

**Ammattiliitto JHL:n  
tavoitteet  
vuoden 2023  
eduskuntavaaleihin ja  
hallitusohjelmaan**



# Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n tavoitteet vuoden 2023 eduskuntavaaleihin ja hallitusohjelmaan

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Johdanto</b>   | <b>4</b>  |
| <b>2. Taloudellisesti kestävä Suomi</b>  | <b>4</b>  |
| 2.1. Kestävää talouskasvua ja työllisyyttä   | 4         |
| 2.2. Huoltosuhteen heikkenemistä torjuttava  | 6         |
| 2.3. Palveluiden kestävä rahoitus  | 6         |
| 2.3.1. Palkkaharmonisointi   | 6         |
| 2.3.2. Hyvinvointialueiden rahoitus  | 6         |
| 2.3.4. Valtion toimintojen rahoitus  | 7         |
| 2.4. Oikeudenmukainen verotus  | 7         |
| 2.5. Työvoiman saatavuuden varmistaminen ja työperäisen maahanmuuton sujuvoittaminen | 8         |
| 2.6. Investoinnit infrastruktuuriin  | 9         |
| 2.7. Valtionyhtiöpolitiikka ja kuntaomisteiset yhtiöt                                | 10        |
| 2.8. Energia-alalla kohti omavaraisuutta ja oikeudenmukaista siirtymää               | 11        |
| <b>3. Sosiaalisesti kestävä Suomi</b>  | <b>12</b> |
| 3.1. Toimivat julkiset palvelut  | 12        |
| 3.1.1. Hyvinvointialueiden kehittäminen  | 12        |
| 3.1.2. Tulevaisuuden kunnat  | 13        |
| 3.1.3. Julkiset hankinnat turvaavat palveluita ja huoltovarmuutta                    | 13        |
| 3.1.4. Sosiaali- ja terveysalalla varaudutaan väestön ikääntymiseen                  | 15        |
| 3.1.5. Henkilöstön saatavuuteen kiinnitettävä huomiota ravitsemis- ja puhtausalalla  | 15        |
| 3.1.6. Tutkintorakenteen on vastattava aitoja työelämän osaamistarpeita              | 16        |
| 3.1.7. Jatkuva oppiminen   | 16        |
| 3.1.8. Moniosaajuus  | 17        |
| 3.1.9. Varhaiskasvatustilanne avattava   | 17        |
| 3.1.10. Koulunkäynninohjaajien ja koulunkäyntiavustajien oikeusturvaa parannetaan    | 18        |
| 3.1.11. Aamu- ja iltapäivätoimintaan lakisääteinen henkilöstömitoitus                | 18        |
| 3.1.12. Paremmat vammaispalvelut   | 18        |
| 3.1.13. Ikäihmiset ja sukupolvien solidaarisuus                                      | 19        |
| 3.1.14. Turvallisuutta parannettava  | 19        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.1.15. Työhyvinvoinnin parantaminen   | 20        |
| 3.1.16. Vahvistetaan digiosallisuutta  | 20        |
| 3.1.17. Vaikuttavat paikalliset työvoimapalvelut                               | 21        |
| 3.1.18. Kehitetään valtionhallintoa  | 21        |
| <b>3.2. Työelämään reilut pelisäännöt</b>                                      | <b>21</b> |
| 3.2.1. Työehtojen yleis- ja normaalisitovuus on työelämän kehittämisen perusta | 22        |
| 3.2.2. Pakkoyrittäjyys kuriin  | 22        |
| 3.2.3. Ammattiliitoille kanneoikeus  | 22        |
| 3.2.4. Paikallista sopimista kehitetään työehtosopimusten puitteissa           | 22        |
| 3.2.5. Tilaaavastuuta tiukennetaan   | 22        |
| 3.2.6. Työntekijöiden hallintoedustusta vahvistetaan                           | 23        |
| 3.2.7. Alipalkkauksesta tehdään rangaistavaa                                   | 23        |
| 3.2.8. Nollatuntisopimusten ja määräaikaisten sopimusten käyttö minimiin       | 23        |
| 3.2.9. Työehtosopimusten tulkintaetuoikeus myös työntekijöille                 | 23        |
| 3.2.10. Irtisanomissuojaa vahvistetaan   | 24        |
| 3.2.11. Yritysten yhteiskuntavastuun lisääminen                                | 24        |
| 3.2.12. Työelämätietoutta oppilaitoksiin                                       | 24        |
| <b>3.3. Tasa-arvopolitiikka</b>  | <b>24</b> |
| 3.3.1. Edistetään palkkatasa-arvoa   | 24        |
| 3.3.1. Tavoitteeksi samapalkkaisuus  | 24        |
| <b>3.4. Muutoksissa vahva työttömyysturva</b>                                  | <b>25</b> |
| <b>3.5. Sosiaaliturvan uudistaminen</b>  | <b>25</b> |
| <br>   |           |
| <b>4. Ekologisesti kestävä Suomi</b>   | <b>26</b> |
| 4.1. Julkinen sektori ilmastotyön edelläkävijä                                 | 26        |
| 4.2. Oikeudenmukainen siirtymä   | 26        |
| <br>   |           |
| <b>5. Vahvempi osallisuus ja demokratia</b>                                    | <b>27</b> |
| 5.1. Henkilöstön edustus ja luottamusmiehen asema                              | 27        |
| 5.2. Demokratian lisääminen kunnissa ja hyvinvointialueilla                    | 27        |

# 1. Johdanto

Tulevat eduskuntavaalit huhtikuussa 2023 ovat monessa mielessä tärkeitä Suomen tulevaisuudelle. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL haluaa osallistua Suomen rakentamiseen ja antaa näkemyksensä eduskuntavaalikeskusteluun, puolueohjelmiin sekä tulevaan hallitusohjelmaan.

Ammattiliitot ovat keskeisiä yhteiskunnallisia toimijoita. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n toimintakenttänä on koko hyvinvointiyhteiskunta, jonka eteen jäsenemme työskentelevät. Työ parantaa maailmaa. Se lisää ihmisten toimeentuloa, vaurautta sekä mahdollistaa hyvinvointimme ylläpitämisen ja kehittämisen.

Merkittävimmät yhteiskuntaamme ja julkisiin palveluihin vaikuttavat megatrendit ovat ilmastonmuutos, väestörakenteen muutos, kaupungistuminen, teknologinen murros sekä talousjärjestelmän murros.

Suomalaisen yhteiskunnan kehittäminen on perustunut keskinäiseen luottamukseen. Hallitus vahvistaa luottamusta työmarkkinajärjestöjen kanssa valmistelemalla keskeiset työelämän lait ja muutokset kolmikantaisesti. Työmarkkinaosapuolten laajaa osaamista hyödynnetään myös hallitusohjelman strategisten päämäärien valmistelussa.

Ilmastonmuutoksen torjunnassa Suomi on edelläkävijä, joka hyödyntää asemaansa myös innovaatioita kaupallistamalla. Väestörakenteen muutos kohtaa meitä nopeasti - sen järkevä ja tarkoituksenmukainen hoito ratkaisee maamme taloudellisen kehityksen sekä hyvinvointiyhteiskunnan kestävyuden.

Yhteiskuntamme on oltava jatkossakin kestävä taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti. Megatrendit vaikuttavat yhteiskuntaamme monitahoisesti, toisiinsa eri tavoin linkittyneinä ja vaikuttavina ilmiöinä.

## 2. Taloudellisesti kestävä Suomi

### 2.1. Kestävää talouskasvua ja työllisyyttä

Korkea työllisyysaste ja osaavan työvoiman saanti ovat alkavasta hallituskaudesta eteenpäin väestöltään ikääntyvän Suomen kohtalonkysymyksiä. Talouskasvun sekä hyvinvointiyhteiskunnan ja julkisten palveluiden tulevaisuus riippuu niistä molemmista.

Tulevien vuosien talouskehitys ratkaistaan:

- talouden uudistumisessa siten, että hyödyimme ilmastoystävällisyydestä ja teemme tulevaisuusinvestointeja
- kotimaisen työllisyysasteen nostamisessa eli kotimaisen työttömyyden pienentämisessä
- laajassa työperäisessä maahanmuutossa onnistumisessa siten, että siitä syntyvät ongelmat minimoidaan

- hyvinvointipalveluiden turvaamisessa niin hyvinä kuin huonoinakin aikoina, koska hyvinvointipalvelut tukevat paitsi kansalaisten hyvinvointia ja tasavertaisuutta, niin ne ovat myös talouskasvun edellytys

Kotimaan työllisyysastetta on nostettava luomalla uusia, hyviä työpaikkoja sekä onnistumalla työvoimapolitiikassa, jossa työvoimapalvelut nähdään lähipalveluna. Tärkeää on myös työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen parantuminen. Tavoitteena on työllisyysasteen merkittävä nosto, jota seuraa lähimmän kahden vuosikymmenen aikana täystyöllisyys.

Suomi joutuu kilpailemaan muiden maiden kanssa osaavasta työvoimasta. Heistä ylivoimainen osa työskentelee aloilla, joilla vaaditaan hyvää ammatillista osaamista: käytännön työn ammattilaisina.

Jo tällä hetkellä valtaosa Suomeen EU-kansalaisina tai oleskeluluvalla saapuvista ulkomaalaisista tulee tänne töihin. Heitä on vuosittain n. 20 000 henkeä. Toiseksi eniten Suomeen tullaan puolisoina. Riittävä osaava työvoima on talouskasvun edellytys, ja se muodostuu sekä ns. kantaväestön korkeasta työllisyydestä että tulevaisuudessa aiempaa enemmän myös työperäisestä maahanmuutosta.

Talouskasvua tarvitaan hyvinvoinnin edistämiseksi eli kansalaisten valinnanmahdollisuuksien, hyvinvointiyhteiskunnan palveluiden, yhteiskunnan muiden toimintojen ja tulonsiirtojen rahoittamiseksi.

Talouskasvun tulee lisätä hyvinvointia ja olla mahdollisimman ekologista. Talouskasvun ei tulisi ylittää ekologista kantokykyä. Käytännössä talouskasvu ei ole kestävä, jos se tapahtuu pidemmällä tähtäimellä ympäristömme kantokyvyn ylittävällä tavalla.

Talous voi kasvaa kestäväällä tavalla, kun esimerkiksi verotuksen avulla ohjataan taloudellista toimintaa ekologisesti kestävään suuntaan. Lisäksi talouskasvua tulee tavoitella tekemällä asioita nykyistä paremmin, eli investoimalla uusiin teknologioihin ja toimintatapoihin muun muassa koulutuksen välityksellä.

