

Työelämästä tulee parempi, kun sovimme asioista yhdessä

Vuoden 2023 eduskuntavaalit käydään erilaisissa oloissa kuin neljä vuotta sitten. Monet kriisit ovat viime vuosina koetelleet suomalaisia. Koronaepidemia, Venäjän hyökkäyssota ja energiakriisi ovat vaikuttaneet elämäämme. Kaikilla rahat eivät ole riittäneet tavallisen elämän menoihin. Elämän epävarmuus on pakottanut meidät miettimään hyvän elämän peruslähtökohtia. Toisaalta kriisit ovat tuoneet esille yhteiskuntamme vahvuuksia. Olemme pystyneet tekemään nopeasti päätöksiä. Myös luottamus toisiimme on lisääntynyt. Näistä vahvan yhteiskunnan perusasioista voimme pitää kiinni, kun sovimme asioista yhdessä.

Kriisien keskellä on tärkeää, että hoidamme maan taloutta hyvin ja ylläpidämme uskoa tulevaisuuteen. Ne ovat yhteiskuntapolitiikan tärkeimpiä tehtäviä. Vaikka tulevaisuusnäkymät ovat epävarmoja, talouden kasvu ja usko tulevaisuuteen rakentuvat siitä, että ihmiset luottavat tulevaisuuteen. Näin ollen Ammattiliitto Pro pitää tärkeänä, että tulevalla vaalikaudella jatketaan politiikkaa, joka lisää osaamista ja hyvinvointia. Julkisille palveluille on turvattava riittävät rahat ja toimintamahdollisuudet. Tämä lisää kansalaisten luottamusta yhteiskunnan toimintaan. Laadukkaan työelämän vahvistaminen on olennainen osa tätä työtä.

Ammattiliitto Pro haluaa olla tulevissa eduskuntavaaleissa mukana luottamusta rakentavana yhteiskunnallisena toimijana. Ammattiliitto Pro haluaa myös luoda edellytykset arjelle, jossa suomalaisilla on mahdollisuus tehdä työnsä hyvin.

Ammattiliitto Pro jakaa tavoitteensa neljään kokonaisuuteen

1. Sopimusjärjestelmän kehittäminen
2. Työelämän turvallisuuden vahvistaminen
3. Osaamisen tunnistaminen ja jatkuva oppiminen
4. Toimivan yhteiskunnan rakentaminen

Pro uskoo, että näihin asioihin keskittymällä työelämä ja työn tuottavuus kehittyvät. Samalla jokaiselle, joka kykenee työhön, tulee luoda mahdollisuus saada työtä. Tämä on tärkeää, koska näin ihminen voi tulla toimeen. Samalla hän maksaa veroja, joilla turvataan suomalaisen hyvinvointivaltion rahoitus.

Sopimusjärjestelmän kehittäminen

Suomen kilpailukyky on pitkään perustunut työntekijöiden korkeatasoiseen osaamiseen, uudistumiskykyisiin yrityksiin ja hyvin toimivaan hallintoon. Tärkeä osa kilpailukykyä on ollut se, että työmarkkinat ovat perustuneet sopimuksiin. Sopimisen avulla Suomessa on rakennettu niin taloudellista kuin sosiaalista hyvinvointia. Samalla ei kuitenkaan ole unohdettu kansainvälistä kilpailukykyä. Käytäntö on myös taannut yrityksille vakaat olosuhteet, koska sopimusten kustannukset ovat olleet kohtuullisia. Sopimista on myös pystytty viemään merkittävässä määrin paikallistasolle yksittäisiin yrityksiin asti.

Viime vuosina työehtosopimusjärjestelmää on kuitenkin haastettu voimakkaasti. Erityisesti työnantajajärjestöt sekä yksittäiset yritykset ja niiden edunvalvojat ovat moittineet sopimusjärjestelmää. Kyse ei ole ollut edullisten sopimusten aikaansaamisesta, vaan periaatteellisesta vastustamisesta. On ollut tahtoa murtaa sopimisen toimitapaa ja kulttuuria. On haluttu palata vanhoihin teollisen ajan toimintamalleihin, joissa työnantaja sanelee työn tekemisen ehdot. Kehitys on ollut näiltä osin huolestuttavaa.

