

KASVUA, JOKA KESTÄÄ

Oikeudenmukainen työelämä ja vahva osaaminen
luovat Suomen kasvun ja hyvinvoinnin perustan.

JOHDANTO

SOPIMUSYHTEISKUNNAN PERUSTA ON TURVATTAVA

- › Aito kolmikantainen lainsäädäntövalmistelu on palautettava A2
- › Työriitojen sovitteluun on saatava riittävät toimintamahdollisuudet A3
- › Työmarkkinoiden järjestäytymistä on tuettava A3
- › Työnantaja- ja palkansaajajärjestöille on luotava yhtäläiset toimintamahdollisuudet A4

TYÖELÄMÄN TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA ON LISÄTTÄVÄ

- › Määräaikaisissa työsuhteissa olevien asemaa on parannettava B2
- › Raskaana tai perhevapaalla olevien työntekijöiden suojaa on tehostettava lainsäädännöllä B3
- › Kotihoidon tuen lakkauttamista ja varhaiskasvatuksen lisäämistä on selvitettävä B3
- › Oikeus palkalliseen imetystaukoon työajalla on säädettävä laissa B4
- › Luottamusmies-termin korvaamista on selvitettävä B4
- › Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien hyvityssäännöksiä on yhdenmukaistettava ja korotettava B5

TYÖELÄMÄN TURVAA ON TASAPAINOTETTAVA

- › Työntekijän asemaa irtisanomistilanteissa on vahvistettava C3
- › Etätöitä koskevaa sääntelyä on kehitettävä ja tapaturmasuojaa parannettava C3
- › Yhteistoimintaa on vahvistettava C4
- › Virheellisen palkanmaksun seuraamuksia on kiristettävä C4
- › Työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetoa on täsmennettävä C5
- › Alustatyön algoritmijohtamista ja tietosuojaa koskeva sääntely on laajennettava koskemaan kaikkia työsuhteisia C5
- › Osa-aikatyöntekijän asemaa on vahvistettava C6
- › Työsuojeluviranomaisen resurssien riittävyys on varmistettava C6
- › Väkivallan ja häirinnän uhkaa on ennaltaehkäistävä ja uhrien oikeusturvaa kehitettävä C7
- › Haitallista psykososiaalista kuormitusta on torjuttava tehokkaammin C7

HYVIN TOIMIVA ELÄKEJÄRJESTELMÄ ON TURVATTAVA JA SOSIAALITURVAA VAHVISTETTAVA

- › Työeläkejärjestelmää ja etuuksia koskevia muutoksia on valmisteltava kolmikantaisesti D2
- › Yrittäjien eläkelainsäädäntöä on uudistettava D3
- › Työttömien toimeentulo on varmistettava D3

SISÄLTÖ

LAADUKKAAT JULKISET PALVELUT ON VARMISTETTAVA JA RAHOITUSTA VAHVISTETTAVA

- › Julkisen sektorin on oltava palveluiden ensisijainen tuottaja jatkossakin E3
- › Julkisten palveluiden rahoitus on turvattava verotuksella, ei asiakasmaksuilla E3
- › Julkisia palveluja on kehitettävä pitkäjänteisesti E4
- › Hyvinvointi, turvallisuus ja huoltovarmuus on turvattava julkisia palveluita vahvistamalla E4

TYÖLLISYYS- JA TUOTTAVUUSKEHITYS ON NOSTETTAVA TALOUSPOLITIIKAN KESKIÖÖN

- › Sopeutus on toteutettava sopusuhtaisesti F2
- › Hyvinvointivaltion rahoitus on turvattava veropolitiikalla F3
- › Työttömyyden vähentämiseen tarvitaan uusia keinoja F5
- › Kasvuohjelma tukemaan työllisyyttä, huoltovarmuutta ja omavaraisuutta F7

OSAAMINEN TUO TURVAA TYÖELÄMÄN MUUTOKSESSA

- › Työikäisten osaamisen kehittämisen strateginen merkitys on tunnistettava G3
- › Jatkuvalle oppimiselle tuki turvaamaan opintojen aikaista toimeentuloa G4
- › Korkeakoulutuksen laatua on vahvistettava G5
- › Toisen asteen ammatilliselle koulutukselle kehittämisvisio G6
- › Osaaminen varmistaa vihreän ja digitaalisen siirtymän oikeudenmukaisuuden G7

VAHVA EU ON SUOMALAISEN PALKANSAAJAN ETU

- › Eurooppalaista työelämää on kehitettävä H3
- › Kestävää taloutta, sisämarkkinoita ja EMU:a on kehitettävä H4
- › Oikeudenmukainen siirtymä on varmistettava H5
- › Ulkosuhteita ja yritysvastuuta on kehitettävä H5

TEKOÄLYN KEHITTYMINEN VAATII PELISÄÄNTÖJÄ

- › Yksityisyydelle, tietosuojalle ja yhteistoiminnalle on luotava tarkempaa sääntelyä I2
- › Alustatyösääntelyä on käytettävä esimerkkinä sääntelyn kehittämisessä I3
- › Tekoälyn syrjimättömyys on varmistettava I3
- › Tekoälyosaamisen rooli tuottavuuteen on tunnustettava I4

SUOMI TARVITSEE TOIMIVAA KANSAINVÄLISTÄ REKRYTOINTIA JA LAADUKKAAMPAA KOTOUTTAMISTA

JOHDANTO

OIKEUDENMUKAINEN TYÖELÄMÄ ja vahva osaaminen luovat Suomen kasvun ja hyvinvoinnin perustan. Työelämää on kehitettävä, tasa-arvoa vahvistettava ja osaamiseen investoitava niin, ettei syrjintä, epävarmuus tai eriarvoisuus jarruta ihmisten mahdollisuuksia tehdä työtä ja osallistua yhteiskuntaan. Näin turvataan myös julkisen talouden kestävä pohja ja hyvinvointivaltion tulevaisuus.

VUODEN 2027 EDUSKUNTAVALIT käydään tilanteessa, jossa nykyinen hallitus on horjuttanut sopimusyhteiskunnan toimintaedellytyksiä ja heikentänyt palkansaajan asemaa työmarkkinoilla. Erityisesti naisvaltaisten alojen ja nuorten asemaa työmarkkinoilla on heikennetty usein lainsäädäntömuutoksilla. STTK:n tavoitteena on palauttaa sopimusyhteiskunnan toimintaedellytykset, kolmikantainen valmistelu ja työmarkkinoiden tasapaino, vahvistaa työsuhdeturvaa, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä turvata työntekijöiden suoja ja vaikutusmahdollisuudet työelämän muutoksissa.

TULEVASSA HALLITUSOHJELMASSA on sitouduttava aitoon kolmikantaiseen valmistelutyöhön työelämän ja sosiaaliturvan kehittämisessä. Se edellyttää, että valmistelulle varataan riittävästi aikaa ja resursseja.

SEURAAVAN HALLITUKSEN on konkreettisesti lisättävä työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Käytännössä se tarkoittaa, että osa tämän hallituksen tekemistä lainsäädäntömuutoksista on peruttava tai niitä on muutettava. Esimerkiksi raskaana tai perhevapaalla olevien työntekijöiden suoja on tehostettava. Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien hyvityssäännöksiä on korotettava ja yhdenmukaistettava.

TYÖELÄMÄN MUUTOKSISSA työntekijöiden suoja ja vaikutusmahdollisuudet on turvattava. Työmarkkinoiden toimivuus edellyttää tasapainoista ja oikeudenmukaista sääntelyä, jossa valtiovalta suhtautuu työmarkkinaosapuoliin neutraalisti. Viime vuosien lainsäädäntömuutokset ovat horjuttaneet tätä tasapainoa ja heikentäneet palkansaajajärjestöjen toimintaedellytyksiä. STTK:n tavoitteet palauttavat työmarkkinajärjestelmään tasapainoa ja ennakoitavuutta.

SUOMESSA OSALLISTUMINEN jatkuvaan oppimiseen on ollut kansainvälisesti vertailen hyvällä tasolla, mutta kehitys on kääntynyt laskuun. Aikuiskoulutustuen lakkauttamisella vuonna 2024 on ollut osallistumisastetta heikentävä vaikutus. EU:n tavoitteena on, että vähintään 60 prosenttia aikuisista osallistuisi koulutukseen vuosittain. Suomen tulee sitoutua omalta osaltaan tavoitteen saavuttamiseen. Työikäisten mahdollisuuksia osallistua osaamisen kehittämiseen ja uudistamiseen muuttuvassa työelämässä on parannettava.

KESTÄVÄ TALOUS rakentuu työstä, osaamisesta ja oikeudenmukaisuudesta. Suomen talouden ja työllisyyden tilanne on heikko. Tilanteeseen on osaltaan vaikuttanut kokonaiskysyntää leikkaava ja yleistä luottamusta heikentänyt talouspolitiikka. Seuraavalla hallituskaudella tarvitaan tasapainoisempaa kehitystä. Työllisyys- ja tuottavuuskehitys tulee nostaa talouspolitiikan keskiöön. Kansalaisilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua kasvun luomiseen sekä sen tuloksista nauttimiseen. Talouskehityksen ja -politiikan vaikutuksia on arvioitava nykyistä monipuolisemmin.

SOPIMUS- YHTEISKUNNAN PERUSTA ON TURVATTAVA



**KASVUA,
JOKA
KESTÄÄ**

Suomen työmarkkinoilla on ollut käytössä niin kutsuttu pohjoismainen työmarkkinamalli, jonka keskeisiä tukipilareita ovat vastuullinen talouspolitiikka, koordinoitu monitasoinen työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä sekä universaali hyvinvointivaltio, joka tarjoaa toimeentuloturvaa, edistää osaamisen kehittämistä ja työmarkkinoille osallistumista. Tässä pohjoismaisessa mallissa työmarkkinaosapuolet ovat osa sopimusyhteiskuntaa ja tukevat omalta osaltaan hyvinvointivaltion toimintaa ja vakautta.

Toimiva työmarkkinoiden sopimusjärjestelmä rakentuu luottamukselle, vahvalle järjestäytymiselle ja työnantaja- ja palkansaajaosapuolten tasapainoisille vaikutusmahdollisuuksille. Tasapaino on kuitenkin horjunut, kun kolmikantaista valmistelua on heikennetty, sovittelun edellytyksiä kavennettu ja työmarkkinaosapuolet asetettu eriarvoiseen asemaan.

STTK esittää ratkaisuja, joilla vahvistetaan sopimusyhteiskuntaa ja parannetaan työmarkkinoiden toimivuutta. Näin rakennetaan kestävämpää, vakaampaa ja oikeudenmukaisempaa työelämää kaikille.

Ehdotuksemme sopimusyhteiskunnan turvaamiseksi:

- ➔ **Aito kolmikantainen lainsäädäntövalmistelu on palautettava**
- ➔ **Työriitojen sovitteluun on saatava riittävät toimintamahdollisuudet**
- ➔ **Työmarkkinoiden järjestäytymistä on tuettava**
- ➔ **Työnantaja- ja palkansaajajärjestöille on luotava yhtäläiset toimintamahdollisuudet**

➔ Aito kolmikantainen lainsäädäntövalmistelu on palautettava

Suomessa työläinsäädäntöä on kehitetty kolmikantaisesti vuosikymmenten ajan. Näin valmisteltu lainsäädäntö on ollut toimivaa ja kestänyt aikaa. Kolmikantaisuus on turvannut tasapainon työnantajien ja palkansaajien etujen yhteensovittamisessa ja vaikuttanut osaltaan siihen, että Suomi on vakaa ja häiriötön yhteiskunta niin työnantajille kuin palkansaajillekin.

Nykyisellä hallituskaudella poikkeuksellisen vahva poliittinen ohjaus on murentanut kolmikantaisen lainvalmistelutyön perustaa. Lisäksi valmistelua on tehty erittäin tiukkojen aikataulujen puitteissa ja muun muassa vaikutusten arviointi on jäänyt puutteelliseksi. Aito kolmikantainen valmistelu on palautettava.

STTK:N RATKAISUT:

- › Hallitusohjelmassa on sitouduttava aitoon kolmikantaiseen valmistelutyöhön työelämän ja sosiaaliturvan kehittämisessä.
- › Valmistelulle ja kuulemiselle on varattava riittävästi aikaa ja resursseja.

➔ Työriitojen sovitteluun on saatava riittävät toimintamahdollisuudet

Työriitojen sovittelu on osa työehtosopimusjärjestelmää. Valtakunnansovittelijan tehtävänä on pyrkiä edistämään työnantajien sekä työntekijöiden välisiä suhteita yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa sekä huolehtia työriitojen sovittelusta osapuolten välillä. Tehtävä edellyttää osapuolten luottamusta sekä vankkaa kokemusta työehtoneuvotteluista. Sovittelussa ratkaisuja on haettava ensisijaisesti osapuolten esitysten pohjalta. Tällä hetkellä valtakunnansovittelijan mahdollisuudet työriitojen sovitteluun on kuitenkin kavennettu olemattomiksi ja seurauksena on työriitojen pitkittyminen. STTK:n tavoitteena on sovittelun edellytysten vahvistaminen.

STTK:N RATKAISUT:

- › Valtakunnansovittelijan toimivaltaa sovittella työtaisteluja on joustavoitettava ja laajennettava.
- › Työmarkkinoille on perustettava uusi instituutio, jonka tehtävänä on muodostaa yhteistä tilannekuvaa talouden, työllisyyden ja palkanmuodostuksen tilasta yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa.