Tuottavuuden lisääntyminen järkevien työtapojen ja teknologian kehittämisellä on välttämätöntä. Tuottavuuden kasvua tulee mitata eri tavoin eri toimialoilla, eikä sen tavoittelu saa merkitä työvoiman riistoa.

Inflaatio on vuoden 2022 aikana iskenyt voimalla ja osoittautunut pitkäkestoiseksi. Lisätoimia kansalaisten ja palkansaajien tukemiseksi tarvitaan. Yksi kannatettava tapa tukea palkansaajien ostovoimaa olisi sosiaaliturvamaksujen osittainen palautus työntekijöiltä takaisin työnantajille, eli niin sanottu ostovoimasopimus, tai käänteinen kiky. Se olisi tehokas keino, sillä se ei tuo lisäkustannuksia julkiselle taloudelle, se saadaan voimaan nopeasti ja se koskisi kaikkia palkansaajia. Tämä voisi myös hillitä palkankorotuspaineita tulevilla palkkaneuvottelukierroksilla ja siten ehkäistä inflaation valumista palkkoihin. Lisäksi se ei aseta palkansaajia eriarvoiseen asemaan työehtosopimusten erilaisen jaksotuksen johdosta.

## **2.2. Huoltosuhteen heikkenemistä torjuttava**

Suomi on pian väestöllisesti toisenlainen yhteiskunta kuin nyt. Yli 65-vuotiaiden suomalaisten määrä kasvaa lähimmän vuosikymmenen aikana miljoonalla henkilöllä verrattuna 1990-luvun alkuun.

Kun ihmiset siirtyvät ansaitusti eläkkeelle, heidän tulonsa pienenevät, jolloin kotitalouksien keskimääräinen ostovoima laskee. Ikäihmiset ovat keskimäärin aiempaa terveempiä, aktiivisia kansalaisia.

Terveystieteiden ja vanhusten hoivan menopaineet lisääntyvät voimakkaasti. Vuoteen 2035 mennessä eläkemenot ovat suurimmillaan, ja samaan aikaan huolehdimme 1950-luvulla syntyneiden ikäluokkien hoidosta ja hoivasta.

Osaava työvoima on paitsi hyvien palveluiden edellytys, niin siitä tulee yhä enemmän pulaa tulevaisuudessa. Hyvät työpaikat, jossa työntekijät haluavat työskennellä, ja joissa maksetaan kunnollinen ansio, ovat arvossaan.

Väestörakenteen muutos vaikuttaa koko yhteiskuntaamme. Se vaikuttaa keskeisesti myös taloudellisen kasvun edellytyksiin ja hyvinvointiyhteiskunnan kehittämiseen.

Kotoperäinen huoltosuhte jää ilman työperäistä maahanmuuttoa selvästi nykyistä korkeammaksi. Muutos on nopea, ja siihen vastaaminen on tulevan hallituksen tärkeimpiä tehtäviä.

Työmarkkinajärjestöt on otettava tiiviisti mukaan työhön elinvoiman ja palveluiden turvaamiseksi.

## **2.3. Palveluiden kestävä rahoitus**

### 2.3.1. Palkkaharmonisointi

Hyvinvointialueille siirtyvien työntekijöiden palkkaharmonisointikustannusten korvaamiseen varaudutaan täysimääräisesti. Palkkaharmonisointi toteutetaan ylimpiin palkkoihin nähden, enintään kolmen vuoden kuluessa hyvinvointialueiden toiminnan aloittamisesta.

### 2.3.2. Hyvinvointialueiden rahoitus

Hyvinvointialueiden valtion rahoitus turvataan siten, että rahoituksesta päättäminen valtion tasolla on palveluiden turvaamisen kannalta joustavaa ja nopeaa.

Rahoituksen kehittämistä jatketaan alueiden itsehallintoa ja vastuuta vahvistaen. Säädetään maakuntaverot, jolloin pääosa hyvinvointialueiden tuloista kerätään itsehallinnolliselta alueelta, mutta väestö- ja asukaspuhjan eroja tasataan valtionosuuksilla. Maakuntaverot ei ole tärkeä vain demokratian kannalta – se on tärkeä myös hyvinvointialueiden johtamisen kannalta.

### 2.3.3. Kuntien rahoitus

Tulevaisuuden kunnassa tehdään ihmisten arki. Kunnat tukevat kuntalaistensa ymmärryksen ja osaamisen kehitystä, luovaa ja aktiivista elämää, empatiaa ja hoivaa yhdessä hyvinvointialueiden kanssa sekä huolehtivat infrastruktuurin kunnosta ja kestävydestä ja alueensa elinvoimasta sekä ihmisten työllistymisestä. Käytännön arki toimii, kun palvelut ovat kunnossa.

Kunnat tuottavat hyvinvointipalveluita, jotka mahdollistavat myös kansantalouden tulevan kasvun. Esimerkiksi laadukas peruskoulutus ja varhaiskasvatus tarjoavat taloudelle mahdollisuudet kasvaa.

Kuntien valtionosuudet tulee pitää vähintään nykyisellä tasolla, ja mahdollisuuksien mukaan niitä tulee kasvattaa. Sen lisäksi pääomaveron tuotoista olisi järkevä allokoida osa kunnille.

### 2.3.4. Valtion toimintojen rahoitus

Valtio vastaa hyvinvointialueiden ja kuntien ohella yhteiskunnan keskeisistä ydintoiminnoista ja esim. huoltovarmuudesta. Poliisin, puolustuslaitoksen, rajavallvonnan, vankeinhoidon sekä tullin toimintojen rahoituksen on oltava riittävä niiden toimintaan.

Kokonaisveroasteen maltillinen nosto veropohjaa laajentamalla ja tiivistämällä on tärkeä toimenpide valtion rahoitusaseman vahvistamiseksi.

Kokonaisveroaste Suomessa on pudonnut muutamassa vuodessa vuoden 2016 43,7 prosentista vuoden 2020 42 prosenttiin Veronmaksajain keskusliiton arvion mukaan. Tuo 1,7 prosenttia BKT:sta vastaa yli neljää miljardia euroa.

Samaan aikaan on vauhditettava ekologisuutta tukevaa rakennemuutosta.

## 2.4. Oikeudenmukainen verotus

Verotuksen päätehtävä on rahoittaa hyvinvointiyhteiskunta. Verojärjestelmää kehitetään ylläpitämällä laajaa veropohjaa ja edelleen tiivistämällä sitä. Veropohjia laajentamalla voidaan yksittäiset verokannat pitää matalina. Verotuksen tulee olla oikeudenmukaista ja reilua: he, joilla on varaa maksaa veroja, myös maksavat niitä enemmän.

Julkisten palvelujen rahoitustarve, väestön ikääntyminen ja talouskriiseistä jäänyt velkataakka edellyttävät, että julkisen talouden tulopuolta on vahvistettava. Tulopuolta ja kokonaisveroastetta voidaan vahvistaa kasvattamalla työllisyysastetta, tiivistämällä pääomatulojen ja omistamisen verotusta, tilkitsemällä veropohjan aukkoja ja karsimalla tarpeettomia verotuksia.

Hyvinvointipalveluiden rahoittamiseksi kokonaisveroastetta voidaan maltillisesti nostaa. Uusia veromuotoja kehitettäessä painotetaan ympäristölle ja terveydelle haitallisen toiminnan verottamista. Mikäli mahdollista, pieni- ja keskituloisten työn verotusta osana kokonaisuutta lasketaan. Tässä yhteydessä tulee harkita negatiivisen työtuloverotuksen käyttöönottoa.

Verotuksen tulee olla neutraalia eri tulojen kohtelussa, mutta samalla ohjata yhteiskuntaa sosiaalisesti ja ekologisesti kestäväan suuntaan. Verojärjestelmän tehokkuutta kehitetään investoimalla automatisointiin ja valvontaan.

Veroilla ja veronluonteisilla maksuilla nostetaan terveydelle ja ympäristölle haitallisten hyödykkeiden tai palvelujen hintaa, mikä puolestaan vähentää näiden kulutusta tai siirtää kulutustottumuksia muihin vähemmän haitallisiin vaihtoehtoihin.

Veroja säädettyä selvitetään, aiheutuuko veronkorotuksista kohtuuttoman suuri taakka esimerkiksi vähävaraisille, keskusta-alueiden ulkopuolella asuville tai tietyn alan työntekijöille. Erilaisilla kompensatiomekanismeilla vältetään haittaverotuksesta aiheutuva mahdollinen tulo- ja varallisuuserojen kasvu.

Suomi tukee kansainvälisiä verosopimuksia, jotta verolainsäädäntöä voidaan harmonisoida maiden rajojen yli. Suomi tukee aktiivisesti EU:n ja OECD:n toimia yritysverotuksen uudistamiseksi sekä haitallisen verokilpailun, aggressiivisen verosuunnittelun ja veronkierron kitkemiseksi. Suomen edistää myös komission esitystä siirtyä sopimaan veroasioista määräenemmistöpäätöksillä nykyisen yksimielisyysvaatimuksen sijaan.

## **2.5. Työvoiman saatavuuden varmistaminen ja työperäisen maahanmuuton sujuvoittaminen**

Suomen väestörakenteen ja väestöllisen huoltosuhteen kehitys väestön voimakkaan ikääntymisen johdosta aiheuttaa haasteita julkiselle taloudelle sekä olennaisten palveluiden, kuten sote- ja vanhuspalveluiden varmistamiselle. Maahanmuutto, etenkin työperäinen, on yksi keino lisätä työvoiman saatavuutta ja JHL kannattaakin työperäisen maahanmuuton selkeää lisäämistä.

Saatavuusharkinta säilytetään turvaamaan olemassa olevan työvoiman työllistymistä ja nostamaan työllisyysastetta. Vaikka saatavuusharkinta on yleisperiaate, sitä kehitetään edelleen, ja saatavuusharkinnasta voidaan luopua toimialoilla, joilla se on tarkoituksenmukaista.