Sopimisen kulttuuri heikkenee, työmarkkinakiistat politisoituvat ja luottamus vähenee. Tämä kaikki vahingoittaa suomalaisen yhteiskunnan

keskeisiä vahvuuksia eli yhdessä tekemistä ja asioiden hoitamista.

Pro haluaa kehittää suomalaista työelämää niin, että asioista sovitaan yhdessä.

Ammattiliitto Pro pitää tärkeänä, että suomalaisilla työmarkkinoilla vallitseva nykyinen noidankehä saadaan poikki. Työmarkkinoilla on lähdettävä ajatuksesta, jonka mukaan kaikkien osapuolten lailliset intressit tunnustetaan. Ratkaisuja on haettava yhdessä ja työn tekemisen tavoista on sovittava reilusti ja tasa-arvoisesti. Näin Suomi sekä suomalaiset yritykset ja työntekijät voivat menestyä yhdessä.

Pro on myös sitoutunut edistämään aitoa paikallista sopimista eli sopimusten tekemistä työpaikoilla. Sen tulee kuitenkin perustua yhteisesti sovituille pelisäännöille. Sillä on myös pyrittävä suojelemaan työsuhteen heikompaa osapuolta ja tukemaan tasapuolisen neuvottelun edellytyksiä.

Paikallinen sopiminen edellyttää aidon ja tasavertaisen vuoropuhelun lisäämistä työpaikoilla. Tämän edellytys on, että työntekijöitä edustaa paikallisella tasolla luottamusmies, jota ammattiliitto voi tarvittaessa tukea. Nykyinen sopimusjärjestelmä mahdollistaa sen, että työehtosopimukseen voidaan tarvittaessa rakentaa yhdessä mallit laajalle paikalliselle sopimiselle. Kannusteita paikalliseen sopimiseen voidaan parantaa muun muassa parantamalla työntekijöiden oikeutta tulkita sopimuksia ristiriitatilanteissa. Myös työntekijöiden tiedonsaantioikeuden laajentaminen parantaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia.

Työelämän oikeudenmukaisuuden vahvistamiseksi ammattiliitoille tulee myöntää kanneoikeus. Tämä tarkoittaa sitä, että ammattiliitto voi nostaa oikeudessa kanteen työntekijän puolesta. Työntekijän ei tarvitsisi erikseen antaa suostumustaan siihen, että asiaa käsitellään tuomioistuimessa. Yksilön yksityisyyden suojan parantamiseksi liitoilla tulee olla tiedonsaantioikeus myös tulorekisterin osalta, jotta ne voivat periä jäsenmaksut automaattisesti.

Sopimusjärjestelmän kehittäminen

Työllisyyspolitiikka ja viranomaisasiat

- Huolehditaan niiden nuorten, pitkäaikaistyöttömien ja ikääntyvien työllistymisestä, jotka ovat erityisen heikossa asemassa työmarkkinoilla.

- Uudistetaan työvoimapalveluita ja otetaan käyttöön asiantuntijaresurssien mitoitus. Näin laissa määritelty palvelumalli ja taso voivat toteutua.

- Työlupien saantia on nopeutettava. Samalla on huolehdittava, että kotouttamisessa ja kielitaitojen oppimisessa on riittävät voimavarat. Kehitetään Suomen houkuttelevuutta työ- ja asuinpaikkana. Näin lisätään myös työperäistä maahanmuuttoa.

- Vahvistetaan työpaikoille erityisiä kannusteita yli 55-vuotiaiden palkkaamiseen.

- Jatketaan seuraavalla hallituskaudella työn ja työhyvinvoinnin kehittämisen ohjelmia. Näitä ovat esimerkiksi Työ2030-ohjelma ja THL:n työkykyohjelma.

