omia tulonlähteitä kuten selvittämällä ja valmistelemalla sote-veromalli.

- Sosiaali- ja terveydenhuoltoon taataan riittävä rahoitus. Valtiontalouden tasapainottamista ei tehdä sote-palveluiden kustannuksella.
- Julkinen sektori on sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen pääasiallinen tuottaja. Yksityinen ja kolmas sektori täydentävät näitä palveluita.
- Perusterveydenhuoltoon panostetaan nykyistä enemmän.
- Hoitotakuuaikaa perusterveydenhuoltoon pääsyssä lyhennetään.
- Hyvinvointialueiden rahoitusmallia kehitetään:
- Parannetaan hyvinvointialueiden mahdollisuuksia hankkia omaa rahoitusta selvittämällä ja valmistelemalla sote-veromalli.





- Nykyistä rahoitusmallia parannetaan huomioimalla asiakasmaksujen lakisääteisen maksimin ja perittyjen asiakasmaksujen erotus 50%:sti yleiskatteellista rahoitusta vähentävänä tekijänä.
- Palveluntarpeen kasvu huomioidaan nykyistä tarkemmin rahoituksessa tekemällä palveluntarvekertoimen nykyisestä 0,2%-yksikön korotuksesta pysyvä ja huomioimalla palveluntarpeen kasvu täysimääräisemmin (esim. 90%:sti).
- Kasvatetaan hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (hyte) painoarvoa ja parannetaan laskentamallia huomioimalla määräytymistekijöiden absoluuttinen taso.

KOULUTUSPOLITIikka JA VARHAISKASVATUS

Tuetaan jatkuvaa oppimista

Elinikäinen oppiminen palvelussuhteen aikana kehittää ammatillisia valmiuksia muuttuvassa työelämässä, parantaa tuottavuutta, kehittää työelämää ja edistää työelämän tasa-arvoa, muun muassa palkkauksessa.

Toimeentulon järjestäminen on yksi keskeisimpiä haasteita aikuisiällä tapahtuvan oppimisen suhteen. Jatkuvaan oppimiseen, alanvaihtoon ja jatkokouluttautumiseen on silti jatkuva tarve. Joihinkin osaamistarpeisiin voidaan vastata lyhyemmillä koulutuksilla, mutta monilla aloilla ammatin edellytyksenä on nyt ja tulevaisuudessa kokonainen tutkinto.

Toimeentulon järjestäminen etenkin opinnäytetöiden tai pakollisten, usein palkkattomien harjoitteluiden aikana edellyttää rahallista tukea. Tekemällä mahdolliseksi alanvaihto, täydennyskoulutus ja jatko-opiskelu, mahdollistetaan työntekijöille myös itsensä kehittäminen sekä tuetaan työvoiman liikkumista ja vastataan työvoimapula-alojen työvoiman tarpeeseen.

Kohdistamalla tuki erityisesti vähemmän koulutusta saaneisiin voidaan parhaiten nostaa yleistä kansallista osaamis- ja koulutustasoa.

Jatkuvan oppimisen mahdollisuuksista tulee pitää kiinni niin koulutustarjonnan kuin koulutusjärjestelmän osalta. Tarjolla tulee olla niin pienempiä osaamiskokonaisuuksia täydennyskoulutukseen kuin mahdollisuus suorittaa uusi tutkinto, erityisesti aloilla, joilla kokonainen tutkinto on pääsyvaatimus alalle. Rahoitusmallien tulee mahdollistaa osaamisen täydentäminen ja jatkokoulutus.

Varmistetaan EU:n osaamisunionin periaatteiden mukainen mahdollisuus koulutukseen kaikilla tasoilla siten, että uudelleen kouluttautuminen ja osaamisen päivittäminen on helppoa.

- Edistetään tasa-arvoa työelämässä tukemalla kouluttautumista oman työn ohessa sekä mahdollistamalla kokoaikaisen opiskelun tuki olemassa olevan palvelussuhteen katkeamatta.





- Valmistellaan ja otetaan käyttöön Jatkuvan oppimisen tuki, joka mahdollistaa alanvaihdon, jatkuvan oppimisen ja jatkokouluttautumisen. Malli tukee osaamis- ja koulutustason nostoa.
- Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulujen koulutustarjonnan sekä rahoitusmallien tulee mahdollistaa jatkuva oppiminen, osaamisen kehittäminen ja alanvaihto.