Suomen työmarkkinoille tarvitaan kotimaisen työvoiman rinnalle monenlaisia osaajia. On tärkeää saada Suomeen kansainvälisiä, korkeasti koulutettuja huippuosaajia mutta toisaalta on huomioitava työvoiman määrällisesti suurempi tarve ns. suorittavan tason töissä. Työlupaan tai saatuun työpaikkaan pohjautuvan suppeasti määritellyn työperäisyyden sijaan tulisi toimenpiteitä ja prosesseja suunniteltaessa käsittää työperäisyys laajasti. Tämä tarkoittaa, että on pyrittävä huomioimaan osaaminen ja työllistymispotentiaali kaikessa Suomeen suuntautuvassa maahanmuutossa.

Nykyisiä maahanmuuton prosesseja ja lupakäytäntöjä on selkiytettävä. Tavoitteeksi tulee asettaa se, että maailman paras maahanmuuttokokemus alkaa asiointilla yhden luukun periaatteella, jossa hoidetaan kaikki keskeiset maahanmuuttoon liittyvät prosessit.

Lainsäädännön, työehtosopimusten ja niiden valvonnan kautta on huolehdittava, että ulkomailta tullut työvoima ei altistu hyväksikäytölle ja että työehdot ovat kaikille yhtäläiset. Työntekijän asemaa suojaavaa lainsäädäntöä sekä viranomaisten oikeuksia valvoa ja puuttua epäkohtiin tulee



vahvistaa. Tässä dokumentissa toisaalla mainitut työelämän pelisäännöt (kohta 3.2) ovat olennaisia lainsäädännöllisiä keinoja varmistaa reilujen työehtojen ja työnantajan vastuiden noudattaminen yhteiskunnassa, jossa ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuutta työvoimasta on pyrittävä aktiivisesti kasvattamaan.

Suomen alueellisesti eriytynyt väestönkehitys ja maahanmuuttajien taipumus asettua suurempien kaupunkien alueille on pidettävä mielessä myös työperäisen maahanmuuton toimenpiteitä suunniteltaessa. On pyrittävä parantamaan eri alueiden lähtökohtia saada ja vastaanottaa ulkomaista työvoimaa.

Maahanmuuttajien tutkintojen ja osaamisen tunnustamisprosesseja on pyrittävä suoraviivaistamaan ja keskittämään. Tutkintojärjestelmää olisi syytä kehittää myös siten, että virallistetaan mikrotutkinnot laajempien pätevyyksien osatutkintoina, eri alojen työvoimantarpeeseen vastaamiseksi.

Riittävä tehtäväkohtainen kielitaito on määriteltävä ja perusteltava selkeästi. Yleisesti ottaen riittävä kielitaito merkitsee, että asiakkaan tai palveluiden käyttäjän turvallisuus ei vaarannu ja että työntekijän ja työyhteisön työturvallisuus ei ole uhattuna. Aloilla, joissa on olennaista hallita suomen ja/tai ruotsin kieli, tulee työnantajalla olla vastuu kielenopetuksen tarjoamisesta työntekijöille niin rekrytoinnin kuin työsuhteen aikana.

Ammattiliitoilla on osaamista ja alakohtaista asiantuntemusta, joita on syytä hyödyntää, kun tavoitellaan työperäisen maahanmuuton merkittävää lisäämistä.

## 2.6. Investoinnit infrastruktuuriin

Liikenneverkon välityskyky ja ympärivuorokautinen ja -vuotinen toimintavarmuus ovat elinkeinoelämälle suotuisan toimintaympäristön ja ihmisten sujuvan arkiliikkumisen edellytys.

Liikenneverkon korjausvelka on kasvanut viime vuosien lisäpanostuksista huolimatta. Heti hallituskauden alusta toteutetaan perusväylänpitoon 100 miljoonan euron tasokorotus parlamentaarisen liikenneryhmän esityksen mukaisesti.

Investoinnit raideliikenteeseen mahdollistavat yhä useammalle ihmiselle ilmastoystävällisen joukkoliikenteen käytön. Junaliikenne edistää edullisena kulkumuotona liikkumisen tasa-arvoa ja oikeudenmukaista vihreää siirtymää.

Hallitus toteuttaa pienten investointien infrapaketin, johon kootaan vaikuttavimmat hankkeet, jotka nopeuttavat työmatkaliikennettä ja lyhentää kasvukeskusten välisiä matka-aikoja.

Hallitus edistää sujuvia matkaketjuja yhdistämällä eri kulkumuotoja hyödyntämällä digitalisaatiota ja ylläpitämällä hyväkuntoista infrastruktuuria. Liikkumisen vihreä ja oikeudenmukainen siirtymä toteutetaan tavalla, joka mahdollistaa kaikille liikkumisen työn perässä ja turvaa elinkeinoelämän kilpailukyvyn.

Suomen rautatieliikenteen kilpailu toteutetaan markkinaehtoisen liikenteen Open Access mallilla, jossa operaattorit osallistuvat kilpailuun omalla kalustollaan.

Rautatieliikenteen kilpailua ja suosiota kasvatetaan vaikuttavimmin investoimalla ratakapasiteettiin. Tavaraliikenne on avattu kilpailulle vuonna 2008 ja se kehittyy markkinaehtoisesti. Hallitus turvaa hiljaisten ja markkinaehtoisesti kannattamattomien yhteysvälien junaliikenteen nostamalla ostoliikenteen rahoituksen pohjoismaiselle tasolle tai valtio subventoisi suoraan hiljaisten rataosuuksien matkalippujen hinnoittelua. Tämä mahdollistaa alueellisen lähiliikenteen kehittämisen myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella.

Väylänpidon rahoitus mitoitetaan parlamentaarisen Liikenne12 selonteon mukaisesti 1,4 miljardin euroon vuodessa ja sidotaan rahoitus indeksiin. Liikenneinvestointeihin varataan vuosittain 600 miljoonaa euroa. Tieverkolla tärkeintä on nykyisen väyläverkon ylläpito ja raideliikenteessä tarvitaan myös uusinvestointeja. Kansallisen huoltovarmuuden, ilmastopoliittisen tavoitteen näkökulmasta ja Suomen koko rataverkon toimivuuden parantamiseksi kaikkein akuuteimmat investointitarpeet ovat pääradalla.

Kotimaan sisäisiä lyhyitä lentoja voidaan vähentää investoimalla raideliikenteeseen ja yhdistämällä eri kulkumuotoja sujuviksi matkaketjuiksi. Lisäksi kehitetään alueellisen lentoliikenteen konseptia, jossa hyödynnetään digitaalista etälennonjohtoa ja verotuksen kautta kannustetaan käyttämään puhtaampia käyttövoimia. Lentokenttien perusrakennuksissa huomioidaan ennakoivasti tulevaisuuden käyttövoima. Lentokenttäverkosto perustuisi jatkossa selkeästi maakuntien vahvoihin reittiliikennekenttiin sekä näitä täydentäviin kevyempää lentokenttäinfraan perustuviin kenttiin.

Liikenteen verotuksella ja hinnoitteluilla kannustetaan ihmisiä kestävämpään liikkumiseen. Hinnoitteluissa huomioidaan oikeudenmukainen siirtymä ja säilytetään kannuste liikkuu työnperässä. Kestävä liikkuminen tulee taata kaikissa tuloluokissa.

MAL sopimuksissa pidetään kiinni periaatteesta, jossa valtio tukee 50 prosentilla kaupunkirakentamisen ja 30 prosentilla pikaraitiotien rakentamista. Valtio edellyttää MAL sopimuksissa infrainvestointien vastineeksi kaupungeilta riittävää kaavoitusta asuntotuotannon tarpeisiin, mikä edellytys kohtuuhintaiselle asumiselle. Valtio edellyttää kaupungeilta asuntokaavoitusta ensisijaisesti hyvien joukkoliikenneyhteyksien varrelle, mikä takaa riittävän kysynnän joukkoliikenteelle ja mahdollistaa tasokkaan joukkoliikennejärjestelmän ylläpidon kaupunkiseuduilla.

Suomen rautateilla tulee edellyttää EU standardien mukaista kalustoa ja venäläisen kaluston käytöstä tavaraliikenteessä tulee luopua. Liikenneturvallisuudesta ei pidä millään muotoa tinkiä. Liikennejärjestelmän ja ohjauksen kyberturvallisuutta tulee vahvistaa. Kaikessa raideliikenteessä liikenneturvallisuus tulee varmistaa etukäteen valtakunnallisin pätevyys ja lupavaatimuksin, millä taataan alan yhtenäinen turvallisuuskulttuuri monitoimijaympäristössä niin kaupunkien raitiovaunu- tai metroliikenteessä kuin valtakunnallisessa henkilö- ja rahtiliikenteessä.

## 2.7. Valtionyhtiöpolitiikka ja kuntaomisteiset yhtiöt

Valtियोhtiöitä kehitetään vastuullisesti ja niiden omistaja-arvoa kasvatetaan. Yhteiskunnallista palvelutehtävää hoitavien yhtiöiden valtionomistus säilytetään. Valtio-omisteisissa yhtiöissä tulee huomioida aloitteellinen ja hyvä henkilöstöpolitiikka.

Valtionyhtiöissä tulee turvata henkilöstön mahdollisuus esittää näkemyksiään suoraan yhtiön hallitukselle. Joissakin tilanteissa on perusteltua, että henkilöstön edustajilla on edustus yhtiön hallituksessa tai johtoryhmässä.

Valtion tulee kiinnittää enemmän huomiota yhtiön hallituksen jäsenten valintoihin ja painottaa yhteiskunnallista osaamista liiketaloudellisen osaamisen rinnalla.

Johtajien palkitseminen tulee perustua yhtiön pitkäjänteiseen omistaja-arvon kehittymiseen sekä aiempaa vahvemmin omistajapolitiikan periaatepäätöksessä asetettujen yhteiskunnallisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Valtion on edellytettävä omistamiltaan yhtiöiltä yritys- ja yhteiskuntavastuuta, jotka sisältävät vastuun ympäristöstä, sosiaalisen vastuun sekä ensiluokkaisen yhteiskunnallisten velvoitteiden hoitamisen verotuksesta työehtojen noudattamiseen.

Valtion on oltava valmis myös lisäämään omistustaan yhtiöistä, mikäli se on omistajapolitiikan tavoitteiden mukaista. Valtionomistuksen myyntituloja tulee käyttää elinkeinorakenteen uudistamiseen

Aktiivisella omistajapolitiikalla turvataan henkilöstön asema yrityksen muutostilanteissa.

Kuntien ja kuntayhtymien kokonaan tai osittain julkisomisteiset yhtiöt tuottavat suurelle osalle suomalaisia kaikkein tärkeimmät ydinpalvelut: kotien veden ja lämmön. Nämä ihmiselämän kannalta tärkeät perusedellytykset pidetään paikallisen ja alueellisen poliittisen päätöksenteon piirissä ja itse tuotettuina.