➔ Työmarkkinoiden järjestäytymistä on tuettava

Maissa, joissa työehtosopimusten kattavuus on korkea, on vähemmän matalapalkkaisia työntekijöitä ja vähimmäispalkat ovat korkeampia. Siksi esimerkiksi EU:n vähimmäispalkkadirektiivin tavoite on ollut edistää työmarkkinaosapuolten asemaa palkanmuodostuksessa ja edellytyksiä neuvotella ja sopia palkoista työehtosopimuksin. Sääntelyllä pyritään vähentämään työssäkäyvien köyhien määrää.

Työntekijöiden ja työnantajien korkea järjestäytymisaste tukee työehtosopimusjärjestelmän toimintaa ja vakautta. Ammattiliitot neuvottelevat palkoista, tarjoavat neuvontaa työelämäkysymyksissä ja järjestävät koulutusta. Nämä kaikki liittyvät suoraan jäsenten tulon hankkimiseen. Tämän vuoksi työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksut ovat olleet verotuksessa sekä työntekijöille että työnantajille tulon hankkimisesta ja säilyttämisestä aiheutuvia menoja eli niin sanottuja luonnollisia vähennyksiä. Näiden säätäminen vähennyskelpottomiksi kuluvan hallituskauden aikana oli verojärjestelmän piirissä toteutettu poikkeuksellinen verosanktio. Verojärjestelmän perusteiden vastainen sääntely on kumottava ja työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus palautettava.

STTK:N RATKAISUT:

- › Työnantajien ja palkansaajien toimintamahdollisuuksia ja järjestäytymistä on tuettava palauttamalla työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus.

➔ **Työnantaja- ja palkansaajajärjestöille on luotava yhtäläiset toimintamahdollisuudet**

Työmarkkinoiden toimivuus edellyttää tasapainoista ja oikeudenmukaista sääntelyä, joka turvaa sekä työntekijöiden että työnantajien aseman ja mahdollistaa työehtosopimusjärjestelmän toiminnan. Viime vuosien lainsäädäntömuutokset ovat horjuttaneet tätä tasapainoa ja heikentäneet palkansaajajärjestöjen toimintaedellytyksiä. Seuraavien tavoitteiden tarkoituksena on palauttaa työmarkkinajärjestelmään ennakoitavuutta, oikeusturvaa ja neuvotteluosapuolten tosiasialliset mahdollisuudet puolustaa etujaan.

STTK:N RATKAISUT:

- › Tukityötaisteluiden sääntelyä on joustavoitettava ja palkansaajajärjestöjen tehokas palkkaedunvalvonta on mahdollistettava.
- › Työehtosopimuslain mukaisia sanktioita on tasapainotettava niin, että hyvityssakkoseuraamukset ovat yhtä suuret työehtosopimuksen rikkomiseen syyllistyneelle työnantaja- ja työntekijäosapuolelle.
- › Työtaistelun aikana teetettävästä suojelutyöstä maksettavasta korotetusta palkasta on säädettävä lailla.
- › Huolehtimisvelvollisuuden (suojelutyö) vastaisten kieltokanteiden käsittely on siirrettävä yleisistä tuomioistuimista työtuomioistuimeen.
- › Työehtosopimusten yleissitovuutta on vahvistettava. Yleissitovuus on määriteltävä aina alan edustavimmalle työehtosopimukselle. Edustavuutta on tarkasteltava tasapuolisemmin sekä työnantaja- että työntekijäliittoon järjestäytyneiden osalta.
- › Luottamusmiehen asema on turvattava lainsäädännöllä niissä yrityksissä, jotka noudattavat työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella.
- › Paikallisesta sopimisesta syntyvät erimielisyydet ratkotaan yleissitovien työehtosopimusten osalta yleisessä tuomioistuimessa, jossa ei ole työehtosopimusten erityisasiantuntemusta. Mahdollisuutta siirtää paikallisesta sopimisesta syntyvät erimielisyysasiat työtuomioistuimen käsiteltäväksi on selvitettävä.

TYÖELÄMÄN TASA-ARVOA JA YHDENVERTAISUUTTA ON LISÄTTÄVÄ



**KASVUA,
JOKA
KESTÄÄ**

Naisten ja nuorten asemaa työmarkkinoilla on heikennetty merkittävästi. Seuraavan hallituksen on konkreettisesti lisättävä työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Käytännössä se tarkoittaa, että osa tämän hallituksen tekemistä lainsäädäntömuutoksista on peruttava tai niitä on muutettava.

Ehdotuksemme työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lisäämiseksi:

- ➔ **Määräaikaisissa työsuhteissa olevien asemaa on parannettava**
- ➔ **Raskaana tai perhevapaalla olevien työntekijöiden suoja on tehostettava lainsäädännöllä**
- ➔ **Kotihoidon tuen lakkauttamista ja varhaiskasvatuksen lisäämistä on selvitettävä**
- ➔ **Oikeus palkalliseen imetystaukoon työajalla on säädettävä laissa**
- ➔ **Nimikkeet on muutettava sukupuolineutraaleiksi**
- ➔ **Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslakien hyvityssäännöksiä on korotettava**

➔ Määräaikaisissa työsuhteissa olevien asemaa on parannettava

Määräaikaisissa työsuhteissa olevien turvaa on heikennetty mahdollistamalla perusteettomat määräaikaiset työsopimukset vuodeksi. Hallituksen esityksen mukaan lakimuutos voi lisätä määräaikaisten työsopimusten käyttöä, vähentää vakituisten työsuhteiden käyttöä ja kasvattaa riskiä raskaus- ja perhevapaasyrjintään. Seuraavan hallituksen on peruttava lakiuudistus määräaikaisissa työsuhteissa olevien aseman parantamiseksi.

STTK:N RATKAISUT:

- › Määräaikainen työsopimus tulee voida tehdä vain perustellusta syystä.
- › Määräaikaisuuden peruste on ilmoitettava kirjallisesti. Perustetta ei pidä olla mahdollista muuttaa yksipuolisesti riitautustilanteessa, eikä uusia perusteita määritellä.

➔ Raskaana tai perhevapaalla olevien työntekijöiden suoja on tehostettava lainsäädännöllä

Lainsäädännössä on jo pitkään kielletty syrjintä raskauden tai perhevapaan perusteella. Siitä huolimatta raskaus- ja perhevapaasyrjintä on työelämän yleinen ongelma. Tyypillisesti raskaus- ja perhevapaasyrjintä liittyy määräaikaisen työsopimuksen jatkamatta jättämiseen sekä perhevapaalta palaamiseen.

Tutkimusten perusteella raskaussyrjintää kokee Suomessa joka neljäs raskaana oleva.

STTK:N RATKAISU:

- › Työsopimuslain käännettyä todistustaakkaa koskeva sääntely on laajennettava koskemaan määräaikaisten työsuhteiden päättymistä ja jatkamatta jättämistä.
- › Jos työnantaja ei jatka raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän henkilön työsuhdetta tai sopii sen päättymään perhevapaan alkuun, katsotaan määräaikaisen työsopimuksen uusimatta jättämisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.

➔ Kotihoidon tuen lakkauttamista ja varhaiskasvatuksen lisäämistä on selvitettävä

Tutkimusten mukaan lasten kotihoidon tuki pidentää erityisesti äitien poissaoloa työelämästä, heikentää työllisyyttä ja ansiotuloja sekä syventää sukupuolten välistä epätasa-arvoa työmarkkinoilla. Samalla varhaiskasvatukseen osallistuminen tukee lasten kehitystä ja edistää erityisesti haavoittuvassa asemassa olevien ja maahanmuuttajataustaisten lasten yhdenvertaisuutta.

STTK:N RATKAISU:

- › Mahdollisuus kotihoidon tuen lakkauttamiseen tai rajoittamiseen ja varhaiskasvatuksen lisäämiseen on selvitettävä.

➔ **Oikeus palkalliseen imetystaukoon työajalla on säädettävä laissa**

Perhevapaaudistuksen myötä entistä useammat äidit palaavat töihin lapsen vielä ollessa rintaruokinnalla. Uudistuksessa ei kuitenkaan huomioitu imetystä eikä säännelty imetysaikaa. Perustuslakivaliokunta totesi lausunnossaan jo vuonna 2002, etteivät perheet voi lakisääteisen palkallisen imetysvapaan puuttuessa valita, käyttääkö perhevapaata lapsen äiti vai isä. Palkallinen imetysvapaa työhön palaaville äideille helpottaisi perhe- ja työelämän yhteensovittamista sekä lisäisi isien perhevapaiden käyttöä ja sukupuolten tasa-arvoa.

STTK:N RATKAISU:

- › Suomen on ratifioitava Kansainvälisen työjärjestön ILO:n äitiyssuojelusopimus ja säädettävä laissa oikeudesta palkalliseen imetystaukoon työajalla.
-

➔ **Luottamusmies-termin korvaamista on selvitettävä**

Suomalaisessa lainsäädännössä ja työmarkkinakäytännöissä on yhä käytössä sukupuolittuneita tehtävänimikkeitä. Palkka-avoimuusdirektiivin mukaan työnantajien on varmistettava, että työpaikkailmoitukset ja tehtävänimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Osa nimikkeistä on jo muutettu työehtosopimuksissa – esimerkiksi kunta ja hyvinvointialoilla luottamusmies on korvattu nimikkeellä luottamusedustaja – mutta lainsäädäntöön nämä muutokset eivät ole vielä kattavasti ulottuneet.

EU:n palkka-avoimuusdirektiivin tehokas ja yhdenvertainen täytäntöönpano edellyttää myös lainsäädännössä olevien sukupuolittuneiden nimikkeiden tarkastelua ja päivittämistä.

STTK:N RATKAISU:

- › Luottamusmies-termin korvaamista sukupuolineutraalilla nimikkeellä on selvitettävä.
-

➔ **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien hyvityksiä on yhdenmukaistettava ja korotettava**

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sisältävät hyvitysjärjestelmän, jonka tarkoituksena on toimia tehokkaana ja ennaltaehkäisevänä seuraamuksena syrjäntäkieltojen rikkomisesta. Nykyisessä lainsäädännössä hyvityssäännökset kuitenkin poikkeavat toisistaan ja tasa-arvolain työhönottotilanteen hyvitys on osin sidottu enimmäismäärään.

Syrjinnän vastaisen lainsäädännön on tarjottava todellista ja tehokasta oikeussuojaa syrjintää kokeneille. Hyvityksen tulee olla niin suuri, että se kannustaa uhreja viemään asiansa eteenpäin ja toimii aidosti varoittavana seuraamuksena syrjiville toimijoille. Nykyinen järjestelmä ei täytä näitä tavoitteita. Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien eritasoiset hyvityssäännökset asettavat syrjinnän uhrit eriarvoiseen asemaan sen mukaan, mihin syrjintäperusteeseen asia kulloinkin liittyy.

STTK:N RATKAISUT:

- › Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien hyvityssäännöksiä on yhdenmukaistettava ja korotettava.
- › Hyvityksen enimmäismäärää koskeva säännös on kumottava.

TYÖELÄMÄN TURVAA ON TASAPAINOTETTAVA



**KASVUA,
JOKA
KESTÄÄ**

Työelämä on viime vuosina muuttunut nopeasti: työn tekemisen tavat ovat monimuotoistuneet, teknologia on muuttanut työn organisointia ja lainsäädäntöä on uudistettu työnantajien eduksi. Samalla työntekijöiden asemaa koskevaa suojaa on monin paikoin heikennetty. Kehitys on lisännyt työelämän epävarmuutta ja eriarvoisuutta. Seuraavaksi työelämän sääntelyä on kehitettävä siten, että joustoja ja työmarkkinoiden toimivuutta tasapainotetaan työntekijän suuntaan.

Ehdotuksemme työelämän turvan tasapainottamiseksi:

- ➔ Työntekijän asemaa irtisanomistilanteissa on vahvistettava
 - ➔ Etätöitä koskevaa sääntelyä on kehitettävä ja tapaturmasuojaa parannettava
 - ➔ Yhteistoimintaa on vahvistettava
 - ➔ Virheellisen palkanmaksun seuraamuksia on kiristettävä
 - ➔ Työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetoa on täsmennettävä
 - ➔ Alustatyön algoritmijohtamista ja siihen liittyvää tietosuojaa koskeva sääntely on laajennettava koskemaan kaikkia työsuhteisia
 - ➔ Osa-aikatyöntekijän asemaa on vahvistettava
 - ➔ Työsuojeluviranomaisen resurssien riittävyys on varmistettava
 - ➔ Väkivallan ja häirinnän uhkaa on ennaltaehkäistävä ja uhrien oikeusturvaa kehitettävä
 - ➔ Haitallista psykososiaalista kuormitusta on torjuttava tehokkaammin
-

➔ **Työntekijän asemaa irtisanomistilanteissa on vahvistettava**

Henkilöön liittyvää irtisanomista on helpotettu muun muassa poistamalla painavan syyn vaatimus ja heikentämällä irtisanomisperusteen kokonaisharkintaa. Jatkossa lainsäädäntöä on kehitettävä niin, että työntekijän turva irtisanomistilanteissa paranee.