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 työehtosopimusten osapuolten välillä.

- Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on kehitettävä. Säädetään työntekijöiden tulkintaetuoikeudesta tilanteissa, joissa työnantaja pyrkii yksipuolisella päätöksellä heikentämään työsuhteen ehtoja. Tulkinta olisi voimassa, kunnes asiasta sovitaan tai asiaan saadaan ratkaisu tuomioistuimessa.

- Pidetään kiinni nykyisistä semidispositiivisista työlaainsäädännön normeista. Sopimisen tasot laainsäädännössä ovat harkittuja eikä nykyisiä normeja tule muuttaa sovittaviksi valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten ohii.

- Parannetaan työmarkkinoiden toimivuutta, työmarkkinoiden pelisääntöjen noudattamista

ja tasapuolista kilpailuasetelmaa.
Yksittäisen työntekijän turvaa on parannettava
säättämällä ammattiliitoille kanneoikeus.

- Säilytetään ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen
nykyinen taso ja toimeenpano
työttömyyskassajärjestelmän kautta.

- Annetaan ammattiliitoille
tulorekisterin tiedonsaantioikeus,
jotta ne voivat periä jäsenmaksut digitaalisesti.

- Vahvistetaan työsuhteen tunnusmerkistön määrittelyä
tulokannavaraisissa ja epäselvissä tilanteissa.
Tämä on erityisen tärkeää työsuhteessa ja yrittäjänä
tehtävän työn välisessä rajanvedossa.

Luottamusmiesjärjestelmän vahvistaminen

- Luottamusmiesjärjestelmän vahvistaminen
on ehdottoman tärkeää,
mikäli paikallinen sopiminen
lisääntyy työpaikoilla.

- Turvataan työehtosopimukseen perustuvan
luottamusmiesjärjestelmän asema myös
järjestäytymättömillä työpaikoilla.
Näin järjestäytyneillä työntekijöillä
olisi oikeus jatkossakin valita keskuudestaan
luottamusmies kaikilla työpaikoilla.
Samalla varmistetaan luottamusmiesten suoja ja
luottamusmiesasemaan liittyvät työehtosopimuksen
mukaiset oikeudet ja velvollisuudet.

Sovittelujärjestelmän uudistaminen

- Varmistetaan riittävät voimavarat sovitteluun
tarvittavalla määrällä päätoimisia sovittelijoita.

- Vahvistetaan sovittelu- ja sovittelijajärjestelmän
mahdollisuuksia ja tarjota sovittelupalveluita.
Erityisesti on vahvistettava ennakoivaa sovittelua,
kun neuvottelujärjestelmä hajautuu.

- Varmistetaan sovittelijan edellytykset edistää
myös yksittäisten yritysten työkiistojen sovintoa.

- Vahvistetaan kaikkien osapuolten oikeutta
tulla kuulluksi työmarkkinakiistoissa.

Työelämän turvallisuuden vahvistaminen

Työmarkkinoiden ja työmarkkinajärjestelmän lisäksi murroksessa ovat myös työelämä ja työn sisällöt. Moniin työelämän perinteisiin riskitekijöihin on kyetty vastaamaan tehokkaasti. Muuttunut maailma on kuitenkin tuonut mukanaan uudenlaisia haasteita ja ongelmia. Esiin nousevat räjähdysmäisesti kasvaneet mielenterveysongelmat. Erityisesti näin on tapahtunut nuorten kohdalla.

Vuodesta 2020 alkaen mielenterveyden syyt ovat nousseet työkyvyttömyyseläkkeiden yleisimmäksi perusteeksi. Nykyisellään jopa kolmannes kaikista työkyvyttömyyseläkkeistä myönnetään mielenterveyssyistä. Työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveyssyistä siirtyneet ovat keskimäärin selvästi nuorempia kuin muut. Ongelma on selvästi yleisempi nuorilla naisilla.