## **2.8. Energia-alalla kohti omavaraisuutta ja oikeudenmukaista siirtymää**

Vahvistetaan Suomen energiaomavaraisuutta ja siirrytään kohti ympäristöystävällisiä tuotantomuotoja. Suomessa tulee olla monipuolista energiatuotantoa, jotta tulevaisuudessa vältetään riippuvuuksien syntymisestä. Vaikuttava tapa puuttua energian tarpeeseen on tehdä muutoksia kulutuskäyttäytymiseen kaikkialla yhteiskunnassa niin kotitalouksissa, kunnissa kuin yrityksissä

Pidetään huolta energiayhtiöiden infrastruktuurista tarjoamalla esimerkiksi investointiavustuksia yhtiöiden korjausvelan vähentämiseen, Panostetaan lisärahoitusta energiatuotannon tutkimukseen ja tuotekehitykseen, jolla parannetaan Suomen energiaomavaraisuutta. Fossiilisista energialähteistä luovuttaessa tulee huomioida korvaavan energian täysimittainen saatavuus siirtymävaiheessa.

Oikeudenmukaisella siirtymällä tarkoitetaan kohti hiilivapaata yhteiskuntaa siirtymistä siten, että siirtymän vaikutukset työpaikkoihin, työoloihin ja työn vaatimukseen huomioidaan ja haitalliset, työntekijöihin kohdistuvat vaikutukset minimoidaan. Oikeudenmukaisessa siirtymässä työntekijät osallistetaan paikallisen, valtakunnallisen ja EU tason päätöksentekoon jo suunnitteluvaiheessa. Oikeudenmukaisessa siirtymässä keskeistä on myös huolehtia siitä, että arjen peruskustannukset eivät nouse kohtuuttomiksi suhteessa tulotasoon.

Oikeudenmukaisessa siirtymässä energia alan työntekijöille taataan riittävä muutosturva muutostilanteissa. Muutosturvassa taataan mm. mahdollisuus oman osaamisen päivittämiseen. Muutosturva on huomioitava päätöksenteossa jo hyvissä ajoin ja muutos tulee tehdä asteittain.

Energian hinnannousu syö kotitalouksien tuloja. Huolehditaan siitä, että kustannukset eivät nouse kohtuuttoman korkeiksi tulotasoon nähden. Tämän vuoksi on tarpeen mm. jatkaa asumisen energiatapamuutosten tukemista sekä tukea verotuksen työmatkavähennyksiä korotetusti.

Hillitään sähkön hintaa pienentämällä kohtuullisen tuoton määrää sekä tukitaan yritysverotuksen aukot, joilla voittoja kierrätetään ulkomaiden kautta verojen minimoimiseksi.

Sähkön hinnalle on saatava maksukatto 10 snt/kwh koko EU alueella

Nykyisen hallitusohjelman määritelmä oikeudenmukaiselle siirtymälle on epätarkka, eikä se sisällä konkreettisia toimenpiteitä siirtymän toteuttamiseksi. Oikeudenmukainen siirtymä on määriteltävä tarkemmin; jotta sille voidaan asettaa aidosti toteutettavissa olevat tavoitteet ja määrittellä niiden saavuttamiseksi vaadittavat toimenpiteet

## **3. Sosiaalisesti kestävä Suomi**

### **3.1. Toimivat julkiset palvelut**

#### 3.1.1. Hyvinvointialueiden kehittäminen

Hyvinvointialueet vastaavat sosiaali- ja terveystalouksien sekä pelastustoimesta. Hyvinvointialueita rakennetaan vuonna 2022, mutta rakentaminen jatkuu vielä tulevina vuosina. Siksi on syytä toteuttaa arviointi hyvinvointialueiden toiminnan käynnistymisestä. Hyvinvointialueille ei hallituskauden aikana siirretä uusia tehtäviä.

Mikäli syntyy tarve kehittää palveluita, niitä voidaan jatkossakin järjestää yhteistyöalue- tai kuntayhtymämalleilla. Esimerkiksi valtion koulukodit kannattaa sijoittaa yhden yhteistyöalueen toiminnaksi valtakunnallisena erikoispalveluna.

Julkisen sektorin palveluissa tarvitaan palvelujen toteutumiseksi tukipalveluja, kuten ravitsemispalveluja. Kuntalaki ja hyvinvointialueita koskevat lait eivät tue tällä hetkellä riittävän hyvin palvelukokonaisuuksien toiminnallisuuden edistämistä ja julkisten palvelujen sujuvaa yhteistyötä. Lainsäädännössä tulee huomioida, että julkisten palvelujen palvelukokonaisuuksissa ei ole kyse markkinoilla toimimisesta.

Hyvinvointialueiden toiminnan aloittamisen jälkeen tehdään erillinen selvitys siitä, kuinka hyvin on kyetty vastaamaan uudistuksen tavoitteisiin. Selvityksessä otetaan kantaa myös palveluketjujen toimivuuteen hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi ja muissa toiminnoissa, jota tehdään kuntien ja hyvinvointialueiden yhdyspinnassa.

### 3.1.2. Tulevaisuuden kunnat

Tulevaisuudessa pärjäävät sellaiset kunnat, jotka osaavat sopeuttaa toimintonsa ja kehittää palvelujansa. Kunnat tarvitsevat jatkossakin valtion ohjausta, minkä on viime kädessä varmistettava asukkaiden perusoikeuksien toteutuminen.

Kuntia kannustetaan muiden julkisen sektorin toimijoiden kanssa tehtävään yhteistyöhön ja suunnitelmalliseen toimintaan, jonka tavoitteena on asukkaiden hyvinvointi ja terveys sekä kuntien turvallisuus. Mikäli kuntien velvoitteita karsitaan, se ei saa johtaa asukkaiden epätasa-arvoiseen kohteluun tai työntekijöiden työttömyyteen.

Kuntien elinvoimaisuutta voi vahvistaa julkisen sektorin toimijoiden yhteistyöllä. Kuntien välinen sekä kuntien ja hyvinvointialueiden yhteistyö edistää myös palvelujen sujuvuutta, palveluketjujen eheyttä ja huoltovarmuuden toteuttamista.

Kunnallisia palveluja ei tarvitse kilpailuttaa, kun kunta tuottaa ne itse tai tekee niiden toteuttamiseksi yhteistyötä toisten kuntien tai hyvinvointialueen kanssa. Julkinen sektori pystyy toteuttamaan toimintoja joustavasti, koska palvelut pystytään rakentamaan yhtenäiselle ja toimivalle palveluketjulle.

Väestön tarvitsemien palvelujen on toimittava myös poikkeustilanteissa. Yhteiskunta varautuu ylläpitämään elintärkeitä toimintoja poikkeusolosuhteissa huoltovarmuustoimenpiteillä, kuten lääke- ja tarvikehuollolla. Kunnissa on oltava valmiussuunnitelmat.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kunta-alalla on kääntynyt nousuun vuosien laskusuunnan jälkeen. Mielenterveyden häiriöiden, erityisesti masennuksen ja toistuvan masennuksen osuus työkyvyttömyyden syinä on kasvanut. Valtio tukee kuntia niiden työssä työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Älykäs ja kehittyvä kunta huolehtii työntekijöistään niin arjen työtehtävissä kuin kunnan päätöksenteossa. Henkilöstön hyvinvointia ja kehittymismahdollisuuksia edistävät myös sellaiset hallintosäännön kirjaukset, jotka lisäävät henkilöstöpolitiikan läpinäkyvyyttä ja tehokasta hoitamista.

### 3.1.3. Julkiset hankinnat turvaavat palveluita ja huoltovarmuutta

Pohjoismaisessa hyvinvointivaltiossa eivät julkisyhteisöt eivätkä suoraan niiden piirissä, esimerkiksi kuntakonsernissa, toimivat in-house yhtiöt ole markkinoilla. Julkisyhteisöjä ovat valtio, hyvinvointialue ja kunta.

Julkisyhteisöjen ja konserniin kuuluvien yhtiöiden toiminnan tarkoituksena on tuottaa julkisyhteisön, esimerkiksi kunnan tai hyvinvointialueen, lakisääteisiä tai niiden päättämiä muita palveluita in-house -periaatteella yhtiömuotoisesti. Ne ovat olemassa hyvinvointiyhteiskunnan lakisääteisten palveluiden tuottamista varten. In-house -yhtiöt eli sidosyksiköt ovat julkisyhteisön konsernin osa.

Julkisyhteisöjen välisessä yhteistyössä on kyse rationaalisesta julkisyhteisöjen voimavarojen yhteiskäytöstä ja julkisyhteisöjen resurssien käytön tehostamisesta. Julkisyhteisöjen toiminta ei siksi lähtökohtaisesti vääristä kilpailua.

Hankintalakea kehitetään helpottamalla sosiaalisten ja yhteiskunnallisten (mm. ympäristö-, sosiaalisten ja työoikeudellisten) kriteerien asettamista. Julkisten hankintayksiköiden osaamista em. kriteerien asettamisessa vahvistetaan. Julkisen sektorin kumppaniksi tulee luoda yhteiskunnallisia yrityksiä, yhteiskunnallisilla kriteereillä.

Hankintalain sidosyksikkötoimintaa koskevia määräyksiä muutetaan vastaamaan EU:n hankintadirektiivin mahdollistamaa sidosyksikkötoiminnan 80 % rajaa, jolloin sidosyksikkö voisi harjoittaa ulosmyyntiä alle 20 % toiminnastaan.

Sidosyksikköhankinnoilla myös parannetaan hankintayksiköiden mahdollisuutta kehittää yhteistyötään. Hankintalain mukaan hankintayksikkö voi ilman kilpailutusta hankkia tavaroita, rakennusurakoita tai palveluja sidosyksiköltään vain, jos sidosyksikön liiketoiminnasta enintään 5 % tai enintään 500 000 euroa suuntautuu muille kuin ko. sidosyksikön omistajana olevalle hankintayksikölle/oleville hankintayksiköille.

EU hankintadirektiivi sallii sidosyksikön 20 % ulosmyynnin, eli huomattavasti laajemman kuin mitä hankintalain 15 §:ssä on säädetty. Lainkohtaa tulee muuttaa siten, että ulosmyyntirajaa nostetaan kohti direktiivin mukaista enimmäisrajaa ja 500 000 euron raja poistetaan.