STTK:N RATKAISUT:

- › Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä on kehitettävä siten, että varoitus on annettava aina kirjallisesti.
- › Kokonaisharkintaa koskeva momentti on palautettava aiempaan sanamuotoonsa.
- › Korvausta lainvastaisesta työsuhteen päättämisestä on korotettava ja mahdollisuutta aineettoman vahingon korvaamiseen on laajennettava.

➔ **Etätyötä koskevaa sääntelyä on kehitettävä ja tapaturmasuojaa parannettava**

Etätyön ominaispiirteet on tunnistettava työlainsäädännössä aikaisempaa paremmin. Se edellyttää poikkihallinnollista selvitystä, jonka tavoitteena on kartoittaa etätyötä laajemmin ja selvittää mahdollisia lainsäädännön kehittämistarpeita.

STTK:N RATKAISUT:

- › Etätyöstä on tehtävä poikkihallinnollinen selvitys lainsäädäntötarpeiden määrittelemiseksi.
- › Työtapaturma- ja ammattitautilain korvattavuutta koskevia määräyksiä on uudistettava kattamaan etätyössä sattuneet vahinkotapahtumat vastaavasti kuin lähityössä.

➔ Yhteistoimintaa on vahvistettava

Yhteistoimintalain soveltamisrajaa nostettiin vuonna 2025 koskemaan vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Aiemmin soveltamisraja koski vähintään 20 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Muutoksen myötä 20–49 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä edellytetään muutosneuvotteluja vain tietyissä tilanteissa ja vuoropuhelun vaatimuksia kevennettiin. Soveltamisrajan nostaminen monimutkaisti sääntelyä sekä heikensi työntekijöiden oikeuksia ja mahdollisuutta vaikuttaa työpaikkansa muutoksiin. Soveltamisalaraja on palautettava 20 työntekijään.

Teknologisen murroksen edetessä tekoälyn käyttö yleistyy ja sen vaikutukset työyhteisöihin voivat olla merkittäviä. Tekoälyn käyttö on lisättävä yhteistoimintalain neuvotteluelvoitteiden piiriin henkilöstön tiedottamiseksi tekoälyn käytöstä ja siihen liittyvistä säännöistä. Näin varmistetaan tekoälyn oikeudenmukainen ja turvallinen käyttö. Samalla henkilöstön näkökulmat, yksityisyyden suoja ja työelämän eettiset periaatteet otetaan huomioon työpaikoilla riittävällä tavalla.

STTK:N RATKAISUT:

- › Yhteistoimintalain soveltamisala on laskettava 20 työntekijän yrityksiin.
- › Yhteistoimintalakiin on säädettävä tekoälyn käyttöä koskeva neuvotteluelvoite.

➔ Virheellisen palkanmaksun seuraamuksia on kiristettävä

Palkanmaksun viiveet ja maksuvirheet ovat lisääntyneet. Väärin maksetut palkat aiheuttavat työntekijöille monenlaisia ongelmia. Tyypillisiä väärin maksettuja palkan eriä ovat muun muassa arkipyhäkorvaus, sairaus- ja vuosilomapalkan lisät, ylityökorvaukset ja vuosiloma-ajan palkka.

Palkanmaksuelvoite on työnantajan päävelvoite työsuhteessa ja työnantaja vastaa palkanlaskennan oikeellisuudesta ja maksatuksen järjestämisestä. Palkanmaksun virheiden seuraamuksia on tehostettava.

STTK:N RATKAISU:

- › Odotusajan palkan maksaminen on laajennettava koskemaan myös työsuhteen aikana tapahtuvia palkanmaksun laiminlyöntejä ja viiveitä.

➔ **Työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetoa on täsmennettävä**

Työperäisessä hyväksikäytössä on tyypillistä, että työntekosuhte on työlainsäädännön soveltamisen ja siitä seuraavien velvoitteiden kiertämiseksi määritelty muuksi kuin työsuhteeksi. Tyypillisesti suhde on jonkinlainen kumppanuus-, kevytyrittäjyys- tai toimeksiantosuhte. Velvoitteiden kiertämisen estämiseksi työsuhteen ja yrittäjyyden rajaa on täsmennettävä ja työntekosuhteen oikeudellisen luonteen selvittämisen keinoja parannettava.

STTK:N RATKAISUT:

- › Työsuhteeseen liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien kiertämistarkoituksessa tehdyt sopimusjärjestelyt on estettävä täsmentämällä työsopimuslain työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetoa.
- › Työntekosuhteen oikeudellisen luonteen selvittämisen oikeussuojakeinoja on parannettava, jotta se olisi mahdollista tehdä nopeasti, tehokkaasti ja ilman kohtuuttomia kustannuksia.

➔ **Alustatyön algoritmijohtamista ja tietosuojaa koskeva sääntely on laajennettava koskemaan kaikkia työsuhteisia**

Digitaalisten järjestelmien ja algoritmien rooli työn organisoinnissa, johtamisessa ja arvioinnissa kasvaa nopeasti yhä useammalla toimialalla. Algoritmijohtaminen vaikuttaa työn sisältöön, työtahtiin, ansaintaan ja jopa työsuhteen ehtoihin, mutta työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja tiedonsaanti järjestelmien toiminnasta ovat usein rajallisia. Alustatyödirektiivin algoritmijohtamista koskevaa sääntelyä sovelletaan vain alustatyöhön. Vastaavia teknologioita ja valvontakäytäntöjä käytetään kuitenkin laajasti myös alustatyön ulkopuolella. Työntekijöiden oikeuksien, läpinäkyvyyden ja tietosuojan varmistaminen edellyttää sääntelyn ulottamista kaikkiin työsuhteisiin.

STTK:N RATKAISUT:

- › Alustatyödirektiivin algoritmijohtamista ja tietosuojaa koskeva sääntely on laajennettava koskemaan kaikkia työsuhteisia työntekijöitä.

➔ Osa-aikatyöntekijän asemaa on vahvistettava

Työsopimuslain vaihtelevan työajan sääntelyllä pyritään suojaamaan osa-aikaisen työntekijän asemaa ja parantamaan työsuhteen ennakoitavuutta. Lainsäädännön tavoitteena on estää nollatuntisopimusten väärinkäyttö ja varmistaa, että työaika vastaa todellista työvoiman tarvetta. Kiinteät osa-aikatyösopimukset jäävät kuitenkin lainsäädännön ulkopuolelle, mikä asettaa osa-aikaiset työntekijät eriarvoiseen asemaan ja heikentää työelämän ennakoitavuutta. Työntekijöiden yhdenvertaisen suojan varmistamiseksi sääntelyä on päivitettävä vastaamaan työn todellisuutta.

STTK:N RATKAISU:

- › Työsopimuslain vaihtelevaa työaikaa koskevaa sääntelyä on laajennettava koskemaan myös kiinteitä osa-aikatyösopimuksia.

➔ Työsuojeluviranomaisen resurssien riittävyys on varmistettava

Työelämän murros, lainsäädäntömuutokset ja lisääntyneet työmarkkinoiden ongelmatilanteet ovat lisänneet työsuojeluviranomaisten tehtäviä merkittävästi. Samalla työsuojeluviranomaisen resursseja on vähennetty. Esimerkiksi yt-asiamiehen toimiston lakkauttaminen vähentää yhteistoiminnan järjestämiseen liittyviä neuvontapalveluja ja valvontaa. Kun työmäärä kasvaa ja toimintaympäristö monimutkaistuu, viranomaisvalvonnan riittävyys on keskeinen edellytys turvalliselle, lainmukaiselle ja oikeudenmukaiselle työelämälle. Valvonnan uskottavuus ja ennaltaehkäisevä vaikutus edellyttävät, että resursointi vastaa todellista tarvetta.

STTK:N RATKAISUT:

- › Työsuojeluviranomaisen resurssien riittävyys on varmistettava työmäärän lisääntyessä.

➔ **Väkivallan ja häirinnän uhkaa työssä on ennaltaehkäistävä ja uhrien oikeusturvaa kehitettävä**

Sosiaali- ja terveysalan työntekijät kohtaavat työssään merkittävää väkivaltaa ja sen uhkaa, mikä heikentää työturvallisuutta ja työhyvinvointia sekä alan veto- ja pitovoimaa. Nykyinen lainsäädäntö ei tarjoa soitehenkilöstölle riittävää tai yhdenvertaista suojaa verrattuna virkamiehiin, vaikka työtehtävät altistavat heidät fyysiselle ja henkiselle väkivallalle toistuvasti. Työntekijöiden turvallisuuden varmistamiseksi lainsäädäntöä on päivitettävä vastaamaan työn todellisiin riskeihin.

Tasa-arvolaki ja työturvallisuuslaki kieltävät seksuaalisen häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun työelämässä. Lainsäädäntö painottuu kuitenkin työnantajan velvollisuuksiin puuttua tilanteisiin, eikä uhrin oikeussuoja ole kaikilta osin riittävän vahva tai selkeä. Häirinnän kohteeksi joutuminen voi aiheuttaa vakavaa ja pitkäkestoista haittaa terveydelle, työkyvyille ja urakehitykselle, eikä nykyinen lainsäädäntö tarjoa uhreille riittäviä keinoja saada oikeutta tai korvausta.

Rikosvahinkolain mukaisissa valtion maksamissa korvauksissa sovelletaan omavastuusuutta, joka koskee myös työssä koetusta väkivallasta aiheutuneita henkilövahinkoja ja kärsimystä. Omavastuu voi johtaa kohtuuttomaan tilanteeseen, jossa väkivaltaa työssään kokenut työntekijä joutuu itse vastaamaan osasta vahingosta. Omavastuusuus on poistettava tapauksissa, joissa vahinko on aiheutunut työssä koetusta väkivallasta.

STTK:N RATKAISUT:

- › Sotehenkilöstöä koskevasta väkivallan suojasta on säädettävä rikoslaissa vastaavasti kuin virkamiehillä.
- › Valtion rikosvahinkolain perusteella maksamasta korvauksesta on poistettava velvollisuus perusvähenyksen tekemiseen silloin, kun vahinko on aiheutunut työssä koetusta väkivallasta.
- › Seksuaalisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun uhrin suojaa on parannettava lainsäädännöllä.

➔ **Haitallista psykososiaalista kuormitusta on torjuttava tehokkaammin**

Haitallinen psykososiaalinen kuormitus on merkittävä työelämän terveydellinen riski, joka heijastuu työntekijöiden jaksamiseen, mielenterveyteen ja työkykyyn. Liiallinen työtaakka, epäselvät vaatimukset, jatkuvat muutokset ja puutteellinen tuki kuormittavat erityisesti asiantuntija- ja hoitotyötä tekeviä. Vaikka ilmiö on laajasti tunnistettu, lainsäädännöstä puuttuvat yhä riittävän velvoittavat ja konkreettiset keinot haitallisen kuormituksen ehkäisemiseksi. Työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden turvaaminen edellyttää, että psykososiaalisiin kuormitustekijöihin puututaan sääntelyn tasolla.

STTK:N RATKAISU:

- › Psykososiaalista kuormitusta koskeva työturvallisuuslakiin liittyvä asetus on saatettava voimaan.

HYVIN TOIMIVA ELÄKEJÄRJESTELMÄ ON TURVATTAVA JA SOSIAALITURVAA VAHVISTETTAVA



**KASVUA,
JOKA
KESTÄÄ**

Kattava lakisääteinen sosiaaliturva turvaa toimeentuloa eri elämäntilanteissa ja vahvistaa osaltaan luottamusta yhteiskuntaan. Muuttuvassa työelämässä sosiaaliturvan on kyettävä tukemaan kansalaisia työn murroksessa, ehkäisemään eriarvoisuutta ja kannustamaan työhön.

Ehdotuksemme toimivan eläkejärjestelmän turvaamiseksi ja sosiaaliturvan vahvistamiseksi:

- ➔ **Työeläkejärjestelmää ja etuuksia koskevia muutoksia on valmisteltava kolmikantaisesti**
- ➔ **Yrittäjien eläkelainsäädäntöä on uudistettava**
- ➔ **Työttömien toimeentulo on varmistettava**

➔ Työeläkejärjestelmää ja etuuksia koskevia muutoksia on valmisteltava kolmikantaisesti

Työeläkepolitiikan keskeisiä tavoitteita ovat eläkkeiden riittävä taso ja kattavuus, sukupolvien välinen oikeudenmukaisuus ja rahoituksen kestävyys myös pitkällä aikavälillä. Tavoitteet tukevat talouspolitiikan uskottavuutta ja luottamusta työeläkejärjestelmään. Eläkejärjestelmän kulmakiviä ovat muun muassa etuus- ja vakuutusperusteisuus, lakisääteisyys, ansiosidonnaisuus sekä omaisuuden suoja. Työeläkejärjestelmän kehittäminen on pitkäjänteistä työtä, koska sääntelyvaihtoehtojen vaikutuksia on arvioitava kauas tulevaisuuteen. Työmarkkinajärjestöjen rooli työeläkejärjestelmän pitkän tähtäimen kehittämisessä on ollut keskeinen.

STTK:N RATKAISU:

- › Työeläkejärjestelmää ja etuuksia koskevat muutokset on jatkossakin valmisteltava kolmikantaisesti yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa nämä periaatteet huomioiden.