Psykososiaalisen kuormituksen vähentäminen ja avun piiriin pääseminen ovat paitsi inhimillisesti myös kansantaloudellisesti tärkeitä kysymyksiä. Työn psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan muun muassa työtehtävään, työn määrään ja johtamiseen sekä työympäristöön liittyviä tekijöitä.

Näitä kuormitustekijöitä ilmenee kaikilla työpaikoilla toimialasta ja työpaikan koosta riippumatta. Ongelmien pahenemisen riittävä ennaltaehkäisy, tehokas kuntouttaminen ja onnistunut paluu työelämään edistävät pitkiä ja hyviä työuria. Yksilön mielenterveyden tukeminen merkitsee pienempiä kustannuksia työnantajalle, parempaa eläkettä työntekijälle ja myös suurempia verotuloja yhteiskunnalle.

Psykososiaalinen turvallisuus on nostettava perinteisten fyysisten työturvallisuusriskien rinnalle. Sen on oltava täysimääräinen osa työsuojelua ja työturvallisuutta. Työpaikoille on luotava selkeät mallit psykososiaalisen kuormituksen kartoittamiseen ja ennaltaehkäisemiseen. Lisäksi yhteistoimintalakea tulee täydentää siten, että se huomioi myös psykologiset sairaudet. Jos henkilöllä on uupumus, hänellä on oltava oikeus sairaspäivärahaan.

Työelämän turvallisuuden vahvistaminen

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo sekä perhemyönteinen työelämä

- Edistetään palkka-avoimuutta eli tietoja esimerkiksi palkkojen suuruudesta mahdollisen palkkasyrjinnän havaitsemiseksi sekä paikallisen sopimisen tueksi. On myös selvitettävä mahdollisuutta sanktioihin ja hyvitykseen tilanteissa, joissa palkkatietoja ei anneta. Sama koskee myös tilanteita, joissa lakisääteisiä kartoituksia ei tehdä eikä havaittua selittämätöntä palkkaeroa korjata.
- Säädetään työntekijälle, joka palaa perhevapaalta tehostettu irtisanomissuoja.
- Edistetään työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Tuetaan monipaikkaisen työn, esimerkiksi etätöiden mahdollisuuksia. Lisäksi kirjataan lakiin subjektiivinen, pienen lapsen vanhemmalle tarkoitettu oikeus määräaikaiseen osa-aikatyöhön.

Psykososiaalinen turvallisuus

- Nostetaan psykososiaalista vaaraa aiheuttavat riskitekijät, kuten esimerkiksi häirintä, epäasiallinen kohtelu ja työpaikkaväkivalta selkeämmin osaksi työturvallisuuslakia. Lisäksi niiden arviointi ja ennaltaehkäisy on liitettävä selkeämmin lakiin.
- Lisätään työturvallisuuslakiin velvoite, jonka mukaan jokaisen työpaikan tulee edistää häirinnän tunnistamista ja ehkäisyä. Työturvallisuuslaissa tulee olla myös velvoite laatia yhteistoiminnassa häirintätilanteiden varalle menettelytapaohje, joka on esillä työpaikalla.
- Selvitetään mahdollisuutta saada sairaspäivärahaa uupumuksen perusteella.

Työsuoja

- Täsmennetään työnantajan työsuojeluvastuuta, jotta vastuu rikkeistä ei lankea vain lähiesimiehen harteille.
- Tuetaan monipaikkaista eli

eri paikoissa tehtävää työtä.
Se tapahtuu niin, että korjataan lakien epäkohtia esimerkiksi vakuutusturvan ja työturvallisuuden osalta.