Nykyinen sidosyksikkösäännös vaikeuttaa ja jopa estää julkisyhteisöjen mielekästä yhteistyötä. Julkisella sektorilla on oltava mahdollisuus tuottaa järkevästi ja tehokkaasti tarvitsemiaan julkisia palveluja. Julkisen sektorin päällimmäisin tehtävä on tuottaa palveluita kansalaisille, elinkeinoelämän ja muiden intressiryhmien tarpeiden huomioiminen tulee arvojärjestyksessä tämän jälkeen.

Hankintadirektiivin säätelemä 20 % ulosmyyntiraja on voimassa Suomea ja Puolaa lukuun ottamatta muissa jäsenvaltioissa. Suomen muista jäsenvaltioista poikkeavalle sääntelylle ja hankintadirektiivin tasapuolisesta ja yhdenvertaisesta implementoimisesta poikkeamiselle muista jäsenmaista ei ole löydettävissä asiallisia perusteita.

Hankintayksiköille säädetään velvollisuus arvioida ja perustella huoltovarmuusnäkökulmasta tekemänsä päätöstä hankkia palvelu markkinoilta. Samalla halvimman hinnan käyttäminen tarjouskilpailun ratkaisuperusteena tulee estää.

EU:n hankintadirektiivin mukaan on mahdollista, että kansallisesti voidaan kieltää tarjouskilpailun ratkaiseminen yksinomaan halvimman hinnan perusteella. Suomessa tätä mahdollisuutta ei ole käytetty.

Palvelujen saavutettavuus, niiden laatu, toimivuus ja turvallisuus palvelujen käyttäjien kannalta sekä palvelutuottajan toiminnan eettisyys ja ekologisuus ovat hyvin tärkeitä kriteereitä palveluja hankittaessa. Palvelujen kilpailuttamista ohjaavassa hankintalainsäädännössä tulee painottaa nykyistä vahvemmin hankintayksiköiden vastuuta siitä, että ensisijaista tarjouskilpailussa on palvelujen laadun ja yhteiskunnallisen vaikuttavuuden toteuttaminen. Yksi keino tähän on se, että

laissa kielletään tarjouksen halvimman hinnan käyttäminen palveluja koskevien tarjouskilpailujen ratkaisuperusteena.

#### 3.1.4. Sosiaali- ja terveysalalla varaudutaan väestön ikääntymiseen

Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula vaikeuttaa sote-palvelujen tuottamista niin terveydenhoidon palveluissa kuin vanhustenhoidossakin. Pulaa on useista eri ammattiryhmistä. Suomen väestö ikääntyy ja palvelujen tarve kasvaa, joten ongelma on akuutti.

Sote-alalla haasteena on sekä veto- että pitovoima. Alalle ei hakeudu entiseen malliin opiskelijoita ja alalta myös poistutaan ennen aikaisesti joko ennenaikaisen eläköitymisen tai alan vaihtamisen vuoksi.

Alalle on lisättävä koulutuspaikkoja kaikille tasoille. Myös oppisopimuskoulutukseen on panostettava. Aikuisopiskelijoiden mahdollisuuksia kouluttautua sote-alalle on tuettava. Lisä- ja täydennyskoulutus on turvattava kaikille ja erityisesti digivalmiuksien osaaminen on varmistettava uusien työmuotojen myötä. Koulutusjärjestelmää on tarkasteltava uudelleen esimerkiksi erilaisten mikrotutkintojen kautta. Kaikki ja kaikkien osaaminen on otettava oikeaan käyttöön.

Sote-alan keskeisenä ongelmana pidetään heikkoa työhyvinvointia, mikä johtuu suurelta osin liian pienistä resursseista ja alan kuormittavuudesta. Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti 2021 loppuvuodesta hankkeen, jolla sote-alan työvoiman saatavuusongelmia pyritään ratkaisemaan. Tätä prosessia on jatkettava yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä edistää työhyvinvointia. Sen edistämiseksi terveydenhuollon palveluissa työskenteleville työntekijöille säädetään ilmoitusvelvollisuus, jolla edistetään myös asukkaiden mahdollisuuksia saada tarvitsemiaan palveluja. Terveydenhuollon ammattihenkilön tulee ilmoittaa viipymättä toiminnasta vastaavalle, jos hän huomaa epäkohtia tai ilmeisiä epäkohdan uhkia asiakkaan terveydenhuollon toteuttamisessa. Kuten sosiaalihuollossa, terveydenhuollon ilmoitusvelvollisuuden tavoitteena on, että asiakastyön epäkohdat ja niiden uhat tulisivat tietoon nopeasti ja niihin voitaisiin puuttua riittävän ajoissa, eikä työntekijöiden oikeussuoja saa vaarantua ilmoituksen vuoksi. Ilmoituksen tehneeseen henkilöön ei saa kohdistaa kielteisiä vastatoimia. Ilmoitusvelvollisuus koskee sekä julkisia että yksityisiä toimijoita. Työntekijöitä neuvotaan ja opastetaan noudattamaan ilmoitusvelvollisuutta.

#### 3.1.5. Henkilöstön saatavuuteen kiinnitettävä huomiota ravitsemis- ja puhtausalalla

Ravitsemis- ja puhtauspalvelujen työntekijöiden keski-ikä on korkea. Eläköitymisen myötä alaa uhkaa jo lähivuosina työvoimapula. Työhön kouluttautumista, alan töihin hakeutumista ja työssä pysymistä tulee edistää, jotta palvelujen järjestäminen laadukkaasti on mahdollista.

Käynnistetään ravitsemis- ja puhtausalan työvoiman saatavuuteen ja pitovoimaan liittyvä ohjelma yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.

Eri toimijat veloitetaan noudattamaan palveluihin liittyviä laatustandardeja ravitsemispalvelujen hankinnoissa.

### 3.1.6. Tutkintorakenteen on vastattava aitoja työelämän osaamistarpeita

On tunnistettava ne alat, joille ei ole vielä tarjolla omaa ammatillista tutkintoa tai muuta tunnustettua koulutusta ja luotava riittävät pätevyitysmahdollisuudet. On tarpeen vaatiessa kyettävä rakentamaan työelämälle sopivia pieniä koulutuskokonaisuuksia (micro-credentials), joita on mahdollista opiskella työn ohessa ja työnantajan tukemana eri koulutusasteilla.

Työvoimapulaa kohtaaville aloille tulee rakentaa työelämälle sopivia pieniä koulutuskokonaisuuksia, joita olisi mahdollista suorittaa oppisopimuksena. Näin annetaan mahdollisuus kokeilla pienin askelin uusia aloja, joista voi lopulta löytyä itselle sopiva työura.

On tunnistettava erilaisia hiljaisia signaaleita ja muutosvoimia mm. digitalisaatio tai ilmastonmuutos, jotka edellyttävät uutta osaamista tai vähentävät työvoiman tarvetta eri aloilla. Työntekijöiden työmarkkinakelpoisuus on varmistettava myös näissä tilanteissa.

On rakennettava ammatillisen tutkinnon suorittaneiden henkilöiden koulutuspolut korkeakouluopintoihin. Työkokemus alalta olisi huomioitava osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa.

Useimmille ammatillisen tutkinnon suorittaneille korkeakoulujen avoimet väylät ovat monessa tapauksessa pääasiallinen väylä korkeakouluopintoihin. Avoimen väyliä olisi kehitettävä, mutta huomioiden taloudellinen tasa-arvoisuus eri hakeutumismuotojen välillä.

Ammatillisiin oppilaitoksiin on perustettava avoimen yliopiston tapaan toimivia avoimia ammattiopistoja, joissa voi täydentää myös yhteisten tutkinnon osien (YTO-aineet) opintoja jatko-opintoja ajatellen. Niissä suoritettavat opinnot on voitava hyväksyttävä osaksi myöhempää tutkintoa.

Työssäkäyvät ja osaamistaan täydentävät sekä ensimmäistä tutkintoaan opiskelevat nuoret eivät saisi joutua taistelemaan samoista opiskelupaikoista, vaan heille tulisi luoda erilliset hakuprosessit. Täydennyskoulutautujille tulisi rakentaa erillisiä osaamiskokonaisuuksia myös silloin, kun haetaan pätevyitymistä, jolloin nämä paikat eivät kuormittaisi tutkintotavoitteisesti opiskelevien kiintiötä.

### 3.1.7. Jatkuva oppiminen

Työelämän ja työpaikkojen on tarjottava tasapuolisesti kaikille jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia, jotta muutosten synnyttämiin haasteisiin voidaan vastata ja ihmisillä olisi mahdollisuus olla mukana yhteiskunnassa työmarkkinakelpoisina.

Jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus oppimiseen ja itsensä kehittämiseen läpi elämän.

Oppiminen on nähtävä laaja-alaisena ja erilaisissa oppimisympäristöissä tapahtuvana prosessina niin koulutuksessa, työpaikoilla kuin vapaa-ajallakin.

Aito mahdollisuus oppimiseen ja itsensä kehittämiseen vaatii toimivia ohjauspalveluita elämän eri vaiheissa. Tarvitaan myös työuraohjausta sekä ohjauspalveluita työelämässä mukana oleville aikuisille.



On huolehdittava siitä, että työnantajat mahdollistavat työuran aikaisen oppimisen vuosittain kaikille työntekijöilleen tasapuolisesti. Työntekijöitä tulee kannustaa pitämään yllä ja kehittämään osaamistaan. Erityisesti JHL:n jäsenten edustamilla aloilla työntekijöiden osaamisen kehittäminen edellyttää työnantajan vahvaa tukea. Sijaisjärjestelyt, rauhallisen opiskelupaikan tai opiskeluvälineiden puuttuminen tai puutteet digitaalisissa taidoissa eivät saa muodostua tässä esteeksi.

Työuran aikaisen opiskelun rahoitus ei voi jäädä työntekijän vastuulle. Olisi löydettävä tasapainoinen ja tasa-arvoinen rahoitusmalli, jossa myös työnantajalla olisi merkittävä rooli riippumatta siitä, edustaako työnantaja julkista, yksityistä vai kolmatta sektoria.

### 3.1.8. Moniosaajuus

Moniosaaminen rakentuu esimerkiksi aiemmalle eri tehtävissä hankitulle työkokemukselle tai suoritetulle tutkinnolle. Moniosaajuus lisää työnantajien mahdollisuutta yhdistellä töitä ja hyödyntää ammattilaisen osaamista laajasti. Moniosaajat pystyvät paikkaamaan palveluketjun aukkopaiikkoja niissä tilanteissa, joissa tehtävien varsinaisella henkilöstöllä on poissaoloja tai rekrytointi tehtäviin on haastavaa.