➔ Yrittäjien eläkelainsäädäntöä on uudistettava

Yrittäjäeläkkeiden rahoituksellinen tilanne on julkisen talouden näkökulmasta kestämaton. Valtion maksama osuus yrittäjien eläkkeistä on tällä hetkellä noin 600 miljoonaa euroa vuosittain. Tämä vastaa lähes kolmannesta yrittäjien eläkkeiden rahoituksesta. Kevään 2026 kehysriihessä päätetyt muutokset lisäävät valtionosuutta vielä entisestään arviolta 200 miljoonalla seuraavan hallituskauden aikana (Eläketurvakeskus). Rahoituksen ongelmat liittyvät ennen kaikkea laajamittaiseen alivakuuttamiseen, mutta osin myös rahastoinnin puutteeseen. Yrittäjien on otettava enemmän vastuuta eläkkeiden rahoituksesta ja rahoitus on ylipäättään saatava kestävälle uralle.

STTK:N RATKAISU:

- › Yrittäjien eläkelainsäädäntöä on kehitettävä ja uudistettava siten, että yrittäjien alivakuuttamiseen löydetään kestävä ja julkista taloutta tukeva ratkaisu.

➔ Työttömien toimeentulo on turvattava

Työelämän joustoa ja turvaa on tasapainotettava. Viimeaikaiset työttömyysturvaan ja muuhun sosiaaliturvaan kohdistuneet muutokset ovat heikentäneet monien työntekijöiden ja työttömien toimeentulon turvaa ja lisänneet epävarmuutta arjessa. Samanaikaisesti palvelujärjestelmän resurssit ovat joutuneet koviin, eikä päätösten kokonaisvaikutuksia ole arvioitu riittävästi. Toimiva ja oikeudenmukainen ansiosidonnainen työttömyysturva edellyttää riittävän toimeentulon turvaavia etuuksia, hyvin resursoituja palveluja ja päätöksenteon vaikutusten huolellista arviointia.

STTK:N RATKAISUT:

- › Työntekijöiden oikeutta riittävään ansioturvaan on vahvistettava. Ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan korvausastetta on nostettava pieni- ja keskituloisilla vähintään 60 prosenttiin.
- › Sosiaaliturvauudistuksessa on panostettava laadukkaiden, oikea-aikaisten ja vaikuttavien palveluiden kehittämiseen. Kehittämisen riittävä rahoitus ja henkilöstöresurssit on turvattava.
- › Kelan riittävä rahoitus ja resurssit on turvattava sosiaaliturvan toimeenpanon edellytysten varmistamiseksi.
- › Sosiaaliturvaan tehtyjen muutosten kokonaisvaikutukset on arvioitava. Muutokset ovat todennäköisesti kohdistuneet osittain samoihin henkilöryhmiin, ja niihin voi sisältyä pitkän aikavälin kustannusriskejä.
- Työttömyysturvan ja asumistuen suojaosien poisto on peruttava. Suojaosat kannustavat ottamaan vastaan osa-aikaista työtä ja lisäävät näin työllisyyttä.

LAADUKKAAT JULKISET PALVELUT VARMISTETTAVA JA RAHOITUSTA VAHVISTETTAVA



**KASVUA,
JOKA
KESTÄÄ**

Vahvat julkiset palvelut ovat suomalaisen hyvinvointivaltion kestävyuden ja toimintakyvyn perusta. Ne turvaavat kansalaisten hyvinvoinnin, yhdenvertaisen palvelujen saatavuuden ja luovat vakaat edellytykset myös yksityisen sektorin toiminnalle. Peruspalveluiden, kuten sosiaali ja terveydenhuollon, pelastustoimen sekä viranomaispalveluiden päävastuun on säilyttävä julkisella sektorilla. Julkisia palveluita on vahvistettava, ei supistettava.

Julkisen talouden velkaantuminen ja väestörakenteen muutokset haastavat palveluiden rahoitusta. Väestön ikääntyminen ja työikäisen väestön supistuminen lisäävät erityisesti sosiaali ja terveydenhuollon palvelutarvetta ja kustannuksia merkittävästi. Osa palveluista ja sosiaaliturvasta rahoitetaan jo nyt velalla, minkä vuoksi julkisen talouden sopeutus on perusteltua toteuttaa veropainotteisesti. Samalla on turvattava julkisten palveluiden rahoitus ja kehittäminen.

Viime vuosien rakenteelliset uudistukset ja leikkaukset ovat heikentäneet julkisia palveluita ja vähentäneet henkilöstöresursseja, mikä on paikoin vaarantanut lakisääteisten palveluiden toteutumisen. Esimerkiksi työvoimapalvelujen resursointi on jäänyt jälkeen verrokkimaista samaan aikaan, kun työttömyys on ennätyskorkealla.

Julkisiin palveluihin kohdistuvat leikkaukset heikentävät yhteiskunnan kokonaisturvallisuutta, toimintakykyä ja huoltovarmuutta sekä rapauttavat kansalaisten luottamusta palvelujärjestelmään. Muuttunut turvallisuusympäristö edellyttää entistä tiiviimpää viranomaisten yhteistyötä, järjestelmällistä varautumista ja riittäviä investointeja yhteiskunnan kriittisiin toimintoihin.

Ehdotuksemme laadukkaiden julkisten palveluiden varmistamiseksi ja rahoituksen vahvistamiseksi:

- ➔ **Julkisen sektorin on oltava palveluiden ensisijainen tuottaja jatkossakin**
- ➔ **Julkisten palveluiden rahoitus on turvattava verotuksella, ei asiakasmaksuilla**
- ➔ **Julkisia palveluja on kehitettävä pitkäjänteisesti**
- ➔ **Hyvinvointi, turvallisuus ja huoltovarmuus on turvattava julkisia palveluita vahvistamalla**

➔ Julkisen sektorin on oltava palveluiden ensisijainen tuottaja jatkossakin

Julkiset palvelut ovat kansalaisten arjen sujuvuuden, yhdenvertaisuuden ja turvallisuuden keskeinen edellytys. Jotta palvelut voivat vastata kasvaviin tarpeisiin ja muuttuvaan toimintaympäristöön, niiden rahoitus ja asema on turvattava pitkäjänteisesti. Samalla on vahvistettava julkisen sektorin arvostusta ja tunnustettava sen keskeinen rooli yhteiskunnan kriittisten palveluiden tuottajana.

STTK:N RATKAISUT:

- › Kansalaisten riittävät ja laadukkaat julkiset palvelut on varmistettava riittävällä rahoituksella.
- › Julkisen sektorin arvostusta on vahvistettava. Julkisen sektorin tuottamien palveluiden laatu ja ensisijaisuus yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisten palveluiden tuottajana pitää tunnustaa.

➔ Julkisten palveluiden rahoitus on turvattava verotuksella, ei asiakasmaksuilla

Julkisten palveluiden kestävä rahoitus on hyvinvointivaltion perusedellytys. Rahoitusratkaisujen on oltava oikeudenmukaisia, pitkäjänteisiä ja palveluiden saatavuutta turvaavia. Julkisen talouden tasapainottaminen edellyttää veropohjan vahvistamista ja siirtymistä pois ratkaisuista, jotka lisäävät ihmisten maksurasitusta ja eriarvoisuutta.

STTK:N RATKAISUT:

- › Hyvinvointialueiden rahoitusta on vahvistettava itsenäisellä verotusoikeudella, jotta lakisääteiset palvelut voidaan turvata. Verotusoikeus vahvistaa itsehallintoa ja kannustaa kustannusten hallintaan.
- › Palveluiden rahoittamista asiakasmaksuilla on vähennettävä. Asiakasmaksut kohdistuvat suhteellisesti enemmän pienituloisiin ja paljon palveluita käyttäviin ja näin lisäävät eriarvoisuutta. Suomessa kotitalouksien rahoitusosuus terveydenhuollosta on jo valmiiksi korkea.
- › Julkisen talouden tervehdyttäminen edellyttää aktiivista ja veropainotteista sopeutusta. Nykyinen veroaste eri riitä palveluiden rahoittamiseen ja on keskeinen taustasy velkaantumiselle.
- › Kokonaisveroaste on palautettava kestäväälle tasolle. Julkiset palvelut rahoitetaan pääosin veroilla, ja veropohjaa on vahvistettava palveluiden turvaamiseksi.
- › Veronkiristyksille on olemassa sekä taloudelliset että yhteiskunnalliset perusteet. Nykyinen veroaste on selvästi matalampi kuin 2000-luvun alussa. Vuoden 2000 kokonaisveroasteella Suomella olisi huomattavasti enemmän varoja palveluihin ja sosiaaliturvaan.
- › Keinoja veropainotteiseen sopeutukseen on useita. Yritys- ja varallisuusverotuksen uudistaminen sekä yhteisöveron laskun peruminen tukisivat julkista taloutta. Myös hyvinvointialueiden verotusoikeus kannustaa toiminnan kehittämiseen.
- › Suomen veroaste ei ole poikkeuksellisen korkea pohjoismaisessa vertailussa.

➔ **Julkisia palveluita on kehitettävä pitkäjänteisesti**

Julkisten palveluiden kestävyttä ja niiden laatua on kehitettävä rakenteellisilla ratkaisuilla, jotka parantavat palveluiden järjestämisen edellytyksiä. Säästöjä ei tule hakea kansalaisten tarvitsemien palveluiden kustannuksella, vaan hallintoa, rakenteita ja toimintatapoja kehittämällä. Samalla on varmistettava, että palvelut vastaavat todelliseen tarpeeseen nyt ja tulevaisuudessa.

STTK:N RATKAISUT:

- › Rakenteellisia uudistuksia on hyödynnettävä säästöjen ja toimivuuden parantamiseksi. Hyvinvointialueiden ja työllisyysalueiden määrän vähentäminen sekä alueiden koon kasvattaminen voivat vahvistaa palveluiden järjestämisedellytyksiä ja tehostaa toimintaa.
- › Julkisia hankintoja on tehostettava ja omaa tuotantoa vahvistettava. Julkisen sektorin suuri hankintaosuus tarjoaa mahdollisuuksia kustannussäästöihin ja toiminnan kehittämiseen.

➔ **Hyvinvointi, turvallisuus ja huoltovarmuus on turvattava julkisia palveluita vahvistamalla**

Sosiaali- ja terveyspalvelut sekä pelastustoimi ovat yhteiskunnan toimivuuden, turvallisuuden ja huoltovarmuuden ydintä. Väestön ikääntyminen, kasvavat hyvinvoinnin tarpeet ja poikkeusoloihin varautuminen edellyttävät vahvaa julkista sektoria, riittäviä resursseja ja toimivia rakenteita. Palveluiden saatavuus, laatu ja turvallisuus on turvattava koko maassa, ja järjestöjen, henkilöstön sekä julkisen sektorin toimintaedellytykset on varmistettava pitkäjänteisesti.

STTK:N RATKAISUT:

- › Ilmoittajansuojaa koskevaa sääntelyä on laajennettava koskemaan koko sote-sektoria.
- › STEA-järjestöavustuksia on korotettava, jotta sosiaali- ja terveysjärjestöt voivat vastata kasvaviin hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen tarpeisiin.
- › Julkisen sektorin on oltava sosiaali- ja terveyspalveluiden ensisijainen tuottaja. Sosiaali- ja terveyspalvelut ovat osa Suomen huoltovarmuutta. Hyvinvointialueiden rahoitus ja henkilöstöresurssit on varmistettava palveluiden turvaamiseksi.
- › Pelastustoimen rahoitus ja henkilöstö on turvattava, jotta kriisinkestävyys ja nopea avunsaanti varmistetaan koko maassa.

TYÖLLISYYS- JA TUOTTAVUUSKEHITYS ON NOSTETTAVA TALOUSPOLITIIKAN KESKIÖÖN



**KASVUA,
JOKA
KESTÄÄ**

Suomen talouden ja työllisyyden tilanne on heikko. Tilanteeseen on osaltaan vaikuttanut kokonaiskysyntää leikkaava ja yleistä luottamusta heikentänyt talouspolitiikka. Seuraavalla hallituskaudella tarvitaan tasapainoisempaa kehitystä. Työllisyys- ja tuottavuuskehitys tulee nostaa talouspolitiikan keskiöön. Kansalaisilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua kasvun luomiseen sekä sen tuloksista nauttimiseen. Talouskehityksen ja -politiikan vaikutuksia on arvioitava nykyistä monipuolisemmin.

Ehdotuksemme talouspolitiikan kehittämiseksi:

- ➔ **Sopeutus on toteutettava sopusuhtaisesti**
- ➔ **Hyvinvointivaltion rahoitus on turvattava veropolitiikalla**
- ➔ **Työttömyyden vähentämiseen tarvitaan uusia keinoja**
- ➔ **Kasvuohjelma tukemaan työllisyyttä, huoltovarmuutta ja omavaraisuutta**

➔ Sopeutus on toteutettava sopusuhtaisesti

Seuraavilla hallituskausilla julkisen talouden sopeutustavoitteet muodostuvat finanssipoliittisen parlamentaarisen työn pohjalta. Sopeutustavoitteet tulee määritellä siten, että Suomen kansallinen liikkumavara säilyy ja päätökset ovat maltillisia ja kestävä kasvun kannalta perusteltuja. Sopeutustoimien tavoitteena on oltava hyvinvointivaltion säilyttäminen sekä kansalaisten osallisuus ja yhdenvertaisuus.

STTK:N RATKAISUT:

- › Julkisen talouden sopeutustoimet on tehtävä maltilla. Tavoitteena on oltava hyvinvointivaltion säilyttäminen sekä kansalaisten osallisuus ja yhdenvertaisuus.
- › Seuraavilla hallituskausilla julkisen talouden sopeutustavoitteet muodostuvat finanssipoliittisen parlamentaarisen työn pohjalta. Suomen on varmistettava sopeutuksessa mahdollisimman suuri kansallinen liikkumavara ja valittava maltilliset, pitkän aikavälin sopeutustavoitteet.
- › Julkisen talouden sopeutuksessa on painotettava verotoimia säästöjen sijaan.
- › Valtion omaisuuden myynti tai sosiaaliturvarahastoista tehtävät siirrot eivät sopeuta julkista taloutta pitkällä aikavälillä. Julkisen talouden tilannetta ei pidä kaunistella keinotekoisesti valtion omaisuutta myymällä.
- › Puolustusmenoista ja niiden kehityksestä tulee tehdä vastaavaa poliittista arviointia kuin muistakin julkisista menoista. Suomen on täytettävä velvoitteita puolustusmenojen osalta, mutta niiden täyttämiseksi tulisi hyödyntää erilaisia vaihtoehtoja, kuten esimerkiksi asevelvollisuusjärjestelmän vaihtoehtoiskustannusten huomiointia osana puolustusmenoja.
- › Talouspoliittisen päätöksenteon tueksi on otettava käyttöön taloudellista, sosiaalista ja ekologista hyvinvointia mittaava kestävä kehityksen indeksi (Genuine Progress Indicator / GPI).

➔ Hyvinvointivaltion rahoitus on turvattava veropolitiikalla

Kestävän verotuksen ydin on oikeudenmukaisuus, vakaus ja vastuullisuus. Verotuksen tulee turvata hyvinvointivaltion rahoitus, edistää työllisyyttä ja ohjata taloutta kohti ekologisesti kestävää tulevaisuutta. Näin voidaan rakentaa reilu ja kestävä verojärjestelmä, joka tukee yhteiskunnan eheyttä ja talouden pitkäjännteistä kasvua.

Laaja ja tiivis veropohja takaa kohtuullisilla verokannoilla riittävät verotulot julkisten palveluiden ja tulo-siirtojen rahoitukseen. Korkea veroaste ei ole kilpailukyvyn este, jos verojärjestelmä on tehokas, läpinäkyvä ja tukee talouden dynamiikkaa.

STTK:N RATKAISUT:

- › Suomen kokonaisveroasteen tulee säilyä pohjoismaisella tasolla suhteessa bruttokan-santuotteeseen. Riittävät verotulot ovat edellytys hyvinvointipalveluiden ja etuuksien rahoittamiselle.
- › Verotuksen rakenteita on uudistettava tukemaan työllisyyttä ja talouskasvua.
- › Veropohjaa on laajennettava ja tiivistettävä torjumalla harmaata taloutta, veronkiertoa ja aggressiivista verosuunnittelua.
- › Viranomaisten yhteistyötä, valvontaa ja tiedonvaihtoa on vahvistettava, jotta veronkiertoon ja hyväksikäyttöön voidaan puuttua tehokkaasti.
- › Tuloverotuksen progressio on tärkeää yhteiskunnan vakauden säilyttämiseksi ja tulonjaon tasoittamiseksi. Suurituloisten verotukseen on palautettava niin sanottu solidaarisuusvero ja verotusta on kiristettävä.
- › Työn verotusta on kevennettävä maltillisesti pieni- ja keskituloisilla ostovoiman tukemiseksi ja työnteon kannustimien parantamiseksi. Työn verotuksen on tuettava osaamisen kehittämistä ja työn vastaanottamista pieni- ja keskituloisilla.
- › Verotuksen painopistettä on siirrettävä työn verotuksesta yritysten, pääomatulojen ja varallisuuden verottamiseen.
 - › Pääomatulojen ja varallisuuden verotusta on korotettava ja eri tulolajien verokohtelua yhdenmukaistettava.
 - › Varallisuusvero on otettava käyttöön ja suurten perintöjen verotusta on korotettava.
- › Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus on palautettava.
- › Listaamattomien yritysten osinkoverotusta tulee uudistaa yksinkertaisempaan ja neutraalimpaan suuntaan.
 - › Laskennallista tuottoa tulisi alentaa nykyisestä 8 prosentista selvästi.
 - › Verovapaan osuuden raja on poistettava ja osinkojen verotus yhtenäistettävä siten, että työ- ja pääomatulojen välinen verotuksellinen ero kaventuu.

- › Veropohjan tiivistämiseksi, järjestelmän yksinkertaistamiseksi sekä tasapuolisuuden varmistamiseksi osinkojen lähdeverotus on ulotettava institutionaalisten sijoittajien ohella myös muihin osinkoverotuksesta vapautettuihin yhteisöihin, kuten yleishyödyllisiin yhdistyksiin ja säätiöihin.
 - › Taloutta on ohjattava kestävämmäksi ympäristö- ja energiaverotuksella.
 - › Verotuksen painopistettä on siirrettävä työstä ympäristöhaittoihin ja luonnonvarojen käyttöön.
 - › Muutokset on toteutettava sosiaalisesti oikeudenmukaisesti niin, etteivät ne lisää energiaköyhyyttä tai heikennä kilpailukykyä. Ympäristö- ja energiaverojen korotukset on kompensoitava pieni- ja keskituloisille palkansaajille ansiotuloverojen kevennyksinä.
 - › Yritys- ja yhteisövero on Suomessa vain 18 prosenttia. Se on EU-maiden matalimpia. Yritys- ja yhteisöverokantaa on korotettava maltillisesti 20 prosenttiin.
 - › Yrittäjävähennys on poistettava veropohjan vahvistamiseksi. Se myös tasoittaisi työn ja yrittäjyyden välistä verotuksellista kohtelua.
 - › Hyvinvointialueiden rahoitusmallia on kehitettävä antamalla niille verotusoikeus (hyvinvointialuevero). Verotusoikeus ei todennäköisesti nostaisi kokonaisveroastetta, mutta vahvistaisi päätöksenteon ja rahoituksen välistä yhteyttä. Veromalliin tarvitaan tasausjärjestelmä alueellisten erojen tasoittamiseksi.
 - › Haitallisen toiminnan verotuksen ohjaavuutta on lisättävä.
 - › Alkoholin ja tupakkatuotteiden verotusta on korotettava edelleen haittojen vähentämiseksi.
 - › Myös terveysveroja tulisi lisätä, jotta terveydelle haitallisia tuotteita verotettaisiin enemmän ja terveellisiä nykyistä vähemmän.
 - › EU-tasolla verotusta on kehitettävä.
 - › Hiilitullit, muovimaksut, digiverot ja rahoitustransaktioverot ohjaavat yhteiskuntia kestävämpään suuntaan ja tukevat EU:n ilmastotavoitteita.
 - › Verokilpailua on rajoitettava ja veropohjaa harmonisoitava, jotta julkisen talouden rahoitus säilyy vakaana ja oikeudenmukaisena.
-

➔ Työttömyyden vähentämiseen tarvitaan uusia keinoja

Työ on oikeus. Se on olennaista toimeentulolle ja hyvinvoinnille. Suomen työllisyys on historiallisen heikolla tasolla. Tilanteen korjaaminen edellyttää välittömiä toimenpiteitä ja ajatustavan muutosta. Yksityinen sektori ei pysty vastaamaan työttömyyden nopeaan kasvuun, vaan tilanne edellyttää julkisen sektorin aktiivisia politiikkatoimia. Ansioturvaleikkaukset ja työsuhteen turvan heikentäminen eivät ole työllisyyskeinoja. Erityisesti nuorisotyöttömyyteen on reagoitava aktiivisesti.

Suomessa työvoimapolitiikan resursointi on talouden kokoon suhteutettuna edelleen pohjoismaisia verrokkeja heikompi. Resursoinnin tavoitteena tulee olla pohjoismainen taso. Ruotsin ja Tanskan tason saavuttaminen edellyttää yli 400–500 miljoonan euron rahoituslisäystä.

STTK:N RATKAISUT:

- › Vaikeimmin työllistyville ryhmille ja heikoimman työllisyyskehityksen alueilla on otettava käyttöön räätälöityjä työllisyysohjelmia sekä osaamisen päivittämiseen ja kohtaanto-ongelman purkamiseen tähtääviä politiikkatoimia.
- › Pienituloisten ja työttömien työnteon kannusteita pitää parantaa.
- › Ulosottoaikoja on lyhennettävä sekä velkajärjestelyyn pääsemistä helpotettava.
- › Osa-aikaisen työn vastaanottamiseen on kannustettava ilman työttömyysturvan ja asumistuen heikkenemistä. Suojaosa on palautettava.
- › Työvoimapolitiikan rahoitus on siirtynyt valtionosuusperusteiseksi. Rahoituksen kohdentuminen työvoimapolitiikkaan on varmistettava korvamerkinällä.
- › Tutkimusten mukaan asiantuntijakohtaisen työnhakijamäärän pienentyminen edistää työllisyyttä. Asiantuntijakohtaisen työnhakijamäärän sääntely lisää työnhakijoiden yhdenvertaisuutta, sillä alueelliset erot ovat suuria. Erityisesti vaikeasti työllistyvät ryhmät, kuten nuoret, maahanmuuttajat, vähemmän koulutetut, osatyökykyiset ja ikääntyneet kärsivät siitä.
- › Työttömyyden pitkittyessä työnhakijan terveydentila ja kuntoutustarve on arvioitava puolen vuoden välein.
- › Työnvälitystoiminnan pitää olla työvoimapolitiikan keskiössä. Työnantajapalvelut toimivat työllisyyspalvelualueilla vaihtelevasti. Niitä tulee kehittää huolehtimalla julkisten työllisyyspalveluiden tunnettuudesta sekä henkilöstöresursseista ja osaamisesta.
- › Alueellista työvoiman tarvetta on ennakoitava aktiivisesti työvoimapolitiikan ja elinkeinoelämän sekä koulutuksenjärjestäjien yhteistyöllä, kehittyvät alat ja yritykset huomioiden.
- › Työvoiman alueellista liikkuvuutta on tuettava kohtaanto-ongelman helpottamiseksi. Toimia voivat olla esimerkiksi työmatkakulujen omavastuuosuuden pienentäminen, liikkuvuusavustuksen korotusosan palauttaminen, asunnon myyntitappion verovähennysoikeus työstä johtuvan paikkakunnalta poismuuton yhteydessä sekä purkuavustusten myöntämisvaltuuksien korottaminen muuttotappioalueilla.

- › Perustetaan valtionyhtiö työllistämään pitkäaikaistyöttömiä, nuoria ja vaikeasti työllistyviä. Käynnistetään julkisen sektorin työllistämishjelma erityisesti vaikeasti työllistyvien edellytysten parantamiseksi.
 - › Osatyökykyisten työllistämiseen on otettava käyttöön niin sanottu Saksan malli. Sen mukaan 20 henkilöä työllistävän yrityksen henkilöstöstä tulee olla osatyökykyisiä 5 prosenttia.
 - › Mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen työttömänä sekä palveluohjausta on parannettava. Kaikilla työttömillä pitää olla yhdenvertainen mahdollisuus omaehtoiseen opiskeluun. Lyhytkestoisesti niin korkeakoulu- kuin ammatillisia opintoja työttömyysturvalla suorittavilta on poistettava tarveharkinta, työhakuelvoite sekä ilmoitusvelvollisuus.
 - › Palkkatuen käytön ja työllistämisen edellytyksiä tulee parantaa:
 - › Yksityisen sektorin palkkatuki on vaikuttava ja työllisyyttä edistävä, mutta alihyödynnetty. Yrityksillä pitää olla mahdollisuus korotettuun palkkatukeen työntekijän kolmen ensimmäisen työskentelyvuoden ajan. Työllistämiselvoitteen yhdistäminen palkkatukeen pitää nähdä erityisesti nuorten siltana työelämään.
 - › Julkisen sektorin palkkatukea on kehitettävä tukemaan työllistymistä ja helpottamaan työvoimapula-alojen tilannetta.
 - › Palkkatukimäärärahoja on lisättävä.
 - › Työttömyysturvan työssäoloehdon kertyminen palkkatuetussa työssä on palautettava.
 - › Maahanmuuttajien työllisyyteen on panostettava erityistoimin.
 - › Kaikille maahan muuttaneille on tarjottava mahdollisuus kieli- ja yhteiskuntaorientaatiokoulutukseen sekä osaamisen ja tutkintojen tunnustamisen palveluihin.
 - › Työnantajille on säädettävä velvoite osallistua työntekijöiden kielikoulutuksen ja yhteiskuntaorientaation kustannuksiin.
 - › Tutkintoihin on lisättävä kielitakuu vahvistamaan opintojen myötä maahan muuttaneiden asemaa työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa. Suomessa tutkintoa suorittavat ulkomaalaiset tarvitsevat kattavaa tukea työllistymiseen suomalaisille työmarkkinoille. Koulutuksen järjestäjille on laadittava eri koulutusasteille yhdenmukaiset laatu- ja sisältökriteerit ulkomaalaisten opiskelijoiden työelämävalmiuksien edistämiseen.
-

➔ **Kasvuohjelma tukemaan työllisyyttä, huoltovarmuutta ja omavaraisuutta**

Suomi tarvitsee pitkän aikavälin kasvuohjelman, joka sisältää kestäviä keinoja työllisyystilanteen ja tuottavuuden parantamiseen.

Kasvuohjelma on valmisteltava kolmikantaisesti yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa. Siihen tulee sisällyttää työllisyyden, palveluiden ja alueiden kehittämistä tukevia rakenteellisia uudistuksia, huoltovarmuutta ja omavaraisuutta parantavia investointeja sekä työntekijöiden osaamisperustan kehittäminen. Erityisesti on huomioitava katoavat rakennemuutosalat sekä nousevat, työvoimaintensiiviset alat.

STTK:N RATKAISUT:

- › Kasvuohjelman on perustuttava kaksoisiirtymän (digitaalinen ja vihreä siirtymä) vauhdittamiseen.
- › Ohjelmassa on sitouduttava kansainvälisiin ja EU-tason päästötavoitteisiin. Näin voidaan varmistaa Suomen talouden ja teollisuuden pysyminen mukana kansainvälisessä kilpailussa.
- › Ohjelmassa on huomioitava digitaalisen ja vihreän siirtymän eettisyys eli taloudelliset, sosiaaliset ja alueelliset vaikutukset sekä panostukset työntekijöiden osaamiseen ja työllisyyteen.
- › Ohjelmassa on sitouduttava infrastruktuurin parantamiseen investointien houkuttelemiseksi Suomeen ja sisällytettävä toimia tietoliikenneyhteyksien ja digipalveluiden valtakunnallisen saatavuuden ja saavutettavuuden parantamiseen julkisten ja yksityisten toimijoiden yhteistyönä. Tiestön korjausvelan, ratahankkeiden, satamien sekä sähkön siirtoverkon välttämättömistä parannuksista sekä julkisen liikenteen kehittämisestä myös kasvukeskusten ulkopuolella on laadittava suunnitelma.
- › Ohjelmassa tulee huomioida energiaomavaraisuuden kehittäminen panostamalla uusiutuvan energian tuotantoon. Uusiutuvalla energialla ja energian varastoinnilla voidaan vastata kasvavaan sähkön tarpeeseen sekä ehkäistä sähkön hintavaihtelua.
- › Sosiaali- ja terveydenhuolto on osa huoltovarmuutta. Suomessa on pitkään aliresursoitu sote-palveluita, minkä vuoksi olemme jääneet jälkeen muista Pohjoismaista. Sosiaali- ja terveyshuollon resursseja on lisättävä pitkäjänteisesti. Sosiaali- ja terveystaloutta on toteutettava parlamentaarilla menettelyllä ja yli hallituskausien kestäville ratkaisuille.

OSAAMINEN TURVANA TYÖELÄMÄN MUUTOKSESSA



**KASVUA,
JOKA
KESTÄÄ**

Työelämän muutosvauhti on kiihtynyt teknologisen kehityksen, vihreän siirtymän ja väestörakenteen muutoksen myötä. Suomessa osallistuminen jatkuvaan oppimiseen on ollut kansainvälisesti vertaillen hyvällä tasolla, mutta kehitys on kääntynyt laskuun. Aikuiskoulutustuen lakkauttamisella vuonna 2024 on ollut osallistumisastetta heikentävä vaikutus. EU:n tavoitteena on, että vähintään 60 prosenttia aikuisista osallistuisi koulutukseen vuosittain. Suomen tulee sitoutua omalta osaltaan tavoitteen saavuttamiseen. Työikäisten mahdollisuuksia osallistua osaamisen kehittämiseen ja uudistamiseen muuttuvassa työelämässä on parannettava. Työpaikoilla tarvitaan lisäpanostuksia inhimilliseen pääomaan työn tuottavuuden kasvun tukemiseksi.

Kansallinen tavoite osaamis- ja koulutustason nostosta on laajennettava koskemaan paremmin eri taustoista tulevia ja työuran eri vaiheissa olevia opiskelijoita. Koulutustason nostoa ei pidä tavoitella koulutuksen laadun kustannuksella. Sivistyksellisten oikeuksien toteutuminen on varmistettava pitämällä kiinni maksuttomasta tutkintoon johtavasta koulutuksesta. Inhimillistä pääomaa on vahvistettava pitkäjänteisesti ja ohjaamalla ikäluokkien pienenemisestä aiheutuva koulutuksen rahoitustarpeen väheneminen koulutusjärjestelmän käyttöön ja työikäisten koulutusmahdollisuuksien kehittämiseen.

Ehdotuksemme osaamisen kehittämiseksi:

- ➔ **Työikäisten osaamisen kehittämisen strateginen merkitys on tunnistettava**
 - ➔ **Jatkuvalle oppimiselle tuki turvaamaan opintojen aikaista toimeentuloa**
 - ➔ **Korkeakoulutuksen laatua on vahvistettava**
 - ➔ **Toisen asteen ammatilliselle koulutukselle kehittämisvisio**
 - ➔ **Osaaminen varmistaa vihreän ja digitaalisen siirtymän oikeudenmukaisuuden**
-

➔ **Työikäisten osaamisen kehittämisen strateginen merkitys on tunnistettava**

Jatkuva oppiminen on keskeinen edellytys työntekijöiden työllisyydelle, työssä jaksamiselle ja koko yhteiskunnan kilpailukyvyille. Osaamisen kehittämisen tulee olla suunnitelmallista, oikeudenmukaista ja aidosti kaikkien ulottuvilla työuran eri vaiheissa.

STTK:N RATKAISUT:

- › Jatkuvan oppimisen kansallinen kehittämisstrategia on käynnistettävä. Strategiatyön tavoitteena on vahvistaa ymmärrystä jatkuvan oppimisen nykytilasta ja tulevaisuudesta yhdessä työmarkkinajärjestöjen sekä muiden keskeisten sidosryhmien kanssa.
- › Työsopimuslakiin on tehtävä lisäys työnantajan velvoitteesta järjestää koulutusta työajalla tilanteessa, jossa työnantaja edellyttää lisä- ja täydennyskoulutusta työtehtävien hoitoa varten.
- › Yritysten TKI-kannustimien ehdoksi on määriteltävä henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvä elementti, kuten osaamiskartoitukset ja niiden pohjalta toteutettu koulutussuunnitelma.
- › Osaamisen suunnitelmallista kehittämistä on vahvistettava ottamalla työpaikoilla käyttöön osaamiskartoitukset. Osaamiskartoitukset ja koulutussuunnitelmat on toteutettava yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.
- › Kansallinen työelämän osaamistarpeiden ennakkointia koskeva tieto tulee koota yhteen. Ennakointitiedon laatua ja tiedon hyödyntämistä varmistamaan on luotava pysyvä rakenne ja tapa käydä vuoropuhelua työelämän osaamistarpeista työelämän edustajien ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa.
- › Osaamis- ja kielitaitovaatimuksia ei tule madaltaa kelpoisuuden tuottavissa tutkinnoissa. Kelpoisuusehdot ovat keskeinen osaamisen ja työn tai palvelun laadun tae.
- › Maahanmuuttajien asemaa työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa on vahvistettava tutkintoihin lisättävällä ”kielitakuulla”. Muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenä puhuville on tarjottava mahdollisuus osallistua laajempiin kotimaisten kielten osaamista vahvistaviin opintoihin osana tutkintoa maksuttomasti.
- › Vapaan sivistystyön roolia elinikäisen oppimisen ja matalan kynnyksen oppimismahdollisuuksien tarjoajana ja osallisuuden vahvistajana tulee vahvistaa.

➔ **Jatkuvalla oppimiselle tuki turvaamaan opintojen aikaista toimeentuloa**

Petteri Orpon hallitus lakkautti aikuiskoulutustuen ilman, että sen tilalle luotiin toimivaa ratkaisua turvaamaan työntekijöiden toimeentuloa opintovapaan aikana. Päätös on heikentänyt työikäisten mahdollisuuksia kehittää osaamistaan työn ohessa ja vastata työelämän muuttuviin osaamisvaatimuksiin. Jatkuva oppiminen ei kuitenkaan toteudu ilman taloudellista turvaa. Siksi Suomeen on luotava uusi, oikeudenmukainen ja kannustava jatkuvan oppimisen tuki, joka mahdollistaa osaamisen kehittämisen eri elämäntilanteissa ja tukee työn, opintojen ja työelämän muutosten yhteensovittamista.

STTK:N RATKAISUT:

- › Työntekijöiden taloudellisia mahdollisuuksia osallistua jatkuvaan oppimiseen on parannettava. Aikuiskoulutustuelle on luotava korvaava malli, joka turvaa toimeentuloa opintovapaan aikana.
- › Tuki on kiinteä euromääräinen ja lisäksi tuen saajilla on oikeus valtion takaamaan opintolainaan.
- › Jatkuvan oppimisen tuen rahoitus perustuu työntekijöiltä ja työnantajilta kerättäviin työttömyysvakuutusmaksuihin ja valtion kustantamaan korotusosaan, jota maksettaisiin perusasteen koulutuksen varassa oleville tuen saajille.
- › Tukea hallinnoi Työllisyysrahasto tai Kela.
- › Tuki kannustaa työn ja opintojen yhteensovittamiseen. Kokopäiväinen opiskelu olisi mahdollista esimerkiksi opintoihin sisältyvien pakollisten harjoitteluiden ajan.
- › Tuen enimmäiskesto kokoaikaisessa tuessa on 15 kuukautta. Sovitellussa tuessa tukiaika on pidempi. Aiemman samantasoisien korkeakoulututkinnon suorittaneille tuen enimmäiskesto on 6 kuukautta.
- › Tuen työhistoriavaatimus on 8 vuotta korkeakoulututkinnon suorittaneille ja 5 vuotta muille. Työhistoriavaatimuksen toteutumista tarkasteltaisiin vain ensimmäisen kerran etuutta haettaessa kuten aikuiskoulutustuessa.
- › Yksilöllisistä oppimistileistä on käynnistettävä kokeilu, jonka tavoitteena on vahvistaa kaikkien työntekijöiden osaamista ja varmistaa oikeudenmukaista siirtymää.
- › Maksullisen koulutustarjonnan lisääntyminen vähentää heikossa taloudellisessa asemassa olevien mahdollisuuksia osallistua koulutukseen.
- › Tilien rahoitusvastuun jakautumisesta on sovittava oikeudenmukaisesti työnantajien, työntekijöiden ja valtion kesken.

➔ Korkeakoulutuksen laatua on vahvistettava

Korkeakoulututkintojen tuottaman osaamisen laatua on vahvistettava. Aloituspaikkojen lisääminen edellyttää lisärahoitusta. Koulutustason nostoa ei pidä tavoitella koulutuksen laadun kustannuksella.

STTK:N RATKAISUT:

- › Korkeakoulutuksen rahoitusmalleissa on vahvistettava jatkuvan oppimisen ja työllistymisen painoarvoa.
 - › Tavoite osaamis- ja koulutustason nostosta on laajennettava koskemaan laajemmin eri taustoista tulevia ja työuran eri vaiheissa olevia opiskelijoita.
 - › Korkeakoulujen on tunnistettava paremmin ammatillisten tutkintojen tuottama osaaminen opiskelijoiden yksilöllisiä opintopolkuja suunniteltaessa.
 - › Alanvaihdon pitää olla mahdollista myös aiemman korkeakoulututkinnon suorittaneille.
 - › Pieniä osaamiskokonaisuuksia on kehitettävä työelämän tarpeisiin perustuen. Niiden tulee olla aidosti saavutettavia eri kohderyhmille.
 - › Ammattikorkeakoulujen tutkintonimikkeitä on uudistettava. Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon nimike on muutettava muotoon maisteri (AMK) sallien koulutusalaakohtaiset poikkeukset.
 - › Siirtymiä korkeakoulujärjestelmän sisällä on helpotettava. Ensikertalaisikiintiötä on joustavoitettava huomioimaan paremmin tilanteet, joissa tarve alanvaihdolle havaitaan pian opiskelupaikan vastaanotamisen tai opintojen aloittamisen jälkeen. Siirtymiä koulutusohjelmasta tai korkeakoulusta toiseen on helpotettava siirtohakukäytäntöjä uudistamalla ja osaamisen tunnistamisen käytäntöjä vahvistamalla.
-

➔ **Toisen asteen ammatilliselle koulutukselle kehittämisvisio**

Jotta ammatillinen koulutus voi jatkossakin tarjota laadukkaita ja saavutettavia oppimispolkuja, sen kehittämisen on oltava pitkäjänteistä ja työelämälähtöistä. Tarvitaan selkeä visio, riittävät resurssit sekä joustavat tutkintorakenteet, jotka tukevat työllistymistä, alanvaihtoa ja osaamistason nostoa eri elämäntilanteissa. Näillä tavoitteilla vahvistetaan ammatillisen koulutuksen roolia osaavan työvoiman ja kestäväen työelämän perustana.

STTK:N RATKAISUT:

- › Ammatillisen koulutuksen kehittämisen suuntaa ohjaamaan on käynnistettävä vuoteen 2040 ulottuva visiotyö. Visiotyössä tarkastellaan keinoja vastata väestön ikärakenteen ja työelämän osaamistarpeiden muutoksesta aiheutuviin kehittämistarpeisiin. Visiotyössä huomioidaan koulutuksen laatu, yhdenvertaisuus ja saavutettavuus.
- › Ammatillisen koulutuksen rahoituksen tasosta on pidettävä kiinni. Se on edellytys koulutuksen laadun ylläpitämiselle ja parantamiselle.
- › Ammatillisiin perustutkintoihin on lisättävä mahdollisuus laajentaa tutkintoa yleissivistävillä opinnoilla. Perustaitojen kuten työelämätaitojen, matemaattisten taitojen tai kielitaidon vahvistaminen parantaa mahdollisuuksia työllistyä ja menestyä jatko-opinnoissa. Ammatillisen koulutuksen opiskelijoista kasvava osuus on maahanmuuttajataustaisia. Heidän kohdallaan korostuu erityisesti tarve vahvistaa kielitaitoa.
- › Koulutustarjontaa tulee ohjata työllistävälle aloille ja ammatteihin. Tutkintorakennetta on uudistettava työelämän ja toimialojen osaamistarpeisiin perustuen yhteistyössä työelämän edustajien kanssa.
- › Ammatillisten tutkintojen on mahdollistettava alanvaihto sekä osaamis- ja koulutustason nosto eri ikäisille ja työuran eri vaiheissa oleville.
- › Tutkintojen osia on hyödynnettävä nykyistä laajemmin silloin, kun tavoitteena on osaamisen ylläpitäminen ja täydentäminen, eikä esimerkiksi ammattiin pätevytyminen edellytä koko tutkinnon suorittamista.

➔ Osaaminen varmistaa vihreän ja digitaalisen siirtymän oikeudenmukaisuuden

Vihreä ja digitaalinen siirtymä muuttavat työelämää ja työn sisältöjä nopeammin kuin koskaan aiemmin. Teknologinen kehitys, erityisesti tekoälyn käyttöönotto, sekä ilmastotavoitteiden edellyttämät muutokset koskettavat kaikkia aloja ja ammattiryhmiä. Jotta kaksoissiirtymä voidaan toteuttaa kestävästi ja hyväksyttävästi, sen on oltava oikeudenmukainen työntekijöille. Tämä edellyttää ennakoivaa osaamisen kehittämistä, vahvaa työnantajavastuuta sekä selkeää sääntelyä, joka turvaa työntekijöiden tiedonsaannin, osallisuuden ja mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan muutoksen keskellä.

STTK:N RATKAISUT:

- › Vihreä- ja digitaalinen siirtymä (eli kaksoissiirtymä) muuttavat kaikkea työtä ennennäkemättömän nopeasti. Siirtymä on toteutettava oikeudenmukaisesti, huomioiden työllisyys ja sosiaalinen kestävyys.
- › Osana siirtymää on sitouduttava eurooppalaisten elinikäisen oppimisen avaintaitojen vahvistamiseen ja työuran aikaisen oppimisen vahvistamiseen, jotta työntekijöiden pitkät työurat voidaan turvata.
- › Tarvitaan kansallinen tekoälyohjelma kannustamaan julkisen ja yksityisen sektorin työnantajia järjestämään työntekijöilleen tekoälykoulutusta työajalla ja työnantajan kustannuksella.
- › Yhteistoimintalakiin on säädettävä tekoälyn käyttöä koskeva neuvotteluelvoite.
- › Työnantajalla tulisi olla velvoite arvioida ennen tekoälyn käyttöönottoa sekä säännönmukaisesti käyttöönoton aikana sen vaikutukset osaamisvaatimuksiin. Työntekijöiden on saatava ymmärrettävä tieto siitä, miten muutos vaikuttaa heidän työhönsä.
- › Työnantajan on tarjottava kaikille työntekijöille muutosta tukevaa koulutusta osaamisen vahvistamiseksi. Koulutukseen tulee sisällyttää perusteet esimerkiksi järjestelmien käytöstä, tietosuojasta sekä vastuukysymyksistä.
- › Vihreän ja digitaalisen siirtymän edellyttämät uudet osaamisvaatimukset tulee huomioida osana kaikkea tutkintoon johtavaa koulutusta ja vahvistaa opetushenkilöstön osaamista.

VAHVA EU ON SUOMALAISEN PALKANSAAJAN ETU



**KASVUA,
JOKA
KESTÄÄ**

Euroopan unionin on kyettävä vahvistamaan kansalaisten luottamusta ja parannettava heidän arkeaan konkreettisesti. Turvallisuusympäristön murros ja voimapolitiikan paluu korostavat tarvetta uudistaa EU:ta, samalla kun sen vahvuutena säilyvät demokraattiset arvot ja toimivat yhteiskunnat. Uudistusten tulee rakentua yhteiselle arvopohjalle ja vahvistaa unionin kykyä vastata tulevaisuuden haasteisiin.

EU:n päätöksentekoa on tehostettava ja laajentumisen yhteydessä on varmistettava, että kaikki jäsenmaat sitoutuvat oikeusvaltioperiaatteeeseen. Unionin rahoitus on sidottava näiden periaatteiden noudattamiseen. Samalla Euroopan kilpailukykyä, puolustusta ja turvallisuutta on vahvistettava. Vahvistuksen on tapahduttava tasapainoisesti: taloudellinen kehitys ja sosiaalinen kestävyys kulkevat käsi kädessä, eikä puolustusmenojen kasvu saa heikentää sosiaalista kehitystä.

Työelämässä EU:n rooli perustuu vähimmäissääntelyyn, jota jäsenmaat täydentävät. On tärkeää, että sääntely turvaa työntekijöiden aseman myös muutoksessa, eikä yksinkertaistaminen saa johtaa suojan heikentymiseen. Kansainväliset työelämän ilmiöt, kuten tekoäly ja alustatyö, edellyttävät yhteisiä pelisääntöjä EU-tasolla. Samalla kansalaisyhteiskunnan ja palkansaajien osallistumista päätöksentekoon on vahvistettava, jotta ratkaisut pysyvät lähellä ihmisiä.

Ehdotuksemme EU:n vahvistamiseksi:

- ➔ **Eurooppalaista työelämää on kehitettävä**
 - ➔ **Kestävää taloutta, sisämarkkinoita ja EMU:a on kehitettävä**
 - ➔ **Oikeudenmukainen siirtymä on varmistettava**
 - ➔ **Ulkosuhteita ja yritysvastuuta on kehitettävä**
-

➔ Eurooppalaista työelämää on kehitettävä

Euroopan unionilla on keskeinen rooli oikeudenmukaisen ja kestäväen työelämän rakentamisessa. Työntekijöiden toimeentuloa, oikeuksia ja turvaa on vahvistettava kehittämällä yhteisiä pelisääntöjä, edistämällä tasa-arvoa sekä varmistamalla, että sovittuja säädöksiä myös toimeenpannaan tehokkaasti koko unionissa.

STTK:N RATKAISUT:

- › EU:ssa on tuettava laadukkaiden työpaikkojen syntymistä, jotka varmistavat kohtuullisen toimeentulon, asialliset työehdot ja riittävän turvan eri elämäntilanteissa.
 - › Vähimmäislainsäädäntöä EU-tasolla on aktiivisesti kehitettävä, jotta työntekijöiden turva olisi ajan tasalla muuttuvassa työelämässä.
 - › Sosiaalisen Euroopan kehittämiseen on sitouduttava jatkamalla EU:ssa sovitun sosiaalisen oikeuksien pilarin kunnianhimoista toimeenpanoa.
 - › Tasa-arvon edistämistä tukevia hankkeita unionissa on jatkettava aktiivisesti ja edellytyksiä työn- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi on kehitettävä.
 - › Työelämän uudistamista Euroopassa on tuettava tukemalla vahvistettua Eurooppa-tason sosiaalidialogia ja kolmikannan kehittämistä.
 - › Olemassa olevien säästösten tehokas implementointi, niiden käytäntöön soveltaminen ja valvonta tulee pitää prioriteetteina EU:ssa uusien direktiivien ohella
-

➔ **Kestävää taloutta, sisämarkkinoita ja EMU:a on kehitettävä**

Euroopan unionin taloudellisen perustan on oltava kestävä, oikeudenmukainen ja tulevaisuuteen suuntaava. Investointien, reilujen sisämarkkinoiden ja toimivan talouspolitiikan avulla voidaan vahvistaa vakautta, vastata työvoimatarpeeseen sekä kaventaa eroja jäsenmaiden välillä samalla, kun sosiaalinen ulottuvuus pidetään tiiviisti mukana talouskehityksessä.

STTK:N RATKAISUT:

- › EU:ssa on edistettävä investointeja, jotka tukevat kestävästä kehitystä ja aloitteita, jotka luovat taloudellista vakautta ja kaventavat elintasoeroja jäsenmaiden välillä.
- › EU tarvitsee riittävän rahoituksen. Unionin yhteisiä varoja on kehitettävä oikeudenmukaisesti ja kestäväällä tavalla.
- › Sisämarkkinoita on syvennettävä ja kehitettävä reilujen pelisääntöjen pohjalta. Työntekijöiden liikkuvuus on turvattava yhteisesti noudatettavilla säännöillä. Veronkierrolle ei tule antaa unionissa tilaa.
- › EU:ssa tarvitaan työperäistä maahanmuuttoa vastaamaan työvoimantarpeeseen työmarkkinoiden muuttuessa ja väestön ikääntyessä. Maahanmuuton on tapahduttava eettisin periaattein ja työperäistä hyväksikäyttöä on ehkäistävä kaikin keinoin.
- › EMU:n kehittämisen tavoitteena on oltava kestävä, oikeudenmukainen ja kriisejä kestävä rahaliitto, joka tukee investointeja, suojaa kansalaisia talouskriiseiltä ja vahvistaa EU:n yhteistä kilpailukykyä. Pankkiunioni pitää toteuttaa.
- › Sosiaalisen ulottuvuuden kehittämistä on vahvistettava osana rahaliitto EMU:n kehittämistoimia sekä EU:n talouden ohjausjakson mittaristoa.

➔ Oikeudenmukainen siirtymä on varmistettava

EU:n on johdettava vihreää siirtymää tavalla, joka yhdistää kunnianhimoiset ilmastotavoitteet ja sosiaalisesti kestävä kehityksen. Onnistuminen edellyttää investointeja puhtaaseen teknologiaan, jatkuvaa osaamisen kehittämistä sekä oikeudenmukaisia ratkaisuja, jotka turvaavat työntekijöiden aseman muutoksen keskellä.

STTK:N RATKAISUT:

- › EU:n on pidettävä kiinni tavoitteestaan olla hiilineutraali vuoteen 2050 mennessä.
- › Vihreä siirtymä on toteutettava oikeudenmukaisesti, huomioiden työllisyys ja sosiaalinen kestävyys.
- › Elinikäisen oppimisen avaintaitojen ja työuranaikaisen oppimisen vahvistamiseen on panostettava pitkien työurien turvaamiseksi. EU:n tavoitteena on, että vähintään 60 prosenttia aikuisista osallistuisi koulutukseen vuosittain. Suomen tulee sitoutua omalta osaltaan tavoitteen saavuttamiseen.
- › Vihreän siirtymän hankkeiden riittävä tuki on varmistettava. Se tulee kohdentaa esimerkiksi teollisuusprosessien ja palveluiden vähäpäästöisyyden edistämiseen, puhtaan energian tuotantoon ja päästöttömän liikenneinfrastruktuurin rakentamiseen työntekijöiden oikeudenmukainen siirtymä huomioiden.
- › Energiavarastoinnin ja pienydinvoimaloiden potentiaalia ja mahdollisia hyötyjä on tutkittava ja edistettävä.
- › Julkisen sektorin on edistettävä kestävä kehitystä hankinnoillaan nykyistä painokkaammin.

➔ Ulkosuhteita ja yritys vastuuta on kehitettävä

Euroopan unionin on vahvistettava asemaansa vastuullisena ja yhtenäisenä globaalina toimijana. Tämä edellyttää sitoutumista reiluun kauppaan, ihmisoikeuksien kunnioittamiseen sekä yritys vastuun vahvistamiseen koko arvoketjussa

STTK:N RATKAISUT:

- › EU:n yhtenäisyyttä ja itsenäisyyttä on vahvistettava.
- › EU:n on edistettävä vapaakauppaa sosiaalisesti kestävällä tavalla. EU:n kauppasopimuksissa on turvattava työntekijöiden perusoikeudet reilun globaalikilpailun saavuttamiseksi.
- › EU:n on edistettävä yritysten yhteiskuntavastuuta kansainvälisen liiketoiminnan vastuuttamiseksi.
- › Yrityksiä on veloitettava noudattamaan ihmisoikeuksia koko arvoketjussa. EU-sääntelyllä on ennaltaehkäistävä ihmisoikeusloukkauksia ja korjattava haitallista toimintaa.

TEKOÄLYN KEHITTYMINEN VAATII PELISÄÄNTÖJÄ



**KASVUA,
JOKA
KESTÄÄ**

Tekoälyä tulisi käyttää organisaatioissa tukemaan tuottavuutta, osaamista ja työhyvinvointia, ei heikentämään työntekijän asemaa ja työehtoja. Vastuullinen tekoälyn kehitys edellyttää läpinäkyvyyttä ja ohjausta sekä työpaikka- että lainsäädäntötasolla. Tekoäly ei saa johtaa liialliseen valvontaan tai yksityisyyden suojan loukkaamiseen. Esimerkiksi henkilötietojen käsittely tekoälyssä saa tapahtua vain lakien ja työehtosopimusten sallimissa puitteissa. Työnantajalla tulisi olla velvoite arvioida tekoälyn vaikutukset esimerkiksi työhön, tietosuojaan ja -turvaan, palkkaukseen, työolosuhteisiin, osaamisvaatimuksiin ja kuormittavuuteen ennen käyttöönottoa sekä säännönmukaisesti käyttöönoton aikana.

Ehdotuksemme tekoälyn käyttöön liittyen:

- ➔ **Yksityisyydelle, tietosuojalle ja yhteistoiminnalle on luotava tarkempaa sääntelyä**
- ➔ **Alustatyösääntelyä on käytettävä esimerkkinä sääntelyn kehittämisessä**
- ➔ **Tekoälyn syrjimättömyys on varmistettava**
- ➔ **Tekoälyosaamisen rooli tuottavuuteen on tunnustettava**

➔ Yksityisyydelle, tietosuojalle ja yhteistoiminnalle on luotava tarkempaa sääntelyä

Tekoälyn yleistävä käyttö työelämässä edellyttää ajantasaista ja riittävän kattavaa sääntelyä. Seuraavilla tavoitteilla vahvistetaan työntekijöiden oikeuksia, lisätään avoimuutta ja varmistetaan, että tekoälyä hyödynnetään työpaikoilla vastuullisesti.

STTK:N RATKAISUT:

- › Yhteistoimintavelvoite on laajennettava koskemaan tekoälyjärjestelmien käyttöä myös muuhun kuin tekniseen valvontaan liittyen. Velvoitteen tulee koskea kaikenkokoisia työnantajia.
- › Työnantajalla on oltava velvoite toteuttaa tietosuojaan liittyvä vaikutusten arviointi yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.
- › Työntekijöiden ja työnhakijoiden testausta tekoälyjärjestelmien avulla on säänneltävä tarkemmin.
- › Työntekijöille annettavista tiedoista tekoälyjärjestelmien käytöstä ja niiden avulla tehtävistä päätöksistä on säädeltävä yksityiskohtaisemmin.
- › Lakiin yksityisyyden suojasta työelämässä on lisättävä hyvityksen mahdollisuus työntekijöille tietoturvaloukkaustilanteissa.

➔ Alustatyösäätelyä on käytettävä esimerkkinä sääntelyn kehittämisessä

EU:n alustatyödirektiiviä implementoidaan parhaillaan. Direktiivin tarkoituksena on parantaa työehtoja ja työoloja sekä henkilötietojen suojaa alustatyössä. Alustatyödirektiivi implementoidaan säätämällä siitä oma lakinsa ja sitä sovelletaan vain silloin, kun kyse on alustatyöstä. Euroopan parlamentti on esittämässä aloitetta, jonka tarkoituksena on laajentaa alustatyödirektiivin algoritmijohtamista ja tietosuojaa koskevat elementit sovellettaviksi myös muussa kuin alustatyössä. Tällä turvattaisiin muun muassa työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu työn tekemisen tavasta riippumatta.

STTK:N RATKAISU:

- › Tulevan lain algoritmijohtamista ja tietosuojaa koskeva sääntely on laajennettava soveltuvin osin koskemaan kaikkia työsuhteisia työntekijöitä.

➔ Tekoälyn syrjimättömyys on varmistettava

Tekoälyä pidetään usein neutraalina, mutta todellisuudessa se voi vahvistaa olemassa olevia syrjiviä rakenteita ja tehdä niistä entistä vaikeammin havaittavia. Ilman selkeitä velvoitteita riskinä on, että päätökset työntekijöihin liittyen eivät ole oikeudenmukaisia ja syrjimättömiä.

STTK:N RATKAISUT:

- › Työnantajilla on oltava velvoite poistaa järjestelmänsä syrjivät piirteet ja ylläpitää jatkuvaa seurantaa eri työntekijöihin kohdistuvista vaikutuksista.
- › Viranomaisten tekoilyhankkeiden ja -hankintojen edellytyksenä sekä kriteerinä on oltava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vaikutusarviointi.
- › Työnantajan on arvioitava, miten sen käyttöön ottamat tai käyttämät tekoälyjärjestelmät vaikuttavat eri työntekijöiden välillä sekä miten yhdenvertaisuus ja tasa-arvo muutoin toteutuvat sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin toteutumisen edistämiseksi (esim. tekoälyvälineiden käyttö, osaaminen ja koulutus, valvonta jne.).

➔ **Tekoälyosaamisen rooli tuottavuuteen tunnustettava**

Tekoälyn käyttöönotto työelämässä on toteutettava oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti. Sen tuottavuushyödyt on jaettava työntekijöiden kanssa, samalla kun työn merkityksellisyys, työehdot ja turvallisuus turvataan. Tämä edellyttää avointa tiedonsaantia tekoälyn vaikutuksista työhön sekä kattavaa panostusta osaamiseen, niin työntekijöiden jatkuvana koulutuksena kuin koulutusjärjestelmän kautta koko väestölle.

STTK:N RATKAISUT:

- › Tekoälyn käytöstä saatavat tuottavuushyödyt on jaettava oikeudenmukaisesti myös työntekijöille.
 - › Tekoälyn käyttöönoton myötä tapahtuvat työtehtävien muutokset eivät saa johtaa työehtojen heikentämiseen tai epävarmuuden lisääntymiseen.
 - › Työntekijöille on tarjottava ymmärrettävää tietoa siitä, miten tekoäly vaikuttaa heidän työhönsä.
 - › Työnantajan on tarjottava kaikille työntekijöille jatkuvaa koulutusta tekoälyosaamisen vahvistamiseksi.
 - › Tulevien työntekijöiden tekoälyosaaminen on varmistettava sisällyttämällä aihe eri koulutusasteiden tutkintovaatimuksiin. Tekoälyopetus edellyttää koulutuksen järjestäjiltä riittävää osaamista tekoälyjärjestelmien hankinnasta, tietosuojasta sekä kouluttavan henkilöstön riittävän osaamisen varmistamista.
 - › Koko väestön tekoälyosaaminen on varmistettava tarjoamalla yhdenvertaisia mahdollisuuksia sen kehittämiseen. Tekoälyopetukseen tulee sisällyttää perusteet tekoälyjärjestelmien käytöstä, tietosuojasta sekä vastuukysymyksistä.
-

SUOMI TARVITSEE TOIMIVAA KANSAIN- VÄLISTÄ REKRYTOINTIA JA LAADUKKAAMPAA KOTOUTTAMISTA



**KASVUA,
JOKA
KESTÄÄ**

Kansainvälinen rekrytointi, työ- ja koulutusperusteinen maahanmuutto sekä maahan muuttaneen väestön korkeampi työllisyys tulee ottaa aktiiviseksi kansalliseksi tavoitteeksi. Vuoteen 2030 mennessä työikäisen väestön määrä supistuu arviolta noin 130 000 henkilöllä. Syntyvyyden lasku, väestön ikääntyminen sekä työikäisen väestön nopea supistuminen edellyttävät aktiivista kansainvälistä rekrytointia.

➔ **Suomeen ohjelma, jolla edistetään yhteiskunnan elinvoimaisuutta**

Suomeen tarvitaan hallituskauden ylittävä ohjelma, jonka avulla edistetään suomalaisen yhteiskunnan elinvoimaisuutta. Ohjelmaan tulee sisällyttää aktiivisia lupajärjestelmän, maahantulon ja kotouttamispalveluiden kehittämistoimia.

STTK:N RATKAISUT:

- › Maahantulon lupamenettelyjä on kehitettävä vastaamaan työelämän tarpeisiin. Lupajärjestelmää ja maahantuloa sekä kotouttamispalveluita on kehitettävä.
- › Erityisasiantuntijoiden maahantulon pikakaistaa on laajennettava koskemaan yhdenvertaisesti myös muita työntekijäryhmiä sekä myös muita kuin korkeakouluopiskelijoita.
- › Työnsä menettävän maahanmuuttajan työnhakuajan on oltava pidempi ja yhdenvertainen kaikille työntekijöille. Nyt työntekijöiden työnhaku aika on kolme kuukautta ja erityisasiantuntijoiden sekä kaksi vuotta Suomessa asuneiden kuusi kuukautta. Nykyiset aikarajat ovat liian lyhyet ja aiheuttavat epävarmuutta maahan muuttaneiden henkilöiden keskuudessa.
- › Työperusteista oleskelulupaa hakevan hakijan tulee saada tietoa Suomen työmarkkinoista, työnteon ehdoista, työpaikasta, työtehtävästä sekä kielitaito- ja ammattipätevyysvaatimuksista omalla äidinkiellään jo luvan hakuvaiheessa lähtömaassa. Ulkomailta rekrytoivan yrityksen on oltava vastuussa riittävän tiedon antamisesta sekä työntekijänsä tarvittavista työ- ja oleskelu- tai ammatinharjoittamisluvista. Työnantajan laiminlyönnin seuraamusjärjestelmää on kehitettävä.
- › Kotouttamis- ja kielikoulutuksen palvelut on laajennettava koskemaan myös työperäisiä maahanmuuttajia sekä heidän perheenjäseniään. Kotouttamis- ja kielikoulutus sekä työolainsäädännön ja oman alan työehtosopimusten tuntemus tukevat työntekijöiden asettumista ja työelämän pelisääntöjen ymmärrystä. Se ehkäisisi työperäistä hyväksikäyttöä ja harmaata taloutta. Työnantajien vastuuta maahanmuuttajataustaisten työntekijöidensä osallistumisesta kielikoulutukseen ja yhteiskuntaorientaatioon sekä sen kustannuksiin tulee laajentaa.
- › Saatavuusharkinta eli työvoimapoliittinen harkinta on viranomaisten keino arvioida työhön johtavan maahanmuuton edellytyksiä. Se mahdollistaa ala- ja aluekohtaisen työvoiman tarpeen arvioinnin erityisesti vaikeissa suhdannetilanteissa, korkean työttömyyden tai työvoimapulalla vallitessa. Saatavuusharkintaa on kehitettävä vastaamaan alueellisiin ja työvoimapula-alojen tarpeisiin.

- › Työelämän hyväksikäyttöä on torjuttava aktiivisilla toimilla. Tehokas työsuojelutoiminta ja työehtojen valvonta sekä työperäisen syrjinnän, hyväksikäytön, alipalkkauksen ja ihmiskaupan tunnistaminen edellyttävät riittäviä resursseja ja selkeitä vastuita viranomaisten välillä. Työehtojen ennakko- ja jälki- valvonnan on ulotuttava läpi koko rekrytointi- ja alihankintaketjun. Viranomaisten yhteistyötä ja tiedonvaihtoa on kehitettävä. Työntekijöiden hyväksikäytöstä määrättävien rangaistuksien asteikkoa on kiristettävä.
 - › Ammattiliittojen toimintaedellytyksiä ja järjestäytymistä ammattiliittoihin on tuettava erityisesti aloilla, jotka työllistävät paljon ulkomaalaisia ja joilla riski työperäiseen hyväksikäyttöön on korkeampi. Ammattiliittoon kuulumisen tukee työntekijän mahdollisuuksia suojautua esimerkiksi työsyrynnältä sekä työperäiseltä hyväksikäytöltä.
 - › Eettisyyden pitää olla kansainvälisen rekrytoinnin pääperiaate. Kansainvälisen rekrytoinnin ja työperäisen maahanmuuton edellytys on, että ne toteutetaan eettisesti, yhdenvertaisesti sekä ihmis- ja työoikeuksia kunnioittaen. Suomi ei voi siirtää omaa työvoimapulaansa muiden maiden kannettavaksi ja rapauttaa lähtömaan osajapohjaa esimerkiksi aloilla, joilla vallitsee globaali työvoimapula.
 - › Suomeen työhön saapuville tarvitaan selkeät osaamisen tunnistamisen, tutkintojen tunnustamisen sekä pätevytyksen ja kielikoulutuksen palvelut. Erityisesti ammatinharjoittamislupaa edellyttäviin sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviin EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta saapuville tulee kehittää ketterä täydennyskoulutus- ja pätevytyksimalli työmarkkinajärjestöjen, koulutuksen järjestäjien ja viranomaisten yhteistyönä asiakaslähtöisesti. Mallin tavoitteena tulee olla ulkomailla tutkinnon suorittaneiden henkilöiden ammattipätevyyden tunnustaminen, ammatinharjoittamisoikeuden myöntäminen sekä työtehtävän hoitamiseen riittävän kielitaidon varmistaminen (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä 559/1994). Työntekijöille, jotka eivät suoraan voi toimia koulutustaan vastaavissa tehtävissä, on luotava koulutusväylät, jotka takaavat vastaavan suomalaisen koulutuksen mukaisen osaamistason noston, riittävän kielitaidon ja mahdollisimman nopean työllistymisen koulutusta vastaaviin tehtäviin.
 - › Maahanmuuttoviraston yhteistyön Lupa- ja valvontaviraston kanssa pitää olla saumatonta.
 - › Työluvan omaavien henkilöiden perheen yhdistämistä on sujuvoitettava. Perheen yhdistämisen tulorajoja on kohtuullistettava niin, että pieni- ja keskituloisen työntekijän on mahdollista saavuttaa se.
-

20

EDUSKUNTAVAALIT

27

LUE LISÄÄ STTK:N EDUSKUNTAVAALITAVOITTEISTA
sttk.fi/eduskuntavaalit



STTK on poliittisesti sitoutumaton ja moniarvoinen koulutettujen ammattilaisten keskusjärjestö, johon kuuluu 12 jäsenliittoa ja noin 400 000 jäsentä. Työskentelemme tasa-arvoisen, yhdenvertaisen ja turvallisen työelämän puolesta yhdessä jäsenliittojemme kanssa. Visiomme on oikeudenmukainen työelämä.