

Ammattiliitto Pro

Yhdessä

SOPIEN

TAVOITTEET EDUSKUNTAVAALEIHIN 2023

Parempi työelämä rakennetaan yhdessä sopien.

Vuoden 2023 eduskuntavaalit tullaan käymään hyvin erilaisissa oloissa kuin neljä vuotta sitten. Suomalaista yhteiskuntaa ovat viime vuosina koetelleet useat eri kriisit: koronaepidemia, Venäjän hyökkäyssota, energiakriisi ja suomalaisten ostovoiman hupenemisen aiheuttama taloudellinen ahdinko. Kohtaamamme epävarmuus on pakottanut meidät polvilleen arvioimaan monia hyvän elämän peruslähtökohtia uudelleen. Toisaalta kriisit ovat tuoneet esille monia suomalaisen yhteiskunnan vahvuuksia erityisesti päätöksentekokyvyn nopeuden, talouden uudistumiskyvyn ja keskinäisen luottamuksen osalta. Näistä vahvan yhteiskunnan peruspilareista voidaan pitää kiinni ainoastaan *yhdessä sopien*.

Kriisien keskellä kasvun ja tulevaisuuskon ylläpitäminen nousevat yhteiskuntapolitiikan tärkeimmiksi tehtäviksi. Vaikka tämänhetkiset tulevaisuusnäkymät haastavat Suomea kummallakin rintamalla, sekä taloudellinen kasvu että tulevaisuususkko rakentuvat kuitenkin tavallisten ihmisten luottamuksesta tulevaan. Näin ollen Ammattiliitto Pro pitää tärkeänä, että tulevalle vaalikaudella jatketaan osaamiseen ja hyvinvointiin keskittyvää investointipolitiikkaa sekä vahvistetaan

suomalaisen hyvinvointivaltion luottamuspääomaa varmistamalla julkisen sektorin riittävä resursointi. Laadukkaan työelämän mahdollistavien instituutioiden vahvistaminen on olennainen osa tätä työtä.

Tulevissa eduskuntavaaleissa Ammattiliitto Pro haluaa asemoitua luottamusta rakentavaksi yhteiskunnalliseksi toimijaksi luoden edellytykset arjelle, jossa suomalaisilla on tilaa tehdä työnsä hyvin.

Ammattiliitto Pro jakaa omat tavoitteensa neljään kokonaisuuteen, jotka ovat



1. Sopimusjärjestelmän kehittäminen



2. Työelämän turvallisuuden vahvistaminen



3. Osaamisen tunnistaminen ja jatkuva oppiminen



4. Toimivan yhteiskunnan rakentaminen

Pro katsoo, että näihin kokonaisuuksiin panostamalla suomalaista työelämää voidaan kehittää aiempaa kestävämmäksi ja siten myös tuottavammaksi. Samalla jokaiselle työhön kykenevälle tulee luoda polkuja täysimääräiseen

osallisuuteen työmarkkinoilla. Tämä on tärkeää paitsi ihmisten riittävän toimeentulon turvaamisen myös suomalaisen hyvinvointi-valtion rahoituspohjan ylläpitämisen kannalta.

Sopimusjärjestelmän kehittäminen

Suomen kilpailukyky on pitkään nojannut niin työntekijöiden korkeatasoiseen osaamiseen, innovatiivisiin yrityksiin, hyvin resursoituun virkakoneistoon kuin toimiviin, sopimisen kulttuurin perustuviin työmarkkinoihin. Sopimisen avulla Suomessa on kyetty rakentamaan niin taloudellista kuin sosiaalista hyvinvointia unohtamatta kansainvälistä kilpailukykyä. Käytäntö on myös taannut yrityksille vakaat olosuhteet kohtuullisin sopimuskustannuksin. Sopimista on myös pystytty viemään merkittävässä määrin paikallistasolle yksittäisiin yrityksiin asti nykyisen järjestelmän puitteissa.

Viime vuosina työehtosopimusjärjestelmää on kuitenkin haastettu voimakkaasti, niin ideologisista kuin poliittisistakin syistä, erityisesti työnantajajärjestöjen sekä yksittäisten yritysten ja niiden edunvalvojien taholta. Kyse ei ole ollut edullisten sopimusten aikaansaamisesta vaan periaatteellisesta vastustamisesta - sopimisen kulttuurin murtamisesta ja paluusta teollisen ajan toimintamalleihin, jossa työnantaja sanelee työn tekemisen ehdot. Kehitys on ollut näiltä osin huolestuttavaa. Sopimisen kulttuurin heikkeneminen,

työmarkkinakiistojen politisoiminen ja luottamuksen systemaattinen rapauttaminen vahingoittavat suomalaisen yhteiskunnan keskeisiä vahvuuksia – yhdessä tekemistä ja asioihin keskittymistä. Pro haluaa kehittää suomalaista työelämää yhdessä sopien.

Ammattiliitto Pro pitää tärkeänä, että suomalaisilla työmarkkinoilla vallitseva nykyinen noidankehä saadaan poikki. Työmarkkinoilla on lähdettävä liikkeelle siitä ydinajatuksesta, että kaikkien osapuolten legitiimit intressit tunnustetaan, ratkaisuja haetaan yhdessä ja työn tekemisen tavoista sovitaan reilusti ja tasa-arvoisesti. Näin Suomi sekä suomalaiset yritykset ja työntekijät voivat menestyä yhdessä. Pro on myös sitoutunut edistämään aitoa paikallista sopimista, joka perustuu yhdessä sovituille pelisäännöille,





Perhe- myönteinen työelämä

joilla pyritään suojelemaan työsuhteen heikompaa osapuolta ja tukemaan tasapuolisen neuvottelun edellytyksiä.

Paikallinen sopiminen edellyttää aidon ja tasavertaisen vuoropuhelun lisäämistä työpaikoilla. Tämä puolestaan edellyttää sitä, että työntekijöitä edustaa paikallisella tasolla luottamusmies, jota ammattiliitto voi tarvittaessa tukea. Nykyinen sopimusjärjestelmä mahdollistaa sen, että työehtosopimuksiin voidaan

tarvittaessa rakentaa yhdessä sopien mallit laajalle paikalliselle sopimiselle. Kannusteita paikalliseen sopimiseen voidaan parantaa muun muassa työntekijöiden tulkintaetuoikeudella sekä tiedonsaantioikeutta laajentamalla.

Työelämän oikeudenmukaisuuden vahvistamiseksi ammattiliitoille tulee myöntää kanneoikeus. Yksilön yksityisyyden suojan parantamiseksi liitoilla tulee myös olla tulorekisterin osalta tiedonsaantioikeus jäsenmaksujen automatisoimiseksi.

Sopimusjärjestelmän kehittäminen

Työllisyyspolitiikka ja viranomaisasiat

- Huolehditaan erityisen heikossa työmarkkina-asemassa olevien nuorten, pitkäaikaistyöttömien ja ikääntyvien työllistymisestä.
- Uudistetaan työvoimapalveluita ottamalla käyttöön asiantuntija-resurssien mitoitus, jotta laissa määritelty palvelumalli ja -taso toteutuvat.
- Nopeutetaan työlupaprosesseja ja huolehditaan riittävästi resursoiduista kotoutumispalveluista ja suomen kielen opetuksesta. Kehitetään Suomen houkuttelevuutta työ- ja asuinpaikkana työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi.
- Vahvistetaan yli 55-vuotiaiden palkkaamisen kannusteita.
- Jatketaan seuraavalla hallituskaudella työn ja työhyvinvoinnin kehittämisen ohjelmia, esimerkiksi Työ2030-ohjelmaa sekä THL:n työkykyohjelmaa.

Työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän vahvistaminen

- Vahvistetaan nykyistä hyvin toimivaa työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmää, joka mahdollistaa jo nyt laajasti paikallisen sopimisen. Nykyisen työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kehittämisestä tulee sopia työehtosopimusosapuolten välillä.
- Kehitetään paikallisen sopimisen mahdollisuuksia säätämällä työntekijöiden tulkintaetuoikeudesta tilanteissa, joissa työnantaja pyrkii yksipuolisella päätöksellä heikentämään työsuhteen ehtoja. Tulkinta olisi voimassa, kunnes asiasta sovitaan tai asiaan saadaan ratkaisu tuomioistuimelta.
- Pidetään kiinni nykyisistä semi-dispositiivisista työlainsäädännön normeista. Sopimisen tasot lainsäädännössä ovat harkittuja eikä nykyisiä normeja tule muuttaa sovittaviksi valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten ohi.
- Parannetaan työmarkkinoiden toimivuutta, työmarkkinoiden pelisääntöjen noudattamista, tasapuolista kilpailuasetelmaa ja yksittäisen työntekijän turvaa säätämällä ammattiliitoille kanneoikeus.
- Säilytetään ansiosidonnaisen nykyisen taso ja toimeenpano työttömyyskassajärjestelmän kautta.

- Annetaan ammattiliitoille tulo-
rekisterin tiedonsaatioikeus
jäsenmaksuperinnän digitalisoi-
miseksi.
- Vahvistetaan työsuhteen
tunnusmerkistön määrittelyä
tulkinnanvaraisissa ja epäselvissä
tilanteissa, erityisesti työsuhteessa
ja yrittäjänä tehtävän työn
välisessä rajanvedossa.

Luottamusmiesjärjestelmän vahvistaminen

- Vahvistetaan työntekijöiden
mahdollisuuksia reiluun paikal-
liseen sopimiseen turvaamalla
järjestäytyneiden työntekijöiden
oikeus jatkossakin valita keskuu-
destaan luottamusmies kaikilla
työpaikoilla, myös yleissitovassa
kentässä.
- Taataan luottamusmiesten suoja
ja luottamusmiesasemaan liittyvät
työehtosopimuksen mukaiset
oikeudet ja velvollisuudet.

Sovittelujärjestelmän uudistaminen

- Varmistetaan riittävät resurssit
sovitteluun tarvittavalla määrällä
päätoimisia sovittelijoita.
- Vahvistetaan sovittelujärjestelmän
ja sovittelijainstituution mahdolli-
suuksia ja tarjota sovittelupalve-
luita ja erityisesti ennakoivaa
sovittelua neuvottelujärjestelmän
hajautuessa.
- Varmistetaan sovittelijan
edellytykset edistää myös yritys-
tasoisten työkiistojen sovintoa.
- Vahvistetaan kaikkien osapuolten
oikeutta tulla kuulluksi työmarkkina-
kiistoissa.



Työelämän turvallisuuden vahvistaminen

Työmarkkinoiden ja työmarkkinajärjestelmän lisäksi murroksessa ovat myös työelämä ja työn sisällöt. Vaikka moniin työelämän perinteisiin riskitekijöihin on kyetty vastaamaan tehokkaasti, muuttunut maailma on tuonut mukanaan myös uudenlaisia haasteita ja ongelmia. Tapetille ovat nousseet räjähdysmäisesti kasvaneet ja erityisesti nuoria työntekijöitä koskevat mielenterveysongelmat.

Vuodesta 2020 alkaen mielen-terveyden syyt ovat nousseet myönnettävien työkyvyttömyyseläkkeiden yleisimmiksi perusteiksi. Työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyssyistä siirtyneet ovat keskimäärin selvästi muita työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä nuorempia. Ongelma on myös selvästi yleisempi nuorten naisten keskuudessa.

Psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen ja avun piiriin pääseminen ovat paitsi inhimillisesti myös kansantaloudellisesti tärkeitä kysymyksiä. Ongelmien pahenemisen riittävä ennaltaehkäisy, tehokas kuntouttaminen ja onnistunut paluu työelämään ovat avain pidempiin ja eheämpiin työuriin. Yksilön mielen-terveyden tukeminen merkitsee

pienempiä kustannuksia työnantajalle, parempia eläke- ja muita kertymiä työntekijälle ja suurempia verotuloja yhteiskunnalle.

Psykososiaalinen turvallisuus on nostettava perinteisten fyysisten työturvallisuusriskien rinnalle täysimääräiseksi osaksi työsuojelua ja työturvallisuutta. Työpaikoille on luotava selkeät mallit psykososiaalisen kuormituksen kartoittamiseen ja ennaltaehkäisemiseen. Lisäksi työturvallisuuslakia tulee täydentää siten, että se huomioi selkeästi psykososiaaliset kuormitustekijät. Diagnosoidun uupumuksen on tulevaisuudessa oikeutettava sairauspäivärahaan.



Työelämän turvallisuuden vahvistaminen

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo sekä perhemyönteinen työelämä

- Edistetään palkka-avoimuutta mahdollisen palkkasyrjinnän havaitsemiseksi ja paikallisen sopimisen tueksi sekä selvitetään mahdollisuutta sanktioihin ja hyvitykseen tilanteissa, joissa palkkatietoja ei anneta, lakisääteisiä kartoituksia ei tehdä tai havaittua selittämätöntä palkkaeroa ei korjata.
- Säädetään perhevapaalta palaavalle työntekijälle tehostettu irtisanomissuoja ja ulotetaan presumptio-oikeus koskemaan perhevapaalta palaavia työntekijöitä Tällöin irtisanomistilanteessa oikeusolettama olisi, että irtisanominen on johtunut perhevapaiden käytöstä ja todistustaakka asiassa olisi työnantajalla.
- Edistetään työn ja perhe-elämän yhteensovittamista tukemalla monipaikkaisen työn mahdollisuuksia sekä kirjaamalla lakiin subjektiivinen oikeus määräaikaiseen osa-aikatyöhön.

Psykososiaalinen turvallisuus

- Nostetaan psykososiaalista vaaraa aiheuttavat riskitekijät, kuten esimerkiksi häirintä, epäasiallinen kohtelu ja työpaikkaväkivalta, niiden seikkaperäinen ja yksityiskohtainen arviointi sekä ennaltaehkäisy selkeämmin osaksi

työturvallisuuslakia rangaistus-säännöksiä myöten.

- Lisätään työturvallisuuslakiin velvoite, jonka mukaan jokaisen työpaikan tulee edistää häirinnän tunnistamista ja ehkäisyä sekä laatia yhteistoiminnassa häirintätilanteiden varalle työpaikalla näkyvillä oleva menettelytapaohje.
- Selvitetään mahdollisuutta saada sairauspäivärahaa diagnosoidun uupumuksen perusteella.

Työsuojelu

- Täsmennetään työnantajan työsuojeluvastuuta, jottei vastuu rikkeistä lankea vain lähiesihenkilön harteille.
- Tuetaan monipaikkaista työtä korjaamalla lainsäädännöllisesti monipaikkaiseen työhön liittyvät epäselvyydet esimerkiksi vakuutus-turvan ja työturvallisuuden osalta.
- Ennakoidaan ilmastonmuutoksen aiheuttamia työturvallisuusriskejä kuten kasvanutta työtapaturmien riskiä sekä sääolosuhteiden rajumpaa vaihtelua.
- Säädetään minimivaatimukset työsuojelutoimikunnan kokoon-tumisesta ja vuosikohtaisista kokoontumiskerroista sekä työn-antajan edustajalta vaadittavasta osaamisesta ja tosiasiallisesta toimivallasta.

- Täsmennetään työpaikka-käsitettä lainsäädännöllisesti työsuojeluvaltuutettujen kuormituksen vähentämiseksi sekä monipaikkaisen työn tarpeita vastaavaksi.
- Säädetään työsuojeluvaltuutetun läsnäolo pakolliseksi viranomaisten järjestämisessä työsuojelun tarkastustilaisuuksissa.
- Kehitetään työsuojeluviranomaisten toimintavaltuuksia ja lisätään viranomaisresursseja vastaamaan työelämän nopeutuvia valvontatarpeita.

Kuntoutus

- Tuetaan kuntoutustarpeen selvittämistä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sairaslomien pitkittymisen ehkäisemiseksi sekä työelämään paluun helpottamiseksi.
- Painotetaan ammatillista kuntoutusta aiempaa enemmän työkykyongelmien ratkaisemisessa luomalla työnantajalle velvoite tarjota sairauslomalta työhön palaavalle työntekijälleen esimerkiksi aidosti työkyvyn palautumista tukevaa työkokeilua.
- Säädetään työsuhteessa olevalle osatyökyvyttömyyseläkeläiselle ehdoton oikeus saada lyhentää työaikaansa siten, että hän voi jatkaa työsuhteessaan jäljellä olevan työkykynsä ja osatyökyvyttömyyseläkkeen ansiorajojen puitteissa.



Osaamisen tunnistaminen ja jatkuva oppiminen

Suomi kärsii huomattavasta osaamisvajeesta, josta kumpuavat työvoiman saatavuusongelmat uhkaavat tulevaisuudessa muodostua merkittäväksi esteeksi Suomen talouskasvulle. Nykytilanne

johtuu suurilta osin siitä, ettei korkeakoulutuksen laajentamiseen ja koulupudokkuuden vähentämiseen ole viime vuosikymmeninä kiinnitetty riittävästi huomiota.



Tällä hallituskaudella toteutetut koulutuspaikkojen lisäykset sekä oppivelvollisuuden pidennys ovat osaamisvajeen umpeen kuromisen kannalta tärkeitä toimenpiteitä, mutta niiden vaikutus näkyy vasta vuosien kuluttua. Lyhyemmällä aikavälillä ongelmaa voidaan korjata panostamalla työikäisen aikuisväestön täydennys- ja jatko-koulutukseen sekä työelämässä hankitun osaamisen nykyistä parempaan tunnistamiseen.

Velvoite osaamiskartoituksiin sekä niiden pohjalta toteutettaviin henkilöstön koulutussuunnitelmiin tulee asettaa yrityksille ehdoksi julkisen TKI-rahoituksen saamiseksi. Suoritetuista tutkinnoista tai tutkin-tojen osista tulee saada tunnustettu merkintä, sertifikaatti tai pätevyys, jonka avulla uusi osaaminen voidaan osoittaa muille työnantajille. Käytäntö lisää työntekijöiden edellytyksiä kilpailla myös aiempaa vaativammista työtehtävistä.

Suomeen tulee luoda malli, jossa valtio tukee työnantajia ja työntekijöitä osaamisen kehittämisessä. Yksi työkalu kansallisen osaamisvajeen selättämiseksi voisi olla lounasedun kaltainen osaamisetu. Osaamisetu tarkoittaisi käytännössä työnantajan maksamaa lisäkoulutusta tai muun pätevyyden hankkimista, jota valtio tukee taloudellisesti ja jota työntekijä voi halutessaan täydentää. Edun käyttöönotosta tulisi tehdä työnantajille mahdollisimman kannustavaa ja yksinkertaista.

Yritysten laajemman vastuunkannon lisäksi yhteiskunnan tulee vahvistaa jatkuvan oppimisen ja työkyvyn ylläpidon rakenteita työttömille ja vajaatyöllisille. Esimerkiksi osatyökykyiset ja vammaiset ovat Suomessa merkittävä työvoimareservi – tästä huolimatta heidän työllisyysasteensa on verrattain matala.



Osaamisen tunnistaminen ja jatkuva kehittäminen

Osaamisen jatkuva kehittäminen

- Tuetaan oppivelvollisuuden kautta riittävien perustaitojen ja yleissivistyksen kehittymistä oppimisvalmiuksien turvaamiseksi läpi elämän.
- Laajennetaan uudelleen kouluttamismahdollisuuksia lisäämällä laadukasta koulutustarjontaa sekä luomalla edellytykset sekä valtakunnalliselle koordinaatiolle että paikalliselle yhteistyölle elinkeinoelämän kanssa.
- Otetaan käyttöön näyttötutkintojärjestelmä työelämässä pätevöitymisen tunnustamiseksi myös korkeakoulutuksessa.
- Selvitetään vanhojen tutkintojen täydennyskoulutustarpeet, minkä pohjalta koulutusta tulee tarjota erityisesti yli 50-vuotiaille tutkintojen suorittaneille.
- Kartoitetaan maahanmuuttajien ulkomailla suoritettujen tutkintojen sisältöä päivityskoulutus- tarpeiden valossa.
- Jatkuvan oppimisen ja osaamisen rahoitus sekä jatkuvan oppimisen palvelukeskuksen (JOTPA) toiminta on rakennettava pysyvälle pohjalle.