Moniosaajuuteen tuleekin jatkossa kiinnittää entistä enemmän huomiota ja huolehtia, että se näkyy myös esimerkiksi palkassa. Monen työtehtävän hallitseminen tulee lisäämään työnantajien mahdollisuutta yhdistellä töitä ja hyödyntää ammattilaisten monipuolista osaamista.

### 3.1.9. Varhaiskasvatustarve avattava

Varhaiskasvatustarpeen ja -asetuksen henkilöstö- ja kelpoisuusvaatimukset koskeva kohta avataan ja turvataan varhaiskasvatustarpeen ammattilaisten saatavuus koko maassa varhaiskasvatustarpeen laadun ja tasa-arvon vahvistamiseksi.

Laki muutetaan siten, että päiväkodeissa kasvatustarve-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta 35 §:ssä tarkoitettua henkilöstöstä vähintään puolella tulee olla varhaiskasvatustarpeen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatustarpeen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatustarpeen lastenhoitajan tai perhepäivähoitajan kelpoisuus. Mukaan lasketaan myös päiväkodissa työskentelevät perhepäivähoitajat ja ryhmäavustajat. Riittävä henkilöstömitoitus turvataan lapsiryhmässä koko lasten toimintapäivien ajan.

Arvioidaan varhaiskasvatustarpeen henkilöstö- ja lisäkoulutustarpeet kaikissa henkilöstöryhmissä. Mahdollistetaan nykyisen varhaiskasvatustarpeen henkilöstön osaamisen päivittäminen osana kokonaisuutta.

### 3.1.10. Koulunkäynninohjaajien ja koulunkäyntiavustajien oikeusturvaa parannetaan

Perusopetuslaissa huomioidaan koulunkäynninohjaajan ja koulunkäyntiavustajan tehtävät osaksi opetushenkilökuntaa ja heille taataan oikeusturva

Perusopetuslain mukaan oppilaalla on oikeus saada opetussuunnitelman mukaisen opetuksen riittävää oppimisen ja koulunkäynnin tukea koko perusopetuksen ajan. Koulunkäynninohjaajan ja -avustajan työ on perusopetuslain mukaista kasvatuksen tukemista. Työ on 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.

Aloitetaan selvitystyö, jotta koulunkäynnin ohjaajien asema ja oppilaiden turvallisuus voidaan taata kouluissa. Väkivalta ja sen uhka ovat koulujen arkipäivää ala-asteelta yläasteelle ja jopa toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa. Selvityksessä määritellään koulunkäynnin ohjaajien asema, jotta heillä olisi mahdollisuus kurinpidollisiin toimiin yhdessä opettajan kanssa. Samalla selvitetään kurinpidollisten toimien käyttö aamu- ja iltapäivätoiminnassa.

### 3.1.11. Aamu- ja iltapäivätoimintaan lakisääteinen henkilöstömitoitus

Laadukkaan, turvallisen ja lapsen etua palvelevaan aamu- ja iltapäivätoimintaan kuuluu turvallinen toimintaympäristö. Tämän varmistamiseksi aamu- ja iltapäivätoiminnan pariin rekrytoidaan riittävästi pätevää ja osaavaa henkilökuntaa. Ohjaajakelpoisuuden saavuttaneet henkilöt ovat avainasemassa. Vain pätevän ja työhönsä omistautuneen henkilökunnan avulla aamu- ja iltapäivätoiminnalle asetetut tavoitteet voidaan kunnolla saavuttaa.

Kun aamu- ja iltapäivätoiminnassa on koulun erityisopetuksessa olevia oppilaita, heidän huomioimisensa vaatii ohjaajilta hyvin paljon aikaa, osaamista ja välittämistä. Aamu- ja iltapäivätoimintaan tulee määrittää henkilöstömitoitus, jotta voidaan parhaiten turvata lasten oikeudet turvalliseen ja laadukkaaseen toimintaan.

### 3.1.12. Paremmat vammaispalvelut

Lainsäädäntöä kehitetään tunnistamaan yksityishenkilölle tehtävän työn ja toisen kotona tehtävän työn vaatimukset ja työturvallisuus. Lainsäädännön on tunnistettava myös työnantajan sijaismaksajuus.

Kelan etuuksia koskevassa lainsäädännössä päiväraha tulisi voida maksaa työnantajan lisäksi myös sijaismaksajalle, kuten hyvinvointialueelle, jotta työehtosopimuksella voitaisiin sopia yleisen työmarkkinakäytännön mukaisesti lain minimejä paremmin esimerkiksi sairausajan palkasta tai perhevapaista.

Selvitetään mahdollisuus siirtyä hyvinvointialuekohtaisesta määrittelystä kansallisesti määritettyyn kaikkia henkilökohtaisen avun järjestämistapoja koskevaan henkilökohtaisen avun tuntihintaan.

Parannetaan vammaisalan työvoiman saatavuutta hankkeella, joka vahvistaa alan vetovoimaa, ammatillisuutta ja työoloja. Vahvistetaan hyvinvointialueiden roolia vammaispalvelujen ja henkilökohtaisen avun tuottajana.

Vammaisten työllistymisen ja osallistumisen mahdollisuuksia lisätään ja pyritään vammaisten aitoon työllistymiseen reiluilla työehdoilla.

### 3.1.13. Ikäihmiset ja sukupolvien solidaarisuus

Varmistetaan, että vanhuspalvelulaki sekä ympärivuorokautisen että kotihoidon osalta toteutuu täysimääräisesti. Vanhuksille on aidosti voitava tarjota niitä palveluita, mitkä kulloinkin ihmisen itsensä kannalta ovat tarkoituksenmukaisia. Erityisesti kotihoidon osalta on lisättävä henkilöstön määrää, jotta kotihoito voi vastata kasvavaan tarpeeseen.

Kehitetään digitalisaatioon perustuvia ratkaisuja vanhusten hoitotyössä sekä asiakkaan että henkilöstön kannalta turvallisesti.

Vanhusten hoitopäätöksiä tehtäessä otetaan huomioon vanhuksen oma ja hänen läheistensä tahto hyvän hoidon järjestämisestä.

Erityisesti ikäihmiset, joilla monilla on pitkäaikaisia sairauksia ja useiden palvelujen tarvetta, hyötyvät sote-uudistuksen mukaisesta sosiaali- ja terveydenhuollon integraatiosta. Kokonaisvaltaiset palvelutarpeenkartoitukset ja -suunnitelmat takaavat asiakkaille yksilöllisen tarpeen mukaisia palveluita ja tukevat henkilöstöä työnsä hyvässä toteuttamisessa. Edellä mainittujen käytäntöön saamiseen tulee rakentuvilla hyvinvointialueilla panostaa.

Ikäihmisten hyvää hoivaa turvaamaan tarvitaan lisää hoiva-alan ammattilaisia, kuten hoiva-avustajia, lähihoitajia ja sairaanhoitajia. Vuoden 2023 huhtikuun alusta vanhushoivassa pitäisi olla seitsemän hoitajaa kymmentä ikäihmistä kohti. Henkilöstömitoitus säädettiin turvaamaan vanhusten ympärivuorokautisen hoivapalvelun kriisiä. Siksi mitoituksesta on pidettävä kiinni, ja riittävällä uuden henkilöstön koulutuksella varmistettava henkilöstön riittävyys koko sosiaali- ja terveyden- sekä vanhustenhuollon sektorilla.

### 3.1.14. Turvallisuutta parannettava

Vahvistetaan virastojen toimintamahdollisuuksia kansalaisten turvallisuuden ja yritysten investointihalujen ylläpitämiseksi. Oikeusturvapalveluita vahvistetaan.

Turvallisuusalan tarkastelussa huomioidaan kaikki turvallisuusviranomaiset ja niiden resurssit. Turvallisuustoiminnassa lisätään turvallisuusviranomaisten välistä tiedonvaihtoa ja yhteistyötä.

Vankeinhoito ja koko oikeusturvaketju järjestetään tiiviimmin osaksi muuta turvallisuusalan viranomaistoimintaa.

### 3.1.15. Työhyvinvoinnin parantaminen

Käynnistetään kansallinen työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma kunnille ja perustettaville hyvinvointialueille. Ohjelman tavoitteena on vahvistaa yhteistoimintaan ja luottamukseen perustuvaa työkuulttuuria kunnissa ja hyvinvointialueilla. Ohjelma valmistellaan ja toteutetaan kolmikantaisesti.

Jatketaan kansallisia Työ2030- ja Työelämän mielenterveysohjelmia seuraavalla hallituskaudella.

Jatketaan kansallisen työkykyohjelman puitteissa osatyökykyisille ja työttömille suunnattujen toimenpiteiden kehittämistä ja toteuttamista, joilla helpotetaan edellä mainittujen ryhmien työelämässä pysymistä ja työllistymistä. Säädetään työnantajille velvollisuus käynnistää työkyvyn tukemiseksi toimia, kun työntekijän työkyvyttömyys on jatkunut vähintään yhden kuukauden. Työkykyohjelmassa jo käynnistettyjen kokeiluhankkeiden vaikuttavuusarviointien perusteella toimintoja kehitetään ja otetaan valtakunnallisesti laajemmin käyttöön huomioiden asiakaskeisyys ja palveluketjun saumaton toimivuus.

Uudistetaan työlainsäädäntöä. Työsuojelun valvontalakia tarkennetaan työpaikkakäsitteen määrittelyä työsuojelun yhteistoiminnan toteuttamisen ja monipaikkaisen työn tekemisen kannalta. Lisätään työsuojeluvaltuutetun lakisäätteistä ajankäyttöä. Täsmennetään työsuojelulainsäädäntöä psykososiaalisen kuormituksen osalta. Laaditaan väkivallan uhan hallintaan asetus. Tarvittava työsuojelulainsäädännön kehittäminen toteutetaan kolmikantaisesti.

Työsuojelua vahvistetaan, ja sen osana kiinnitetään huomiota henkiseen työsuojeluun paremman johtamisen ja töiden organisoinnin tukemiseksi.

Yhteiskunnassa ja yrityksissä tapahtuneesta tuottavuuden kasvusta kuuluu oikeudenmukainen osa myös työntekijöille; palkankorotusten lisäksi lyhyempänä työaikana. Työajan lyhentäminen ja siihen liittyvät työn uudelleenjärjestelyt myös kehittävät työtä ja parantavat tuottavuutta. Hyvin suunnitellusti työajan lyhentäminen parantaa työhyvinvointia.

### 3.1.16. Vahvistetaan digiosallisuutta

Digiosallisuus tarkoittaa vapaaehtoista ja arjen sujuvuuden kannalta riittävän aktiivista osallistumista yhteiskunnan toimintaan, jossa hyödynnetään digitaalisia välineitä, sovelluksia ja palveluita yksilön/yhteiskunnallisen ryhmän näkökulmasta mielekkäällä ja merkityksellisellä tavalla.

Digikuiluja kurotaan umpeen. Pääsyä digipalveluihin parannetaan sekä teknologian saatavuus ja toimivuus varmistetaan. Kansalaisten osaamista ja tietotaitoa digipalveluiden sekä teknologian käyttöön tuetaan. Digipalveluiden sisältöä kehitetään, jotta mahdollisimman monet pystyisivät niitä käyttämään. ICT-järjestelmät pidetään mahdollisimman pitkälle julkisen toimijan päätös- ja omistusvallassa.

Erityistä huomiota kiinnitetään sote-palvelujen digitalisoitumiseen, jossa sekä työntekijöiden että käyttäjien osaamisen ja välineiden on oltava kunnossa. Digipalvelut ovat yksi keino parantaa sote-palveluita ja vastata työvoimapulan aiheuttamaan haasteeseen.

#### 3.1.17. Vaikuttavat paikalliset työvoimapalvelut

Työttömien palveluille varmistetaan riittävät resurssit, jotka mahdollistavat asiakkaille henkilökohtaisen lähipalvelun työvoimapalveluiden siirtyessä kunnille. Työvoimapalveluiden kehittämiseen varataan erillinen määräraha, jolla tuetaan hyvien paikallisten käytänteiden syntymistä ja palvelukokeiluja sekä varmistetaan näihin riittävät henkilöstöresurssit.

Asiakkaiden erityistarpeista huolehditaan vahvistamalla palveluprosessissa sosiaalihuollon asiantuntemusta. Erityisenä painopisteenä on nuoriso- ja pitkäaikaistyöttömien sekä maahanmuuttajien palveluiden parantaminen, mikä ehkäisee syrjäytymistä ja edistää maahanmuuttajien kotoutumista. Toisena painopisteenä on osatyökykyisten työvoimapotentiaali ja mahdollisimman monen osatyökykyisen saaminen osittain tai kokonaan takaisin työelämään.

Omaehtoisen opiskelun mahdollisuuksia parannetaan palauttamalla omaehtoista opiskelua suorittavalle kevennetyt työnhaun velvoitteet. Näin helpotetaan työvoiman saatavuutta toimialoilla, joille syntyy työvoimapulaa.

#### 3.1.18. Kehitetään valtionhallintoa

Valtion siirtyessä enenevässä määrin monipaikkaiseen työhön tulee henkilöstön työhyvinvoinnista ja työskentelypaikkojen ergonomiasta pitää erityistä huolta. Tällä tuetaan työssä jaksamista yhä pitenevissä työurissa.

Lisätään valtionhallinnon vaikuttavuutta ja tehokkuutta vahvistamalla henkilöstön osaamista ja muutosturvaa sekä lisäämällä joustavaa liikkuvuutta eri tehtävissä. Vahvistetaan virastojen toimintamahdollisuuksia turvaamalla virastojen määrärahat siten, että toimintamenoista ei jouduta rahoittamaan yhä kasvavia tila-, hankinta- ja tietotekniikkamenoja.

Henkilöstön tehokas osallistaminen valtionhallinnon kehittämiseen suunnitteluvaiheesta lähtien. Virkamiesten ja työntekijöiden nykyiset virka- ja työehdot sekä virka- ja työpaikat on turvattava valtion kehittämishankkeissa. Kehittämishankkeissa turvattava henkilöstölle työskentely nykyisillä työssäkäyntialueillaan.

Valtiosta muodostetaan yksi työnantaja. Yhtenäiseen valtioneuvoston pohjalle rakennettuun työnantajamalliin siirtymiseen varataan riittävät palkkaharmonisoinnin resurssit.

## **3.2. Työelämään reilut pelisäännöt**

### 3.2.1. Työehtojen yleis- ja normaalisitovuus on työelämän kehittämisen perusta

Työelämää kehitetään yleis- ja normaalisitoviin työehtosopimukseen perustuen, kolmikantaisesti yhteistoiminnassa työmarkkinajärjestöjen kanssa. Yleissitovalla työehtosopimuksella turvataan työntekijöiden vähimmäistyöehdot sellaisissa yrityksissä, jotka eivät ole minkään työnantajajärjestön jäseniä. Työmarkkinoiden sopiminen perustuu jatkossakin sekä yleissitoviin että normaalisitoviin työehtosopimukseen, joita paikallinen sopiminen valtakunnallisissa työehtosopimuksissa sovitulla tavalla täydentää.

### 3.2.2. Pakkoyrittäjäyys kuriin

Yhteiskunnan haavoittuvimmassa asemassa oleviin kohdistuvaa pakkoyrittäjäyttä torjutaan vahvistamalla näiden henkilöiden työntekijäasema lainsäädännön keinoin olosuhteissa, jotka täyttävät työsuhteen ehdot.

Ehkäistään määrätietoisesti palkkatyön muotoisen työn liukumista ns. kevytyrittäjäydeksi kaikkein haavoittuvimmassa asemassa olevien työntekijöiden osalta sekä tarkennetaan aiheeseen liittyvää säädösperstua. Työsuhteen muuttaminen kevytyrittäjäydeksi ilman työntekijän suostumusta kielletään lailla.

Alustataloutta koskevaa lainsäädäntöä kehitetään edellä mainitulta pohjalta siten, että työntekijää koskee säädetty sosiaali- ja työlainsäädännön turva. Lainsäädäntöä kehitetään siltä perustalta, että se tunnistaa jatkossakin palkansaajan aseman työntekijänä ja yrittäjän aseman yrittäjänä.

### 3.2.3. Ammattiliitoille kanneoikeus

Ammattiliitoille säädetään kanneoikeus. Ammattiliiton kanneoikeus parantaa työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla ja vahvistaa heidän työsuhteisiinsa liittyviä oikeuksia. Kanneoikeuden avulla ammattiliitto voi paremmin valvoa työehtojen noudattamista. Näin voidaan paremmin puuttua tapauksiin, joissa työpaikoilla rikotaan lakia.

### 3.2.4. Paikallista sopimista kehitetään työehtosopimusten puitteissa

Paikallista sopimista kehitetään valtakunnallisten työehtosopimusten pohjalta. Paikallisten sopimusten lainsäädäntöä, esimerkiksi työaika- ja vuosilomalakia, kehitettäessä otetaan huomioon työehtosopimusten ensisijaisuus työehdoista sovittaessa.

### 3.2.5. Tilaajavastuuta tiukennetaan

Tilaajavastuulakia tiukennetaan, jotta sen avulla voidaan paremmin valvoa työehtojen noudattamista. Lakia tiukennetaan siten, että työn tilaaja olisi vastuussa koko alihankintaketjusta.

Työn tilaajan on oltava viime kädessä vastuussa siitä, että alihankkijat noudattavat kaikkia heitä sitovia velvoitteita. Tilaajan tulee vastata siitä, että alihankkijan työntekijät saavat työehtosopimusten ja työ sopimusten mukaisen palkan ja muut työehdot. Tilaajan tulee vastata myös siitä, että alihankkijat maksavat heille kuuluvat verot sekä sosiaaliturva- ja eläkemaksut.

#### 3.2.6. Työntekijöiden hallintoedustusta vahvistetaan

Työntekijöiden edustusta suurten yritysten hallinnossa vahvistetaan kehittämällä hallintoedustusta koskevaa lainsäädäntöä. Näin huolehditaan siitä, että työntekijät pääsevät vaikuttamaan itseään koskeviin asioihin. Keskeisissä valtionyhtiöissä työntekijöiden edustus turvataan yhtiöiden hallituksissa.

#### 3.2.7. Alipalkkauksesta tehdään rangaistavaa

Liian pienen palkan maksaminen kriminalisoidaan sekä säädetään viranomaisille oikeus puuttua alipalkkaukseen esim. määräämällä yhteisösakko. Selvitetään mahdollisuus säätää rikoslakiin erillinen, palkkarikosta koskeva pykälä. Todistustaakka alipalkkaukseen liittyvissä tapauksissa säädetään yrityksiä koskevaksi.

#### 3.2.8. Nollatuntisopimusten ja määräaikaisten sopimusten käyttö minimiin

Vaihtelevan työajan eli niin kutsuttujen nollasopimusten käyttöä kiristetään. Vaihtelevaa työaika saa käyttää ainoastaan silloin, kun työvoiman tarve todella vaihtelee. Luodaan menettely nollatuntisopimuksista luopumiseksi tilanteissa, joissa niitä käytetään toistuvasti väärin työnantajan toimesta.

Perusteettomat määräaikaisuudet kielletään nykyistä tiukemmin työ sopimuslaissa. Valvontaa kehitetään ongelmiin puuttumiseksi, sekä parannetaan työntekijän asemaa ja oikeusturvaa riitatilanteissa.

#### 3.2.9. Työehtosopimusten tulkintaetuoikeus myös työntekijöille

Säädetään lainsäädäntö myötämääräämisoikeudesta. Sen mukaan riitatilanteissa asiaa tulkitaan työntekijän edun mukaan siihen saakka, kunnes riidan käsittely on saatu tuomioistuimessa päätökseen. Lain säätämällä kehitetään työmarkkinoiden paikallista vuoropuhelua sekä estetään perusteettomia irtisanomisia.

### 3.2.10. Irtisanomissuojaa vahvistetaan

Lainsäädäntöä kehitetään niin, että työnantajat kantavat suurempaa vastuuta työntekijöistä, jotka he irtisanovat tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Konkreettisenä keinona kehitetään erityisesti muutosturvaa.

### 3.2.11. Yritysten yhteiskuntavastuun lisääminen

Säädetään edellisellä hallituskaudella valmistellulta perustalta yritysvastuulaki, joka velvoittaa yritykset huolehtimaan ihmisoikeuksista. Laki velvoittaa Suomessa toimivia yrityksiä kunnioittamaan ihmisoikeuksia omassa yritystoiminnassaan ja arvoketjuissaan niin Suomessa kuin Suomen rajojen ulkopuolellakin. Laki perustuu yrityksille säädettävään huolellisuusveloitteeseen, joka noudattaa YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevia ohjaavia periaatteita.