- Vaaditaan työturvallisuuslakiin muutoksia. Muutokset koskevat iän ja ikääntymisen sekä työn fyysisen kuormituksen huomioimista. Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.
- Ennakoidaan ilmastonmuutoksen aiheuttamia työturvallisuusriskejä. Tällaisia riskejä ovat lisääntynyt työtapaturmien riski ja säiden rajummat vaihtelut.
- Säädetään minimivaatimukset työsuojelutoimikunnan kokoontumisesta ja vuosikohtaisista kokoontumiskerroista. Samalla määritellään se, mitä työnantajan edustajan on osattava ja mikä on hänen toimivaltansa.
- Täsmennetään työpaikka-käsitettä lainsäädännön kautta. Niin on mahdollista vähentää työsuojeluvaltuutettujen työn määrää. Samalla huomioidaan se, että työ voi tapahtua useassa eri paikassa.
- Säädetään työsuojeluvaltuutetun läsnäolo pakolliseksi tilanteissa, joissa viranomaisen tarkastaa työsuojelua.
- Kehitetään työsuojeluviranomaisten toimintavaltuuksia niin, että he pystyvät valvomaan työelämää, jossa valvontatarpeet lisääntyvät nopeasti.

Kuntoutus

- Tuetaan kuntoutustarpeen selvittämistä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Niin saadaan sairauslomat lyhyemmiksi ja työelämään palaaminen on helpompaa.
- Painotetaan ammatillista kuntoutusta aiempaa enemmän.

Niin pystytään paremmin paneutumaan mahdollisiin työkyvyn ongelmiin. Työnantajille on myös luotava velvoite tarjota sairauslomalta työhön palaavalle työntekijälleen työkokeilua, joka tukee työkyvyn palautumista.

- Säädetään työsuhteessa olevalle, osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevalle ehdoton oikeus saada lyhentää työaikaansa. Lyhennys on tehtävä niin, että hän voi jatkaa työsuhteessaan jäljellä olevan työkykynsä ja osatyökyvyttömyyseläkkeen ansiorajojen puitteissa.

Osaamisen tunnistaminen ja jatkuva oppiminen

Suomi kärsii huomattavasta osaamisvajeesta. Tämä tarkoittaa, että koulutetusta työvoimasta on lukuisilla aloilla pulaa. Tilanne voi tulevaisuudessa vaikuttaa siihen, että Suomen talous ei kasva. Nykytilanne johtuu suurilta osin siitä, että korkeakouluissa on liian vähän opiskelupaikkoja. Toinen ongelma on se, että opintonsa keskeyttäneitä on liian paljon.

Tällä hallituskaudella on kuitenkin lisätty koulutuspaikkoja ja pidennetty oppivelvollisuutta. Ne molemmat ovat olleet tärkeitä, oikean suuntaisia toimenpiteitä. Niiden vaikutus näkyy kuitenkin vasta vuosien kuluttua. Lyhyemmällä aikavälillä ongelmaa voidaan korjata panostamalla työikäisen aikuisväestön täydennys- ja jatkokoulutukseen. Pitää pyrkiä myös siihen, että työelämässä hankittu osaaminen tunnistetaan paremmin.

Velvoite osaamiskartoituksiin pitää asettaa yrityksille ehdoksi julkisen tutkimus-, kehitys- ja innovaatorahoituksen eli TKI-rahoituksen saamiseksi. Sama velvoite on asetettava kartoitusten pohjalta toteutettaviin henkilöstön koulutussuunnitelmiin. Suoritetuista tutkinnoista tai tutkintojen osista tulee saada tunnustettu merkintä,

todistus, lupa tai pätevyys.
Sen 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
poistamiseksi voisi olla osaamisetu.
Osaamisetu tarkoittaisi työnantajan maksamaa
lisäkoulutusta tai muun pätevyyden hankkimista.
Valtion tulisi tukea lisäkoulutusta taloudellisesti,
ja työntekijä voisi halutessaan täydentää sitä.
Osaamisedun käyttöönotosta tulisi tehdä
työnantajille mahdollisimman kannustavaa ja
yksinkertaista.

Yhteiskunnan tulee vahvistaa rakenteita,
joilla tuetaan työttömien ja osatyökykyisten
työkyvyn ylläpitoa ja jatkuvaa oppimista.
Osatyökykyiset ja kehitysvammaiset ovat
Suomessa merkittävä osa työvoimaa,
mutta heitä on työelämässä vain vähän.