Työelämässä tapahtuva oppiminen

- Luodaan rakenteita työn, osaamisen kehittämisen ja vapaa-ajan kestäväälle yhteensovittamiselle koko työuran ajaksi.
- Vahvistetaan työelämätaitojen oppimista erillisillä opintojaksoilla jo ennen perustutkintojen TET-jaksoja ja työharjoittelua.
- Taataan harjoittelijoille kohtuullinen palkka tekemästään työstä määrittelemällä työlainsäädäntöön harjoittelupalkka ja työehtosopimukseen erilliset määräykset koskien opiskelijoiden työharjoittelujaksoja ja päättötöitä.
- Työssäoppimisen toimintamallin rakentamiseksi on tarpeen käynnistää selvitystyö.
- Luodaan rakenteita työn, osaamisen kehittämisen ja vapaa-ajan kestäväälle yhteensovittamiselle koko työuran ajaksi.



Koulutusjärjestelmän uudistaminen

- Kehitetään korkeakoulutusta varmistamalla korkeakouluille riittävät määrärahat, vahvistamalla opetustyötä tekevien digitaitoja sekä huomioimalla alueen elinkeinorakenne koulutussisältöjä suunniteltaessa.
- Tarjotaan täydennyskoulutusta vanhojen tutkintojen tueksi huomioiden ikääntyneiden tarpeet opiskelijoina sekä tarjoamalla aikuisopiskelijoille riittävää tukea tutkintokoulutukseen.
- Taataan ammatillisen koulutuksen laatu sekä opiskelijoiden jatko-opintokelpoisuus riittävällä rahoituksella, tasokkaalla lähiopetuksella, sekä ammatti-osaamista että yleissivistystä tukevilla oppimateriaaleilla, valvomalla työharjoittelujaksojen laatua ja säilyttämällä kaksois-tutkinnot.
- Sisällytetään esihenkilö- ja vuorovaikutustaitoja kehittäviä kokonaisuuksia kaikkiin ammattiin valmistaviin tutkintoihin.
- Tuodaan myös yksittäisten moduulien suorittamisen mahdollisuus osaksi korkeakoulutusta ja tuetaan moduulien käyttöönottoa huomioimalla ne korkeakoulujen rahoituksessa.

Tutkimus & TKI asiat

- Lisätään Suomen Akatemian ja Business Finlandin kaltaisten toimijoiden kautta tutkimusorganisaatioille kohdennettavaa rahoitusta niin, että tavoite tutkimus- ja kehittämismenojen osuuden nostamisesta neljään prosenttiin bruttokansantuotteesta vuoteen 2030 mennessä saavutetaan.
- Yritysten TKI-kannustimien ehdoksi tulee asettaa henkilöstön osaamisen kehittämisen elementtejä, kuten osaamiskartotukset ja henkilöstön koulutus-suunnitelma.
- Taataan yliopistojen riittävä rahoitus valtion budjetissa nostamalla yliopistojen pitkäaikaisen ja vakautta tuovan perusrahoituksen tasoa, jonka säilymisestä huolehditaan pysyvällä mekanismilla.
- Huolehditaan hallinto- ja tukipalvelujen henkilöstömitoituksen riittävydestä siten, että tutkimuksessa ja opetuksessa voidaan keskittyä yliopistojen perustehtäviin.
- Rahoitetaan aloituspaikkojen lisäämisen kustannukset täysimääräisesti.



Toimivan yhteiskunnan rakentaminen

Riittävät julkiset resurssit takaavat toimivan yhteiskunnan. Valtion palvelut ovat olennainen osa infrastruktuuria, joka mahdollistaa asumisen, työnteon, opiskelun ja yritysten kasvun, ihmisten ja luonnon hyvinvoinnista huolehtien. Suomessa

tulisi päästä eroon ajattelutavasta, jonka mukaan yksityinen sektori luo sen, minkä julkinen kuluttaa. Todellisuudessa yksityisen ja julkisen sektorin välinen toimiva yhteistyö on Suomelle merkittävä kilpailukykyvaltti.



**Työelämän
pyörteissä ei
tarvitse jäädä
yksin**

Yhtäältä on totta, että julkisen talouden heikentynyt tilanne luo myös säästöpainetta, jotka haastavat suomalaisen yhteiskunnan peruspilareita. Tässä maailmantilanteessa on kuitenkin muistettava, että toimivat julkiset palvelut ovat yksi tärkeimmistä yhteiskunnallista luottamusta ylläpitävistä rakennuspalikoista. Siksi tulevalla hallituskaudella on varmistettava, että valtion palveluja tarjotaan monikanavaisesti eri asiakasryhmien palvelutarpeen mukaisesti koko maassa.

2020-luku on monine kriiseineen todistanut sen, että myös valtion palveluilta vaaditaan uudenlaista resilienssiä. Laajaa turvallisuuskäsitystä silmällä pitäen ei ole Suomen edun mukaista, jos valtion organisaatioilla ei ole asianmukaisia resursseja tehdä tarkoituksenmukaista ennakointityötä, jolloin toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin ei pystytä reagoimaan riittävällä nopeudella. Suomalaista palveluverkkoa tulee kehittää

nimenomaan pahan päivän varalle – valtiolla tulee olla riittävän alueellisen läsnäolon varmistava organisaatorakenne ja mahdollisuudet toimia tehokkaasti niin normaalioloissa kuin kriisinkin keskellä. Tästä näkökulmasta myös valtion huono kilpailukyky työnantajana on merkittävä tulevaisuusuhka, johon tulee vastata paremmilla työehdoilla ja työnantajamielikuvan kehittämällä.

Julkiset resurssit ovat niin ikään yksi keino ratkoa suomalaisten työmarkkinoiden ongelmia. Kenties yksi isoimmista syistä Suomen pohjoismaalaisittain korkeaan työttömyysasteeseen on työllisyyspalveluiden riittämätön resursointi. Nopean uudelleentyöllistymisen tukeminen vastaa myös Suomen talouden tulevaisuuden pitkäaikaisiin haasteisiin pidentämällä työuria etenkin keskeltä.



Toimivan yhteiskunnan rakentaminen

Valtion palvelut ja valtionhallinnon resurssit takaavat toimivan yhteiskunnan

- Valtion palvelut ovat olennainen osa infrastruktuuria, joka mahdollistaa asumisen, työnteon, opiskelun ja yritysten kasvun ihmisten ja luonnon hyvinvoinnista huolehtien.
- Valtion palveluja tarjotaan monikanavaisesti eri asiakasryhmien palvelutarpeen mukaisesti koko maassa. Valtion palveluverkkoa kehitetään niin, että valtiolla on alueellista läsnäoloa tukeva rakenne ja riittävät resurssit sekä normaalioloissa että häiriötilanteissa.
- Valtion kilpailukykyä työnantajana parannetaan.
- Työllisyyspalveluihin tulee kohdentaa lisäresursseja, jotta työnhakijan palvelumalli johtaa tavoitteen mukaisesti nopeaan työllistymiseen.
- Puolustusministeriön hallinnon-alalla turvataan riittävät resurssit puolustuskyvyn ja kokonaismaanpuolustustyön ylläpitämiseen ja kehittymiseen pitkäjänteisesti. Siviilihenkilöstön suhteellisesta ja tasapuolisesta tehtävien osuudesta huolehditaan.
- Maahanmuuttoviraston toimintamäärärahojen ja edellytysten tarkastelu on tehtävä kokonaisuutena. Määrärahoihin on tehtävä kokonaisvaltaisen ja pitkäjänteisen maahanmuuttopolitiikan mahdollistava tasokorotus.
- Hyvinvointialueille ei siirretä uusia tehtäviä ennen kuin niiden toiminta on vakiintunut ja valittu malli on osoittanut toimivuutensa sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtävissä.

Ammattiliitto Pro
Yhdessä
SOPIEN

ammattiliitto
pro

Prolitto.fi