Turvataan ammatillisen tutkinnon suorittaneiden koulutuspolut

Yleissivistys ja ammatillisen koulutuksen yhteiset tutkinnon osat luovat pohjan opiskeluvalmiuksille korkeakouluissa. Tavoite korkeakoulututkinnon suorittaneiden osuuden kasvattamisesta nojaa ammatillisen koulutuksen käyneiden jatkokouluttautumiseen.

Siksi on tärkeää vahvistaa juuri ammattiin opiskelevien valmiuksia korkeakouluopintoihin. Usein opiskelijat eivät vielä ajattele korkeakouluopintoja opiskellessaan ammattiin. Monet ammatillisesta koulutuksesta valmistuneet ovatkin ensin työelämässä ennen kuin päättävät hakeutua korkeakouluihin. Siksi yleissivistäviä opintoja ei voida jättää valinnaisuuden varaan. Myös pärjääminen yhteiskunnassa, kansalaisena ja työntekijänä edellyttää muutakin kuin ammattialan osaamista.

Osaamista ja ymmärrystä tarvitaan niin kansalaisina, työntekijöinä kuin yhteiskunnan jäseninä.

- Ammatillisen koulutuksen YTO-opintojen vaikuttavuutta vahvistetaan.
- Luodaan uusi aikuiskoulutustuki, joka rahoitetaan työnantaja- ja työntekijämaksuilla.

Vahvistetaan lähiopetusta ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisen koulutuksen tuottama osaaminen on nykyisin liian vaihtelevaa. Oppilaitosten toiminnassa ja tuloksissa on suuria eroja. Tilanne kuormittaa oppilaitosten lisäksi työpaikkoja, joissa työntekijät kuormittuvat joutuessaan opettamaan myös perusasioita. Opiskelijat eivät saa koulutuksesta tarvitsemiaan taitoja ja joutuvat kohtaamaan työelämän odotukset, jotka eivät ole linjassa saatujen valmiuksien kanssa.

Työelämässä tapahtuvan oppimisen kehittämisen ohella oppilaitoksissa tapahtuvaa opetusta tulee vahvistaa, jotta valmistuvilla on nykyistä paremmat valmiudet ja taidot.

- Ammatillisen koulutuksen asetuksessa oleva lähtökohtainen tuntimäärä opetusta osaamispestettä kohti nostetaan 18 tuntiin nykyisestä 12:sta.

Turvataan työssäoppimisen laatua

Ammatillisen koulutuksen sisältöjen oppimisen siirryttyä suuressa määrin työpaikoille, olisi tärkeää saada työpaikoilla toimiville työpaikkaohjaajille säännönmukaisesti pakollinen koulutus tehtävään. Työpaikkaohjausta ei nykyisin voida antaa tarpeeksi laadukkaasti eikä osapuolten välille ole muodostunut yhteistä käsitystä siitä, mikä opiskelijoiden osaamisen





tason tai osapuolten työssä oppiseen liittyvien tehtävien työnjaon tulisi olla. Koulutus tukisi työpaikkaohjaajina toimivien tietoa oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan.

- Selvitetään mahdollisuus asettaa työpaikkaohjaajakoulutuksen käyminen pakolliseksi kaikille työpaikkaohjaajille.

Varmistetaan varhaiskasvatuksen ammattilaisten saatavuus

Tavoitteenamme on, että päiväkodeissa kasvat-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta 35 §:ssä tarkoitetusta henkilöstöstä vähintään puolella on varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tai perhepäivähoitajan kelpoisuus. Mukaan henkilöstömitoitukseen kirjataan ja lasketaan ryhmäkohtaisesti myös päiväkodissa työskentelevät perhepäivähoitajat ja ryhmäavustajat.

Lastenhoitajien määrä ryhmissä pitäisi säilyttää entisellään eli kahdessa. Alle 3-vuotiaiden ryhmissä tulisi pedagogiikan sijaan painottaa lapsen hoivaa. Lapsen edun mukainen, hyvinvointia ja turvallisuutta tukeva toiminta pystytään takaamaan, kun ryhmässä työskentelee tiiminä hoitajia, opettajia, sosionomi ja tarvittaessa avustajia. Ammattitaitoisia koulutettuja avustajia tarvitaankin riittävä määrä vastaamaan lasten tuen tarpeisiin. Tämä henkilöstöryhmä tulisi myös saada varhaiskasvatukseen osana kelpoista henkilöstöä. Lain edellyttämä henkilöstöresurssi pitää pystyä ylläpitämään koko hoitopäivän ajan.

Varhaiskasvatuksen sosionomin ammattitaitoa tulisi hyödyntää perheiden matalan kynnyksen tukimuotona. Vaka-sosionomit voivat neuvoa ja auttaa perheitä haastavissa elämäntilanteissa. Tarvittaessa sosionomi voi ohjata perheet oikeanlaisten palveluiden piiriin, sillä palveluohjaus kuuluu jokaisen sosionomin perusosaamiseen.

Päiväkoti on kiinteä osa lapsiperheiden arkea ja siten luonteva paikka kohdata ja tukea perheitä kokonaisvaltaisesti. Ennaltaehkäisevän vanhemmuuden tuen tulisi olla saatavilla matalalla kynnyksellä, lapsiperheiden arkiympäristöissä. Pedagogisen työn lisäksi varhaiskasvatuksessa voidaan tehdä tärkeää ja vaikuttavaa vanhemmuuden tukityötä ja ennaltaehkäisevää hyvinvointityötä.

- Varhaiskasvatustarpeen ja -asetuksen henkilöstörakennetta koskeva kohta avataan, perutaan v. 2030 pakottavina voimaan tulevat henkilöstörakennemuutokset ja luodaan varhaiskasvatukseen uusi, moniammatillinen henkilöstörakenne ja koko hoitopäivän pituinen riittävä, ryhmäkohtainen henkilöstömitoitus. Lisäksi kuntien tulee säilyttää perhepäivähoito osana varhaiskasvatuksen palvelujärjestelmää.
- Riittävä henkilöstömitoitus turvataan lapsiryhmässä koko lasten toimintapäivien ajan. Arvioidaan varhaiskasvatuksen henkilöstö- ja lisäkoulutustarpeet kaikissa henkilöstöryhmissä. Mahdollistetaan nykyisen varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen päivittäminen osana kokonaisuutta.





Tuetaan koulunkäynninohjaajia työssään

Koulunkäynninohjaajan ja -avustajan työ on perusopetuslain mukaista kasvatuksen tukemista, oppimisen ohjaamista, lapsen tai nuoren toimintakyvyn tukemista ja toiminnan suunnittelua työparityöskentelynä opettajien kanssa. Perusopetuslaissa koulunkäynnin ohjaajat huomioidaan osana opetushenkilöstöä opetukseen liittyvissä kehittämis-, ohjaus- ja tukitehtävissä.

Koulunkäynnin ohjaajien asema ja oppilaiden turvallisuus tulee taata kouluissa ja määritellä selkeästi, kenelle kurinpidolliset toimenpiteet kouluissa kuuluvat. Samalla tulee selvittää kurinpidollisten toimien käyttö ja vastuut myös aamu- ja iltapäivätoiminnassa.

- Aamu- ja iltapäivätoimintaan ja nuorisotyöhön säädetään lakisääteiset henkilöstömitoitukset.
- Erityisopetuksessa tai erityisen tuen piirissä olevien lasten huomioiminen ja tukeminen aamu- ja iltapäivätoiminnassa vaatii ap-/ip-toiminnan sekä nuoriso-ohjaajilta aikaa, osaamista ja välittämistä. Aamu- ja iltapäivätoimintaan tulee määrittää henkilöstömitoitus. Siksi nuorisotyöhön kirjataan minimityöntekijämäärä, jotta voidaan parhaiten turvata niin erityistä tukea tarvitsevien kuin muidenkin lasten oikeudet turvalliseen ja laadukkaaseen toimintaan, sekä työntekijöiden työturvallisuus.
- Oppivelvollisuuden pidentämisen prosessissa toisen asteen (ammattillinen ja lukio) ohjaajien asema ja tarve on unohtunut. Varmistetaan tuen jatkumo nivelvaiheissa sekä esim. työssäoppimisen aikana ja tarjotaan oppivelvollisille matalan kynnyksen tukea niin opintoihin kuin elämänhallintaan.
- Toimitaan siten, että ohjaustyötä päätyönään tekeville koulunkäynninohjaajille tarjotaan lähtökohtaisesti kokoaikatyötä.
- Perusopetuslakiin kirjataan koulunkäynninohjaajan ja koulunkäyntiavustajan oikeusturva mm. kiinnipitotilanteita ajatellen, päivitetään aamu- ja iltapäivätoiminnan perusteet sekä lakisääteiset henkilöstömitoitukset ap-/ip-toiminnalle sekä nuorisotyöhön. Jatketaan nivelvaiheen tuen kehittämistä oppivelvollisille.

Päivitetään nuorisolaki

Nuorisotyöhön tarvitaan vakioidut laatutavoitteet ja pitkäkestoiset toimintasuunnitelmat nuorisotyön yhdenvertaisen laadukkaan toteuttamisen varmistamiseksi valtakunnallisesti.

Nuorisotyöhön on myös saatava lakisääteiset työpaikkakohtaiset minimityöntekijämäärät, jotta voidaan parhaiten turvata lasten ja nuorten oikeudet turvalliseen ja laadukkaaseen toimintaan. Lisäksi yksityistöskentely on työturvallisuusriski.

Työaikalaki on nuorisotyön kannalta vanhentunut. Nuorisotyöntekijöiden pystyttävä olemaan työssä silloin, kun nuoret ovat liikkeellä eli iltaisin ja viikonloppuisin sekä esimerkiksi leireillä.





Järjestöjen tuella on ollut mahdollista toteuttaa kuntien ennaltaehkäisevää ja ylläpitävää nuorisotyötä. Suomen ainutlaatuisen hyvä, ammattimainen nuorisotyö säilytettävä. Sitä varten täytyy palauttaa valtion tuki järjestöille ennalleen.

- Nuorisolaki avataan ja päivitetään palvelemaan tämän päivän vaatimuksia. Samalla määritetään minimityöntekijämäärät sekä päivitetään työaikalaki paremmin sovellettavaksi nuorisoalalla. Valtion tuki järjestöille palautetaan.

TOIMIVA INFRASTRUKTUURI JA LIIKKUMINEN

Parempaa liikennepolitiikkaa ja toimivia matkaketjuja

Suomen talouden ja yhteiskunnan toimivuus rakentuu kattavan ja laadukkaan kuljetusverkoston varaan. Pitkien etäisyyksien maassa liikennejärjestelmän merkitys korostuu erityisesti alueellisen tasa-arvon, huoltovarmuuden ja ilmastotavoitteiden näkökulmasta.

Valtakunnallinen Liikenne 12 -suunnitelma antaa strategisen pohjan liikennejärjestelmän pitkjänteiselle kehittämiselle, mutta sen linjaukset on vietävä käytäntöön – suunnitelma on työkalu, ei perustelu toimettomuudelle.

Viime vuosina liikennepolitiikassa on painottunut tarve pitkjänteiseen ja ennakoivaan perusväylänpitoon, jotta tie-, rata- ja vesiväylien kunto voidaan turvata koko maassa. Uudet liikennehankkeet tulee arvioida ensisijaisesti niiden vaikutuksella hiilineutraaliustavoitteisiin ja yhteiskunnan kokonaishyötyihin, ei pelkästään taloudellisten intressien perusteella.

Kestävät matkaketjut ovat avain siihen, että ihmiset ja tavarat voivat liikkua ympäristöystävällisesti ja kustannustehokkaasti. Suomessa tarvitaan palveluketjuja, jotka yhdistävät eri kulkutavat saumattomasti – esimerkiksi junan, bussin, pyöräilyn ja kävelyn. On tärkeää tunnistaa, että kaikkia liikennemuotoja ei tarvita kaikkialle: lentoasemaverkon ja raideliikenteen käytön painotuksia on tarkasteltava realistisesti alueellisten tarpeiden ja vaikuttavuuden näkökulmasta. Tavoitteena on varmistaa, että liikkuminen on sujuvaa, kohtuuhintaista ja vähäpäästöistä ja että ratkaisut perustuvat todellisiin tarpeisiin eivätkä yksittäisiin hankkeisiin. Tämä tukee elinkeinoelämää ja vahvistaa arjen saavutettavuutta koko maassa.

Huoltovarmuus on Suomen logistisen toimintakyvyn ja turvallisuuden kulmakivi. Rautateiden, vesiväylien (satamat ja lossit) sekä päälentoasemien kehittämistä ja kunnossapitoa on vahvistettava, jotta poikkeusoloissakin tavarat ja ihmiset liikkuvat luotettavasti. Huoltovarmuuteen liittyvät investoinnit ovat myös aluepolitiikkaa – ne takaavat peruspalvelut ja yritysten toimintaedellytykset kaikkialla Suomessa.

MAL-sopimusten jatkuvuus, maksuton joukkoliikenne ja EU-standardien mukainen raideliikenne ovat tulevaisuuden kannalta ratkaisevia tavoitteita, jotka tukevat sekä arjen sujuvuutta että kansallista kilpailukykyä.





- Liikenne 12 -suunnitelman linjaukset toimeenpantava täysimääräisesti: Strategiset tavoitteet on vietävä käytäntöön niin rahoituksessa kuin kehittämisessä – suunnitelma ei saa jäädä pelkäksi paperiksi.
- Perusväylänpidon rahoitus etusijalle ennen uusia liikennehankkeita: Pitkäjänteinen ja sitova rahoitusmalli on kirjattava lakiin.
- Kestävät matkaketjut kuntoon: digitaaliset toiminnot ja eri kulkutapojen saumaton yhdistäminen. Kaikkia liikennemuotoja ei tarvita kaikkialle – lentoasemaverkon ja raideliikenteen painotukset on arvioitava realistisesti alueellisten tarpeiden ja vaikuttavuuden perusteella. Ratkaisujen tulee perustua todellisiin tarpeisiin, jotta liikkuminen on sujuvaa, kohtuuhintaista ja vähäpäästöistä.
- Huoltovarmuuden vahvistaminen: Puolustusbudjetin korotuksesta (5 % BKT:sta) osa, erityisesti 3,5 % ylittävältä osalta, tulee ohjata liikennehankkeisiin, jotka palvelevat sekä siviili- että puolustustarpeita. Rautateiden, vesiväylien (satamat ja lossit) sekä päälentoasemien kehittämistä ja kunnossapitoa on vahvistettava.
- Valtion omistajuuden säilyttäminen: valtion omistajuus on säilytettävä 100-prosenttisena niissä yhtiöissä, jotka ovat vielä kokonaan valtion omistuksessa (esim. VR, Finavia, Suomen lauttaliikenne). Tämä on välttämätöntä huoltovarmuuden ja kansallisen edun turvaamiseksi.
- MAL-sopimusten (maankäytön, asumisen ja liikenteen sopimusten) jatko ja kaupunkien raideliikenteen tukeminen: rahoituksen jatkuvuus on turvattava.
- Maksuton joukkoliikenne kaupunkeihin pitkällä aikavälillä: toteutus vaiheittain, alkaen nuorista ja pienituloisista.
- OSJD/GOST-raidekalustosta luopuminen: kalustohankinnat perustuvat EU-standardeihin, kotimaiseen tuotantoon ja toimitusvarmuuden vahvistamiseen

Varmistetaan alan osaaminen koulutusta ennakoimalla

Suomen kilpailukyky ja hyvinvointi rakentuvat osaavalle työvoimalle ja ennakoivalle koulutuspolitiikalle. Energia-ala on suuren rakennemuutoksen keskellä: vanhoja hiilivoimaloita suljetaan ja uutta vähäpäästöistä energiantuotantoa otetaan käyttöön vauhdilla. Tämä muutos haastaa sekä työntekijöitä että yhteiskuntaa: oikeudenmukainen siirtyminen edellyttää, että työntekijöille tarjotaan mahdollisuudet kouluttautua uusiin tehtäviin ja saada riittävää taloudellista tukea opintoihin sekä osaamisen päivittämiseen.

Koulutuksen suunnittelu ja ennakointi ovat ratkaisevassa asemassa, jotta eri alojen työvoimatarpeisiin voidaan vastata ajoissa ja Suomen kilpailukyky sekä hyvinvointi säilyvät. On tärkeää, että koulutustarjonta on joustavaa ja saavutettavaa, ja että osaamistarpeiden muutoksiin reagoidaan nopeasti tiiviissä yhteistyössä oppilaitosten, työmarkkinaosapuolten ja alueellisten toimijoiden kanssa. Osaamisen varmistaminen on erityisen tärkeää myös raideliikenteen ja muiden kriittisten alojen turvallisuuden ja toimivuuden kannalta





- Turvataan työntekijöille oikeudenmukainen siirtymä kestävimille aloille: koulutuspolut ja taloudellinen tuki opintoihin.
- Käynnistetään kohdennettuja tuki- ja koulutusohjelmia rakennemuutostilanteisiin.
- Vahvistetaan koulutuksen suunnittelua ja ennakointia yhteistyössä oppilaitosten, työmarkkinaosapuolten ja alueellisten toimijoiden kanssa.
- Reagoidaan nopeasti osaamistarpeiden muutoksiin ja varmistetaan koulutustarjonnan joustavuus ja saavutettavuus.
- Raidealan työntekijöiden pätevyysien valtakunnallinen rekisteröinti: otetaan käyttöön yhtenäinen järjestelmä, johon kaikki raidealan työntekijöiden pätevyudet kirjataan – vastaavasti kuin hoitoalalla – turvallisuuden ja osaamisen varmistamiseksi.
- Pätevän raideliikenteen henkilökunnan kelpoisuusvaatimukset ja osaamisen varmistaminen: Varmistetaan lain tasolla, että raideliikenteen henkilöstöllä

Kohti liikkuvaa, hyvinvoivaa Suomea

Hyvinvoiva Suomi rakentuu vahvasta kansalaisyhteiskunnasta, jossa liikunnan ja luonnon saavutettavuus sekä riittävä tuki urheiluseuroille ja luontopalveluille ovat keskeisiä elementtejä. Urheiluseurat ja -järjestöt tarjoavat matalan kynnyksen harrastusmahdollisuuksia kaikenikäisille, vahvistavat yhteisöllisyyttä ja tukevat kansanterveyttä.

Metsähallituksen luontopalvelut mahdollistavat laadukkaan luonnossa liikkumisen ja kestävän matkailun koko maassa. Viime vuosina on nähty, että pitkäjänteinen ja riittävä rahoitus on välttämätöntä, jotta palvelut pysyvät laadukkaina ja saavutettavina kaikille – riippumatta asuinpaikasta tai taloudellisista resursseista. Panostukset liikuntaan ja luontoon maksavat itsensä takaisin paremman hyvinvoinnin ja pienempien sosiaali- ja terveydenhuollon kustannusten kautta

- Taataan urheiluseuroille ja -järjestöille riittävä ja pitkäjänteinen taloudellinen tuki.
- Varmistetaan laadukas ja saavutettava liikunta kaikenikäisille, riippumatta asuinpaikasta tai taloudellisista resursseista.
- Metsähallituksen luontopalvelujen rahoitus turvattava; palveluverkoston kattavuus ja laatu varmistettava.
- Avataan tarpeen mukaan suljettuja luontokeskuksia ja panostetaan luonnossa liikkumisen mahdollisuuksiin.





JULKISET HANKINNAT SEKÄ JULKISIIN PALVELUIHIN LIITTYVÄT OIKEUDELLISET KYSYMYKSET

Poistetaan esteitä tehdä hankintoja järkevästi

EU hankintadirektiivin mukaan julkisten yhteisön ei tarvitse kilpailuttaa sellaista hankintaa, jonka se tekee määräysvallassaan olevalta yksityisoikeudelliselta yritykseltä, mikäli tämän sidosyrityksen toiminnasta yli 80 prosenttia on sellaista, jossa on kyse kyseisen julkisen yhteisön tehtävien hoitamisesta.

Suomen hankintalain sidosyksikköjä koskeva määräys on tiukempi kuin mitä EU:n hankintadirektiivi edellyttäisi. Hankintalain mukaan julkisyhteisö ei voi ilman kilpailutusta ostaa tavaroita, rakennusurakkaa tai palveluja sellaiselta määräysvallassaan olevalta yritykseltä, joka liiketoiminnasta yli 5 prosenttia tai yli 500 000 euroa on muuta kuin sen omistajayhteisönä olevalle julkiselle yhteisölle kohdentuvaa toimintaa.

Voimassa olevan hankintalain mukaan hankintayksikkö ei myöskään voi tehdä hankintoja toiselta hankintayksiköltä ilman kilpailutusta, jos yhteistyön piiriin kuuluvista palveluista yli 5 prosenttia tuotetaan muita kuin sopimuksen osapuolena olevia hankintayksiköitä varten.

Hankintadirektiivin mukaan kahden tai useamman hankintayksikön välillä tehty sopimus ei kuulu direktiivin soveltamisen piiriin, jos ko. hankintayksiköt harjoittavat avoimilla markkinoilla alle 20 prosenttia yhteistyön piiriin kuuluvista toiminnoistaan.

Laki julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista (29.12.2016/1397) määrittelee pakottavalla tavalla niitä menettelytapoja, joita julkisten yhteisöjen tulee noudattaa, kun ne ostavat tavaroita, teettävät rakennusurakoita kilpailuttavat palveluja yksityisten yritysten tai yhteisöjen hoidettavaksi. Hankintalain määräämät menettelytapasäännökset ovat hyvin yksityiskohtaisia ja säännösten määrä on mittava.

Hankintalaki rajoittaa voimakkaasti julkisten yhteisöjen harkintavaltaa hankintojen tekemisessä. Tämä johtuu siitä, että lain keskeisenä tavoitteena ei ole varsinaisesti ollut tukea julkisyhteisöjen tavarahankintojen, rakentamisen ja palvelujen kehittämistä ja niiden yhteiskunnallisen vaikuttavuuden parantamista. Sen sijaan tavoitteena on ollut edistää yksityisten yritysten pääsyä vastaamaan julkisesta rakentamisesta, tuottamaan julkisia palveluja ja julkisyhteisöjen tarvitsemia tavaroita ja samalla turvata yritysten asemaa ja oikeuksia hankintamenettelyssä.

Julkisia hankintoja koskevan direktiivin 18 artikla sisältää hankintaperiaatteita koskevan säännöksen, jota ei ole sisällytetty kansalliseen hankintalakiin. Hankintaperiaatteita koskevassa hankintadirektiivin artiklassa todetaan, että ”Jäsenvaltioiden on toteutettava aiheellisia toimenpiteitä varmistaakseen, että talouden toimijat noudattavat hankintasopimuksia toteuttaessaan sovellettavia ympäristö-, sosiaalisia- ja työoikeudellisia velvoitteita, jotka on vahvistettu unionin oikeudessa, kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai liitteessä X luetelluissa kansainvälisissä ympäristö-, sosiaali- ja työoikeudellisissa säännöksissä”





Yhteishankintayksikkö valvoo myös julkisen huoltovarmuuden toteutumista ja pitää huolen, ettei julkisen sektorin omavaraisuutta heikennetä.

Hyvinvointialueiden hankinnoissa julkiset yhteishankintayksiköt varmistavat, että esimerkiksi tekstiilihuolto on kriittinen osa sairaaloiden toiminnan takaamista, jotta siviilisairaalat voivat toimia myös sotilassairaaloina. Jos tekstiilihuolto ei toimi kolmeen päivään sairaaloissa, on sairaalan toiminta laitettava kiinni.

- Sidosyksikköjä koskeva hankintalain määräys muutetaan vastaamaan EU hankintadirektiiviä. Hankintayksikön tulee voida ostaa ilman kilpailutusta tavaroita, rakentamista tai palveluja määräysvallassa olevalta osakeyhtiöltä tai muulta yksityisoikeudelliselta yritykseltä tai yhteisöltä, mikäli viime mainitun yrityksen liiketoiminnasta alle 20 prosenttia kohdistuu muille kuin omistajayhteisölle. EU kynnysarvot ylittävissä hankinnoissa hankintayksiköiden sidosyksiköitä koskevaa ns. ulosmyyntirajaa tulee muuttaa EU:n hankintadirektiivin sallimaan määrään (hankintalaki 15 §)
- Hankintalain toiselta hankintayksiköltä tekemää hankintaa koskevaa lainkohtaa muutetaan vastaamaan hankintadirektiivin vastaavaa artiklaa (hankintalaki 16 §)
- Suomen hankintalakiin sisältyviä hankintamenettelyä koskevia periaatteita ja yksittäisiä säännöksiä uudistetaan siten, että lainsäädännössä korostetaan nykyistä selkeämmin hankintojen yhteiskunnallisia ja ekologisia tavoitteita ja hankintojen merkitystä näiden tavoitteiden toteuttamisessa.
- Hankintalailla annetaan hankintayksiköille nykyistä enemmän toimivaltaa ja mahdollisuuksia kehittää hankintamenettelyjä siten, että hankintojen yhteiskunnallista, ekologista ja taloudellista vaikuttavuutta voidaan tehokkaasti toteuttaa hankintamenettelyn yhteydessä.
- Hankintalakia uudelleenarvioidaan hankintayksiköiden vastuun kannalta. Tämä tarkoittaa, että hankintayksiköille tulee asettaa myös velvoitteita huolehtia siitä, että hankinnoissa huomioidaan nykyistä tarkemmin palveluihin liittyviä käyttäjien tarpeita, palvelujen tuotannossa työskentelevän henkilöstön asemaa, ilmastomuutoksen torjunnan ja ympäristösuojelun toteutumista ja hankintamenettelyyn osallistuvien yritysten ja yksityisten yhteisöjen soveltuvuutta, luotettavuutta ja eettisyyttä.
- Säädetään laki julkisista yhteishankintayksiköistä, joiden tarkoituksena on toimia julkisen sektorin hankintojen edunvalvontayksiköinä. Keskeisenä tehtävänä on valvoa ja selvittää mm. julkisten hankintojen taloudellisuutta, sosiaalisia velvoitteita, vaikuttavuutta, yhteiskunnallisten velvoitteiden noudattamista eli tarjoajien rikostausta sekä työehtosopimusten noudattamista ja verojen maksuja. Yhteishankintayksikkö velvoittaa mahdolliset palvelutuottajat noudattamaan palveluihin liittyviä laatustandardeja kaikissa palveluissa, mutta erityisesti ravitsemis- ja puhtauspalvelujen hankinnoissa. Lisäksi yhteishankintayksikkö selvittää tarjoajan alihankintaketjutuksen (alipalkkaus jne.).
- Hankintalain toimeenpanossa käytännön tasolla edistetään sitä, että yhteishankintayksiköt luovat palvelutuottajan kanssa palvelutoiminnan





varmistamissopimuksia, siten ettei yksityinen palvelutuottaja voi päättää sopimusta ilman korvaavaa palvelua.

VALTIOSEKTORIN TAVOITTEET

Pidetään valtio toimintakykyisenä

Maan hallituksen toteuttamien säästöjen vuoksi valtionhallinnossa on ollut hyvin tiukka määrärahatilanne kaikilla sektoreilla. Esim. Ulosottolaitos joutuu tekemään seuraavat vuodet alijäämäisiä budjetteja. Virastot joutuvat leikkaamaan ja hakemaan säästöjä kaikin tavoin, mikä näkyy oikeusturvan tasossa. Henkilöstön työmäärät kasvavat ja henkilöstöeduista karsitaan. Valtion tehtävien pitkäjänteinen hoitaminen edellyttää jatkossa ennakoitavuutta sekä riittävien määrärahojen turvaamisen.

- Määrärahoissa tulee huomioida kustannusten nousu sekä materiaaliin kohdistetut varat. Rahoituksessa ei ole huomioitu henkilöstökuluja.
- Organisaatiomuutoksissa täytyy huolehtia työsuhteen ehdoista ja yhteistoiminnasta. Pitää huolehtia, että henkilöstön palkkaus säilyy kannustavana.
- Hallinnonaloja koskevassa päätöksenteossa tulee toteuttaa hyvää hallintotapaa ja huolellista valmistelua.
- JHL:n tavoitteena on turvata Lupa- ja valvontaviraston ja sen henkilöstön toimintaedellytyksiä, mikä edistää koko Suomen alueella sosiaalista oikeudenmukaisuuden toteutumista, yhdenvertaisten palvelujen saatavuutta, lasten ja vanhusten oikeuksien toteutumista, puhdasta ja turvallista elinympäristöä sekä reilua, tasa-arvoista ja turvallista työelämää.
- Rajaturvallisuuden toimialalla lain tulee tunnustaa raja- ja merivartijat sekä aliupseerit sotilaksi, vastaavasti kuin rikoslakikin tunnustaa siten, että irtisanomistilanteissa sotilaseläkeoikeus säilyy. Alan koulutusta tulee kehittää mm. siten, että meripelastusjohtajan koulutusvaatimuksen on mestarikurssi sekä rajavartiolaitoksen koulutusvaatimuksina soveltuva korkeakoulututkinto ja riittävä perehtyneisyys rajavartiolaitoksen rikostorjuntaan.



Ammattiliitto JHL linjaa tavoitteekseen suomalaisen työelämän palauttamisen kohti pohjoismaista mallia, jossa joustot ja työntekijöiden turva ovat tasapainossa.

Meneillään olevalla vaalikaudella erityisesti pieni- ja keskituloisten sekä lapsiperheiden asema on heikentynyt. Ratkaisuksi esitetään järjestäytyneiden työmarkkinoiden vahvistamista, jotta asioista voidaan neuvotella ja sopia tasapuolisesti.

Keskeistä on myös työperäisen hyväksikäytön ja harmaan talouden torjunta kriminalisoimalla alipalkkaus, vahvistamalla viranomaisvalvontaa, laajentamalla tilaajavastuuta ja parantamalla työntekijöiden oikeusturvaa, mukaan lukien ammattiliittojen kanneoikeus.

Työelämän laatua halutaan parantaa panostamalla työturvallisuuteen, työkyvyn tukemiseen, osatyökykyisten asemaan, palkka-avoimuuteen, syrjinnän vastaiseen oikeussuojaan sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