Osaamisen tunnistaminen ja jatkuva kehittäminen

Osaamisen jatkuva kehittäminen

- Tuetaan sitä, että oppivelvollisuuden kautta
lapset ja nuoret saavat riittävät
perustaidot ja yleissivistyksen,
joiden avulla he selviävät läpi elämän.

- Laajennetaan mahdollisuuksia
kouluttautua uudelleen.
Koulutustarjonnan on oltava laadukasta,
ja sen pitää olla sekä valtakunnallisesti
että paikallisesti järjestettyä.

- Otetaan käyttöön näyttötutkintojärjestelmä.
Sen avulla voi pätevoityä korkeakoulutuksessa
myös työelämän kautta.

- Selvitetään vanhojen tutkintojen
täydennyskoulutustarpeet.
Niiden pohjalta koulutusta tulee tarjota
erityisesti yli 50-vuotiaille tutkintojen suorittaneille.

- Kartoitetaan maahanmuuttajien ulkomailla suoritettujen tutkintojen sisältöä. Kartoitusten pohjalta voidaan järjestää tarvittavia täydennyskoulutuksia.
- On varmistettava, että jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen toimintaa tuetaan taloudellisesti pysyvästi.

Työelämässä tapahtuva oppiminen

- Luodaan rakenteita, joissa työnteko, osaamisen kehittäminen ja vapaa-aika sovitetaan kestäväällä tavalla yhteen.
- Vahvistetaan työelämätaitojen oppimista erillisillä opintojaksoilla. Ne toteutetaan jo ennen perustutkintojen työelämään tutustumisjaksoja eli TET-jaksoja ja työharjoittelua.
- Taataan harjoittelijoille kohtuullinen palkka. Työlainsäädäntöön määritellään harjoittelupalkka ja työehtosopimukseen erilliset määräykset, jotka koskevat opiskelijoiden työharjoittelujaksoja ja päättöitä.
- Käynnistetään selvitystyö, jossa luodaan työssäoppimisen toimintamalli.

Koulutusjärjestelmän uudistaminen

- Varmistetaan korkeakouluille riittävät määrärahat. Vahvistetaan opetustyötä tekevien digitaitoja. Huomioidaan koulutussisältöjen suunnittelussa alueen elinkeinorakenne.
- Tarjotaan täydennyskoulutusta vanhojen tutkintojen tueksi. Samalla huomioidaan se, että opiskelija voi olla ikääntynyt, ja tarvitsee erityistä tukea tutkintokoulutukseen.
- Taataan ammatillisen koulutuksen laatu. Turvataan opiskelijoiden jatko-opintokelpoisuus riittävällä rahoituksella ja tasokkaalla lähiopetuksella. Varmistetaan, että opiskelijoilla on käytössä tasokkaita oppimateriaaleja sekä ammattiosaamista että yleissivistystä varten.

Valvotaan työharjoittelujaksojen laatua ja säilytetään kaksoistutkinnot.

- Sisällytetään vuorovaikutustaitoja kehittäviä opintokokonaisuuksia kaikkiin ammattiin valmistaviin tutkintoihin. Samalla lisätään kykyä toimia esihenkilönä.

- Luodaan mahdollisuus suorittaa korkeakoulutusta itsenäisinä osina. Tuetaan sitä, että tätä käytäntöä tuetaan korkeakoulujen rahoituksessa.

TKI eli tutkimus-, koulutus- ja innovaatioasiat

- Lisätään tutkimusorganisaatioille kohdennettavaa rahoitusta, joka tulee Suomen Akatemian ja Business Finlandin kaltaisten toimijoiden kautta. Tavoite on, että tutkimus ja kehittämismenojen osuus nousee 4 prosenttiin bruttokansantuotteesta vuoteen 2030 mennessä saavutetaan.