### 3.2.12. Työelämätietoutta oppilaitoksiin

Työelämätietous tuodaan opetussuunnitelmiin yrittäjyyskasvatuksen rinnalle. Kuntien työvoimapaalvelut otetaan mukaan valistustyöhön, jotta yhä useammalla opintonsa päättävällä olisi mahdollisuus työllistyä pian valmistumisensa jälkeen.

## **3.3. Tasa-arvopoliittikka**

### 3.3.1. Edistetään palkkatasa-arvoa

Sukupuolten välisiä palkkaeroja ehkäistään osana yhdenvertaisuuspolitiikkaa. Palkka-avoimuuden edelleen lisääminen on toimiva keino tasata sukupuolten välisiä palkkaeroja. Palkka-avoimuutta kehitetään siten, että palkat ovat työpaikalla kaikkien työntekijöiden tiedossa.

Parannetaan työn ja perheen yhteensovittamista tarjoamalla enemmän ja parempia päivä- ja vuoropäivähoitomahdollisuuksia perheille. Lasikattoja puretaan edistämällä organisaatioiden rekrytointikäytäntöjä kohti anonyymimpää rekrytointia.

Selvitetään mahdollisuus vaikuttaa sukupuolittuneisiin koulutusvalintoihin ottamalla käyttöön esimerkiksi helpotettuja väyliä miehille ja naisille sellaisille aloille, joissa työmarkkinoiden sukupuolijakaumat ovat vinoutuneet kohti toista sukupuolta.

### 3.3.1. Tavoitteeksi samapalkkaisuus

Hallitus linjaa samapalkkaisuudesta kehittämällä aiempia samapalkkaohjelmia.



Syrjinnän uhrin aseman parantamiseksi laajennetaan yhdenvertaisuusvaltuutetun sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan toimivaltaa työelämään. Tehostetaan valvontaa siten, että lautakunta voisi määrätä myös hyvityksen.

Ehkäistään raskaussyrjintää. Täsmennetään työsopimuslakia niin, että raskaus ja perhevapaan käyttö eivät vaikuta määräaikaisen työsuhteen jatkumiseen. Parannetaan perhevapaalta palaavien työsuhdeturvaa säätämällä suoja-aika perhevapaalta paluun jälkeen.

Perhevapaalainsäädäntöuudistuksen tilannetta on seurattava ja siihen mahdollisesti jääneet epäkohdat on korjattava. Työmarkkinajärjestöjen kanssa tulee selvittää soveltamisongelmat työehtosopimusten suhteen.

Naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ehkäistään ja torjutaan kaikilla tasoilla. Voimavaroja lisätään mm. poliisien toimintaan, rikosprosessien nopeuttamiseen sekä ensi- ja turvakotien toimintaan.

### **3.4. Muutoksissa vahva työttömyysturva**

Toteutetaan yleinen ansioturva kassajärjestelmään perustuen.

Osana työttömyysturvalain kehittämistä täydennetään sovitellun päivärahan mallia siten, että omassa kodissa työskenteleville perhepäivähoitajille tehdään oma malli, joka reagoi varattujen hoitopaikkojen määrän vähenemiseen. Ammattiryhmän erityispiirteet eivät kohtaa nykyiseen sovitellun päivärahan mallia, koska työaika ei tällä ammattiryhmällä vähene hoitopaikkavarausten vähetessä.

### **3.5. Sosiaaliturvan uudistaminen**

Yksi Suomen sosiaaliturvajärjestelmän keskeisistä ongelmista on sen monimutkaisuus. Sitä tarvitsevien henkilöiden on usein vaikea tietää mistä, miten ja koska tukea ja palveluita voi hakea sekä miten ne vaikuttavat toisiinsa.

Yksinkertaistetaan sosiaaliturva vastaamaan paremmin ihmisen tarpeisiin erilaisissa elämäntilanteissa. Syyperustaiseen ja ansioturvaan perustuva sosiaaliturva purkaa kannustin- ja tuloloukkuja sekä vähentää eriarvoisuutta. Uudistuksessa hyödynnetään valtakunnallista tulorekisteriä.

Etuuksien hakemista voitaisiin nopeuttaa kehittämällä asiakkaille etuusehdotus, joka helpottaa sosiaaliturvaviidakossa navigointia, parantaa etuuksien yhteensovittamista sekä vähentää hallinnollista kuormaa ja takaisinperintöjen tuottamaa kaaosta edunsaajan elämässä. Kysymysten ja esitietojen avulla järjestelmä tarjoaa tiedot kaikista niistä tuista, joihin ihminen on oikeutettu elämäntilanteensa perusteella. Tulevaisuudessa etuusehdotusta olisi tarjottava ihmiselle automaattisesti veroehdotuksen tapaan hänen tultuaan asiakkaaksi.

Helpotetaan työn vastaanottamista nopeuttamalla sosiaaliturvan käsittelyaikoja ja kehittämällä päätös- ja hakuprosesseja.

Sosiaaliturva ja palvelut yhteensovitetaan nykyistä paremmin työterveyshuoltoon ja työttömien palveluun. Suomessa terveyteen liittyvät haasteet ovat merkittävä työllistymisen este.

Kehitetään työntekijän mahdollisuutta kouluttautua omaehtoisesti. Parannetaan työntekijöiden jatkokoulutusmahdollisuuksia ja aikuiskoulutusta osana sosiaaliturvajärjestelmän kehittämistä. Samassa yhteydessä tarkastellaan myös työnantajan vastuuta työntekijöidensä osaamisen päivittämisestä ja vahvistamisesta.

## **4. Ekologisesti kestävä Suomi**

### **4.1. Julkinen sektori ilmastotyön edelläkävijä**

Ilmastonmuutos on yhteiskuntaa ja sen toimintoja läpileikkaava ilmiö myös Suomessa. Julkisen sektorin ohjaava rooli ilmastomuutoksen torjunnassa ja sen vaikutukseen sopeutumisessa on merkittävä, sekä valtio- että maakunta- ja kuntatasolla.

Tehokkaiden ilmastotoimenpiteiden edellytyksenä on tietoisuus ja tiedonhankinta aiheesta – on pyrittävä huomioimaan ilmastovaikutukset kaikessa toiminnassa sekä hillinnän että varautumisen ja sopeutumisen osalta.

Johdonmukaista ilmastotyötä on jatkettava ja siihen on löydyttävä myös tarpeeksi resursseja. Kuntien tavoitteellinen ilmastotyö on kehittynyt viime vuosina ja sitä on syytä kehittää edelleen. Etenkin paikallistasolla julkisen sektorin ilmastotyöllä on vahva potentiaali tuoda aihe lähemmäs kansalaisia, osaksi arkea.

### **4.2. Oikeudenmukainen siirtymä**

Kun suomalaista yhteiskuntaa kehitetään kohti ilmastokestävyyttä, merkitsee se muutoksia myös suomalaiseen työelämään ja osaamistarpeisiin. Kun esimerkiksi tuotantoprosesseja ja työvälineitä muutetaan aiheuttaa se eriasteisia muutospaineita myös työpaikoilla. Kärjistetysti osa työpaikoista katoaa ja syntyy tarvetta uudentyyppiselle osaamiselle.

Oikeudenmukaisen siirtymän periaate on olennainen. Se pitää sisällään työntekijöiden ja ammattiliittojen aktiivisen osallisuuden muutosprosesseissa sekä riittävän muutosturvan sitä tarvitseville. Jotta siirtymä hiilineutraaliin ja -negatiiviseen yhteiskuntaan olisi mahdollinen ja kestävä, on työelämässä tapahtuvan muutoksen oltava ennakoitava ja hallittavissa myös työntekijöille.

Työpaikoilla on myös paikallisesti kehitettävä prosesseja oikeudenmukaisen siirtymän varmistamiseksi. Tämä voi pitää sisällään esimerkiksi muutoksiin liittyvää osaamiskartoitusta sekä ennakoivaa vaikutusten arviointia, työntekijöiden riittävä osallisuus varmistuen.

## **5. Vahvempi osallisuus ja demokratia**

### **5.1. Henkilöstön edustus ja luottamusmiehen asema**

Järjestäytyneiden työntekijöiden oikeus valita työehtosopimuksen tarkoittama luottamusmies turvataan kaikilla työpaikoilla. Luottamusmiehen suojaa ja oikeuksia lainsäädännössä vahvistetaan.

### **5.2. Demokratian lisääminen kunnissa ja hyvinvointialueilla**

Nykyään Suomessa on hyvin eri tapoja hahmottaa osallistuminen, osallisuus ja vakiintuneiden demokratiarakenteiden (kuten äänestämisen) mielekkyys. Esimerkiksi nuoremmat ikäpolvet voivat olla hyvinkin halukkaita vaikuttamaan merkityksellisiksi kokemiinsa asioihin, mutta eivät välttämättä näe, että olemassa olevat viralliset rakenteet tarjoavat tähän toimivia väyliä. Samalla esimerkiksi digitalisaatio ja internet ovat mahdollistaneet verkostoitumisen ja yhteydenpidon sekä suuremman toiminnan muotoja vakiintuneiden rakenteiden ulkopuolella, kuten niin sanotun neljännen sektorin, eli itseorganisoituvan paikallistason verkostotoiminnan.

Työtä erityyppisten vaikuttamis- ja toimintamuotojen tunnistamiseksi ja sisällyttämiseksi demokraattiseen päätöksentekoon jatketaan eri tasoilla.

Vaaleissa äänestäminen tehdään mahdollisimman helpoksi. Ennakoäänestyspaikkoja perustetaan sinne, missä ihmiset säännöllisesti liikkuvat. Tällaisia paikkoja ovat esimerkiksi kirjastot ja kauppakeskukset.

Mahdollisuus kirjeäänestykseen laajennetaan koskemaan ulkomailla äänestämisen ohella myös kotimaan äänestyksiä. Sähköisen äänestämisen tietoturvalliset mahdollisuudet selvitetään, ja niiden salliessa otetaan käyttöön sähköinen äänestäminen.

Kuntalakia uudistetaan siten, että keskusvaalilautakunnan roolia kehitetään lakisääteisten tehtävien rinnalla aktiivisempaan suuntaan, demokratiaa vahvistavaksi lautakunnaksi.