- Yritysten TKI-kannustimien ehdoksi tulee asettaa henkilöstön osaamisen kehittäminen. Keinoja tähän ovat esimerkiksi osaamiskartoitukset ja henkilöstön koulutussuunnitelma.

- Taataan yliopistojen riittävä rahoitus valtionbudjetissa. Rahoituksen säilymisestä huolehditaan pysyvällä järjestelmällä.

- Huolehditaan hallinto- ja tukipalvelujen henkilöstömitoituksen riittävydestä. Näin tutkimuksessa ja opetuksessa voidaan keskittyä yliopistojen perustehtäviin.

- Rahoitetaan opiskelun aloituspaikkojen lisäämisen kustannukset täysimääräisesti.

Toimivan yhteiskunnan rakentaminen

Riittävät julkiset resurssit takaavat toimivan yhteiskunnan. Valtion palvelut ovat olennainen osa

yhteiskunnan perusrakennetta.
Ne mahdollistavat asumisen, työnteon, opiskelun, yritysten kasvun sekä ihmisten ja luonnon hyvinvoinnista huolehtimisen. 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 kilpailuvaltti.

Yhtäältä on totta, että julkisen talouden heikentynyt tilanne luo myös säästöpainetta. Ne haastavat suomalaisen yhteiskunnan toimintaa. Tässä maailmantilanteessa on kuitenkin muistettava, että toimivat julkiset palvelut lisäävät voimakkaasti yhteiskunnallista luottamusta. Siksi tulevalla hallituskaudella on varmistettava, että valtion palveluja tarjotaan monilla eri tavoilla eri ihmisryhmille koko maassa.

2020-luvun monet kriisit ovat todistaneet, että myös valtion palveluilta vaaditaan uudenlaista selviytymiskykyä ja joustavuutta. Ei ole Suomen edun mukaista, jos valtion toiminnassa ei pystytä reagoimaan yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. Suomalaista palveluverkkoa tulee kehittää nimenomaan pahan päivän varalle. Valtiolla tulee olla mahdollisuus toimia tehokkaasti niin normaalioloissa kuin kriisinkin keskellä. Myös valtion huono kilpailukyky työnantajana on merkittävä tulevaisuusuhka. Siihen tulee vastata paremmilla työehdoilla ja kehittämällä työntekijöiden mielikuvaa valtiosta työnantajana.

Julkiset resurssit ovat myös keino ratkoa suomalaisten työmarkkinoiden ongelmia. Suomessa on muihin Pohjoismaihin verrattuna enemmän työttömiä. Yksi syy tähän on se, että työllisyyspalveluihin on käytetty liian vähän varoja. Työttömät tulisi saada nopeasti uudelleen töihin ja työttömyysjaksot etenkin työuran keskeltä pitäisi saada pois.

Toimivan yhteiskunnan rakentaminen

- Valtion palveluja tarjotaan monella eri tavalla eri asiakasryhmille koko maassa. Valtion palveluverkkoa kehitetään niin, että resurssit riittävät sekä normaalioloissa että häiriötilanteissa.
- Valtion kilpailukykyä työnantajana parannetaan.
- Työllisyyspalveluihin tulee kohdentaa lisäresursseja. Tavoite on, että työnhakija työllistyy nopeasti.
- Puolustusministeriön hallinnonalalla turvataan riittävät resurssit. Puolustuskykyä on pidettävä yllä pitkäjänteisesti. On huolehdittava, että eri tehtävissä on tasapuolisesti sekä siviilihenkilöitä ja sotilaita.
- Maahanmuuttoviraston toiminnan määrärahojen tarkastelu on tehtävä kokonaisuutena. Määrärahoihin on tehtävä tasokorotus, joka mahdollistaa pitkäjänteisen maahanmuuttopolitiikan.
- Hyvinvointialueille ei siirretä uusia tehtäviä ennen kuin niiden toiminta on vakiintunut. Odotetaan, että valittu malli on osoittanut toimivuutensa sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtävissä.