

Suomi takaisin pohjoismaiselle tielle

SAK:n tavoitteita
eduskuntavaalikaudelle 2027–2031



Sisällys

Johdanto.....	3
Sopiminen on saatava tasapainoon	4
Työtaisteluiden asemaa ja rajoja on selkeytettävä.....	4
Sovittelutoimintaa on uudistettava tasapainoisemmaksi.....	5
Paikallisten sopimusten tulkintaetuoikeus on siirrettävä työntekijöille	5
Paikallisen sopimisen neuvottelutasapaino korjattava.....	6
Työehtojen vähimmäissuojaa on vahvistettava.....	6
Lainsäädäntö edistää järjestöedun käyttöä.....	7
Henkilöstöedustajien roolia on vahvistettava yritysten päätöksenteossa	7
Työsuhteiden on tarjottava jatkuvuutta ja turvaa	8
Työntekijöiden työsuhteturvaa on parannettava	8
Irtisanomistilanteisiin tarvitaan muutosturva	9
Epättyypillisissä työsuhteissa olevien asemaa on parannettava	10
Kestävä, turvallinen ja hyvinvoiva työelämä kaikille	11
Työajan muutoksilla vaikutetaan työhyvinvointiin ja tuottavuuteen	11
Digitalisaation ja tekoälyn hyödyntämiseen tarvitaan pelisäännöt	12
Osa-aikarahakokeilun käynnistäminen.....	13
Työurien pidentämiseen panostettava	13
Psykososiaalinen kuormitus on huomioitava paremmin	14
Sään ääri-ilmiöiden huomioiminen työsuojelusäännöksissä.....	14
Väkivallan ja häirinnän uhkaa on ennaltaehkäistävä	15
Työturvallisuusrikosten sanktioita on kiristettävä	15
Työsuojelun yhteistoimintaa on vahvistettava.....	15
Työpaikkojen alkoholitestaukselle on saatava selkeät säännöt.....	16
Työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on kehitettävä	17
Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää oikeusturvaa on vahvistettava	17
Raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien syrjintään on puututtava tehokkaammin	18
Perhevapaiden uudistamista on jatkettava	19
Varhaiskasvatuslaki on korjattava toteuttamiskelpoiseksi	19
Työmarkkinarikollisuus ja harmaa talous on kitkettävä suomalaisesta työelämästä	21
Työmarkkinarikollisuuteen on puututtava laajalla toimenpidepaketilla	21
Työntekijöiden oikeusturvakeinoja työoikeudellisissa riitatilanteissa on parannettava.....	22
Ammattiliitoille on säädettävä kanneoikeus.....	23
Tilaajavastuulaki ja hankintalaki on uudistettava	23
Yritysvastuulainsäädäntöä on korjattava	25
Pakotettuun kevytyrittäjyyteen ja hyväksikäyttöön on puututtava tehokkaasti.....	25
Veronumeron käyttöä on laajennettava	26
Tulorekisteriä on hyödynnettävä tehokkaammin	26
Kabotaasiliikenteen valvonta ja sanktiot on saatava kuntoon	27

Markkinoiden valvontaa on tehostettava	27
Korkea työllisyys, osaaminen ja maahanmuutto ovat menestystekijöitä	29
Työllisyyspalveluita on kehitettävä vastaamaan paremmin työnhakijoiden tarpeita	29
Työttömien mahdollisuuksia opiskella on lisättävä	30
Kuntien maksuvastuuta on muutettava niin, että se kannustaa palveluihin	30
Palkkatukea on kehitettävä	30
Maahanmuuttajien kotoutumiseen ja kielikoulutukseen on lisättävä resursseja	31
Työvoiman saatavuusharkinta on säilytettävä	31
Tutkintojen ja osaamisen tunnistamista sekä tunnustamista on sujuvoitettava	32
Nuorten työllisyyteen on kiinnitettävä huomiota	32
Ammatillista koulutusta on kehitettävä	33
Jatkuvan oppimisen tuki on tuotava lakkautetun aikuiskoulutustuen tilalle	34
Työelämä tietous on tuotava osaksi opetusta kaikille koulutusasteille	34
Sosiaaliturvaa on kehitettävä ja turvaverkkoja parannettava	35
Työeläkejärjestelmän muutoksista on sovittava kolmikantaisesti	35
Työttömien toimeentuloa on parannettava	36
Asumistuki on kohdennettava paremmin työssäkäyville	36
Kestävää kasvua ja oikeudenmukaista tulonjakoa	37
Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus on palautettava	37
Kehysmenettelyä täydennettävä tulokehyksillä	37
Yritys- ja verotukien määrää on vähennettävä ja ehtoja muutettava	38
Kansainvälisen verosuunnittelun porsaanreikiä on tukittava	39
Institutionaalisille sijoittajille on säädettävä lähdevero	39
Pääomatuloverotukseen otetaan yksi porras lisää	40
Liikenteen veromalli on uudistettava	40
Ilmasto- ja energiapolitiikan on oltava kunnianhimoista	40
Työntekijöille reilu vihreä siirtymä on varmistettava	42
Asunto- ja rakennuspolitiikka on laitettava remontiin	42
Perusväylänpidon rahoituksen tasokorotus ja rahoituksen sitominen indeksiin	43

Johdanto

Lähdemme vuoden 2027 eduskuntavaaleihin tilanteesta, jossa Suomen edellinen hallitus on heikentänyt palkansaajien asemaa monella tavalla. Suurin osa työelämän muutoksista on elinkeinoelämän pitkäaikaisia toiveita. Loput julkisen talouden leikkaukset juontuvat talouskuria korostavasta, markkinaliberaalista aatepohjasta.

Hallitus aloitti leikkaamalla rajusti sosiaaliturvaa. Erityisen haitallista on ollut se, että monet leikkaukset osuvat samoihin ihmisiin tai perheisiin, jotka olivat jo valmiiksi haavoittuvassa taloudellisessa tilanteessa. Leikkausten takia arviolta 31 000 lasta on putoamassa köyhyysrajan alapuolelle. Hallituksen kannustimiksi kutsumat leikkaukset eivät ole kannustaneet, koska työttömyys on ollut samaan aikaan korkealla. Eniten ovat kärsineet työelämäänsä heikosti kiinnittyneet tai osa-aikatyötä tekevät ihmiset.

Hallitus on tehnyt muutoksia myös työmarkkinoille. Kustannusvaikutukset ovat jääneet suurilta osin pieneksi, koska kyse on enemmän ideologisia muutoksista, kuten lakko-oikeuden rajoittaminen, työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksun verovähennysoikeuden poistaminen sekä valtakunnansovittelijan toimivaltaan puuttuminen. Työntekijöihin työsuhdeturvaa on heikennetty tasaisesti pitkin kautta. Tavoite näyttää olevan se, että työnantaja pääsee työntekijästä eroon helpommin ja nopeammin.

SAK lähtee vaalitavoitteissaan korjaamaan Orpon-Purran hallituksen heikennysten rikkomia asioita. Emme haikaile mennyttä, vaan otamme lähtötilanteeksi nykyhetken ja lähdemme uudistamaan siltä pohjalta. Tavoitteenamme on yhteiskunta, joka pohjaa sopimisen ja luottamuksen kulttuuriin kaikilla tasoilla työehtosopimusneuvottelupöydistä aina työpaikoille. Tarvitsemme lainsäädäntöä, joka vaalii työmarkkinaosapuolten tasapainoa, suojaa ihmisiä hyväksikäytöltä ja luo vastuullista, mutta inhimillistä talouspolitiikkaa. Suomi on palautettava takaisin pohjoismaiselle tielle.

SAK on työn liike ja työntekijöiden etujärjestö, joten tässä tavoitepaperissa korostamme työelämän sääntelyä ja kehittämistä sekä työntekijöiden aseman parantamista. Työn tekeminen ja työpaikat eivät ole kuitenkaan erillään yhteiskunnasta, joten tavoitteistamme löytyy kantoja myös sosiaaliturvan, koulutuksen sekä tasa-arvon kehittämiseen. Lopussa otamme kantaa isoihin yhteiskunnallisiin asioihin kuten ilmastomuutokseen, liikenne- ja asuntopolitiikkaan sekä valtion tulojen muodostumiseen.

Kaiken ydin ja tavoitteemme on maailman paras työelämä. Me olemme työelämän asiantuntijoita ja tarjoamme osaamistamme sekä kantojamme maan hallituksen käyttöön.

Sopiminen on saatava tasapainoon

Orpon-Purran hallitus on muuttanut elinkeinoelämän tahdosta useita lakeja, jonka seurauksena neuvottelujärjestelmä on epätasapainossa ja vaaka vahvasti kallellaan työnantajien puolella.

Suomalaisen työlainsäädännön lähtökohtana on heikomman osapuolen suojeleminen. Myös valtakunnansovittelijan käsi on sidottu vientimallista säädetyllä lailla. Lainsäädäntöön tarvitaan nyt tasapainottavia elementtejä.

Lainsäädännöllä on varmistettava se, että ammattiliitot saavat käyttää järjestöehtoa osana työehtosopimuksia. Tämä vahvistaa järjestäytymisen kannustimia, turvaa neuvotteluvoimaa ja vakauttaa koko työmarkkinajärjestelmää.

Ehdotuksemme tässä osiossa:

- Työtaisteluiden asemaa ja rajouksia on selkeytettävä
- Sovittelutoimintaa on uudistettava tasapainoisemmaksi
- Paikallisten sopimusten tulkintaetuoikeus on siirrettävä työntekijöille
- Paikalliseen sopimiseen on luotava pelisäännöt
- Työehtojen vähimmäissuojaa on vahvistettava
- Lainsäädäntö edistää järjestöehdon käyttöä
- Henkilöstöedustajien roolia on vahvistettava yritysten päätöksenteossa

Työtaisteluiden asemaa ja rajouksia on selkeytettävä

Nykyiset, erityisesti työntekijöiden työtaisteluoikeutta rajoittavat säännökset, ovat niin tulkinnanvaraisia ja epäselviä, että ne luovat tulkintariitoja ja vaikeuttavat työehtosopimusneuvotteluita. Työtaisteluoikeudesta on tehtävä selkeämpi ja tasapuolisempi, mikä vähentää konflikteja sekä oikeudenkäyntejä ja keventää yritysten hallinnollista taakkaa sekä riskejä.

SAK:n ratkaisu

- Kohdistetaan työtaisteluiden rajoitukset puhtaasti poliittisiin työtaisteluihin.
- Työnantajan aloittaman työtaistelun määritelmä tarkastetaan ja laillisten työtaisteluiden vastatoimille määrätään selkeä ilmoitusvelvollisuus.
- Myötätuntotaistelujen rajoituksien sääntelyä selkeytetään siten, että rajoitukset voivat kohdistua vain suhteellisuusperiaatteen vastaisiin työtaisteluihin.
- Palautetaan työehtosopimuslaissa työntekijöitä ja työnantajia koskevat hyvityssakkomäärät vastaamaan toisiaan.
- Kohdistetaan hyvityssakko työrauhavelvollisuuden rikkomisesta ainoastaan siihen yhdistykseen, jonka voidaan katsoa olevan ensisijaisesti vastuussa laittomasta työtaistelusta.
- Ulotetaan sanktiot koskemaan myös työtaisteluiden murtamistilanteita ja muita järjestäytymisvapauden loukkauksia esimerkiksi tilanteissa, joissa ulkopuolista vuokratyövoimaa käytetään puhtaasti työtaistelun murtamiseksi.
- Kumotaan henkilökohtainen sanktio laittomaan työtaisteluun osallistumisesta.
- Rajataan suojelutyötä koskeva erillissääntely koskemaan vain yhteiskunnan kannalta välttämättömiä toimintoja.

- Työnantajan oman henkilöstön työtaistelu ei ole peruste teettää hätätyötä.
- Tehostetaan työaikaerikkomusten sanktioita hätätyön väärinkäytön ehkäisemiseksi.
- Tehdään verovapaaseen lakkoavustukseen tasokorotus ja sidotaan sen yläraja yleiseen ansiokehitykseen.

Sovittelutoimintaa on uudistettava tasapainoisemmaksi

Valtakunnansovittelijan tehtävä on ratkaista työmarkkinaosapuolten ristiriitoja puolueettomasti ja oikeudenmukaisesti. Valtakunnansovittelijan riippumattomuus osapuolista sekä poliittisesta ohjauksesta ja koko sovitteluprosessin luottamuksellisuus ovat keskeisiä tekijöitä järjestelmän toimivuuden kannalta.

SAK:n tavoitteena on vahvistaa valtakunnallisiin työehtosopimuksiin pohjautuvaa sopimusjärjestelmää, turvata työehtosopimusosapuolten sopimusautonomia ja ehkäistä työriitojen kärjistymistä. Sovittelijan riippumattomuuden ja luottamuksellisuuden vahvistaminen vakauttaa työmarkkinoita, parantaa työriitojen sovittelun onnistumismahdollisuuksia ja pienentää pitkittyneiden työtaisteluiden riskiä.

SAK:n ratkaisu

- Käynnistetään sovittelutoiminnan uudistamien:
 - Valtakunnansovittelijan nimitysprosessi uudistetaan, sovittelijan hallinnollista riippumattomuutta lisätään, sovittelun tasapuolisuus varmistetaan ja neuvottelutiedot suojataan nykyistä paremmin.
- Sovittelijan hallinnollista riippumattomuutta lisätään siirtämällä sovittelutoimisto itsenäiseksi yksiköksi, joka ei ole suoraan ministeriön alaisuudessa.
- Perustetaan valtakunnansovittelijan toimiston yhteyteen talousanalyysiä tekevä yksikkö, jonka tehtävänä on neutraalin taloudellisen tilannekuvan luominen ja kustannuslaskennan läpinäkyvyyden varmistaminen. Tämän lisäksi talousanalyysiä tekevä yksikkö laatii raportteja liittyen muun muassa sukupuolten palkkaeroihin ja tehtävänä on samapalkkaisuuden edistäminen.
- Valtakunnansovittelijan tai muun sovittelijan toimiminen sovittelulautakunnan puheenjohtajana tulee olla harkinnanvaraista.
- Muutetaan lainsäädäntöä siten, että sovitteluprosessin aikana esitetyt tiedot pysyvät ehdottoman luottamuksellisina, elleivät osapuolet toisin sovi.

Paikallisten sopimusten tulkintaetuoikeus on siirrettävä työntekijöille

Tulkintaetuoikeus tarkoittaa sitä, että erimielisyystilanteessa työnantajalla on oikeus päättää, miten työehtosopimusta tai muita työsuhteen normeja tulkitaan. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan tulkintaa, kunnes asia on ratkaistu lopullisesti esimerkiksi tuomioistuimessa. Tämä luo työpaikoille merkittävän valta-asetelman vinoutuman, joka voi lisätä erimielisyyksiä.

Paikallisten sopimusten tulkintaetuoikeuden siirtäminen työntekijöille parantaa työpaikkojen ilmapiiriä ja työntekijöiden luottamusta työnantajiin. Kun erimielisyyksiä voidaan käsitellä aikaisemmassa vaiheessa ja paikallisesti, aiheutuu työmarkkinoille vähemmän häiriöitä. Tämä lisää tuottavuutta ja vähentää konflikteja työpaikoilla. Esimerkiksi Ruotsissa tulkintaetuoikeus on työntekijöillä.

SAK:n ratkaisu

- Siirretään työnantajien tulkintaetuoikeus paikallista sopimusta koskevista asioista työntekijäpuolelle, luottamusmiehelle.

Paikallisen sopimisen neuvottelutasapaino korjattava

Paikalliseen sopimiseen liittyvä työrauhavelvoite ja työntekijöiden neuvotteluasema eivät ole tällä hetkellä tasapainossa. Samaan aikaan kun paikallista sopimista on lisätty, työntekijöiden työtaisteluoikeutta on rajoitettu. Tämä heikentää työntekijöiden vaikutus- ja neuvottelumahdollisuuksia. Työtaistelutoimet ovat keskeinen keino edistää ratkaisujen syntymistä tilanteessa, jossa työehtosopimuksilla sovittavia työehtoja siirretään yhä enemmän paikallisella tasolla soittaviksi. Näin voimme turvata työntekijöiden todelliset mahdollisuudet edistää palkkausta ja muita työehtoja paikallisella tasolla.

SAK:n ratkaisu

- Työrauhavelvoite määräytyy sen neuvottelutason mukaisesti, jolla sopimuksia tehdään.

Työehtojen vähimmäissuojaa on vahvistettava

Suomalainen työmarkkinamalli perustuu sopimiselle ja työehtosopimuksille, mutta nykyiset yleissitovuuden kriteerit eivät takaa kaikkien työntekijöiden vähimmäisehtoja. Näin on erityisesti niillä työpaikoilla, joilla työnantaja ei ole järjestäytynyt työnantajajärjestöön. Työmarkkinoiden muutokset ovat luoneet tarpeen laajentaa yleissitovuuden kriteerejä.

Työehtojen vähimmäissuojaa voimme kehittää vahvistamalla työehtosopimusten yleissitovuutta lainsäädännössä. Yleissitovuuden vahvistaminen takaa sen, että yhä useammalla työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen takaamiin vähimmäisehtoihin. Työehtojen vähimmäistason turvaaminen yleissitovuutta vahvistamalla on työnantajien kannalta joustavampi järjestelmä kuin vähimmäisehdoista säättäminen lakitasolla. Sitä kautta voidaan huomioida paremmin myös alakohtaiset tarpeet ja tilanteet.

Yleissitovuuden ylläpitäminen tukee myös EU:n vähimmäispalkkadiirektiivin asettamia edellytyksiä työehtosopimusten kattavuudelle sekä reilua kilpailua yritysten välillä.

SAK:n ratkaisu

Alan edustavin, ammattiliiton neuvotteleva työehtosopimus on vahvistettava yleissitovaksi työehtosopimukseksi riippumatta sen prosentuaalisesta kattavuudesta.

- Yleissitovuuden kriteerejä arvioitaessa on huomioitava tilastollinen edustavuus, alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, työnantajien ja työntekijöiden järjestäytymisaste sekä työehtosopimusten yhteiskunnallinen merkitys alan vähimmäistyöehtojen ja reilun kilpailun turvaajana. Samoin on huomioitava yleissitovuuden tavoite suojata työntekijöiden vähimmäisehtoja järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa ja ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä.

Lainsäädäntö edistää järjestöehdon käyttöä

Ammattiliittojen tehtävä on puolustaa jäsentensä hyvää työelämää, työehtoja ja palkkausta. Ammatillinen järjestäytymisvapaus käsittää oikeuden neuvotella etuja jäsenilleen. Järjestöehdon käyttäminen osana työehtosopimustoimintaa on laillinen ja oikeutettu väline järjestövoiman ylläpitämiseksi. Se pohjautuu kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin sekä ILO:n työntekijöiden vähimmäisehtojen periaatteisiin.

Kysymys ei ole syrjinnästä järjestäytymättömiä työntekijöitä kohtaan. Negatiivinen järjestäytymisvapaus eli yksilön oikeus olla järjestäytymättä, turvaa oikeuden olla liittymättä tai kuulumatta järjestöön, mutta oikeudella ei luoda kollektiivisia vastaoikeuksia. Järjestöehto vahvistaa järjestäytymisen kannustimia, turvaa neuvotteluvoimaa ja vakauttaa välillisesti koko työmarkkinajärjestelmää. Järjestöehdolla tuetaan näin ollen myös vähimmäispalkkadirektiivin tavoitetta työehtosopimusten kattavuudesta.

SAK:n ratkaisu

- Lainsäädäntö turvaa ja edistää järjestöehdon käyttöä osana työmarkkinaosapuolten sopimusvapautta ja työehtosopimusjärjestelmän toimintaedellytyksiä.

Henkilöstöedustajien roolia on vahvistettava yritysten päätöksenteossa

Yhteistoimintalain mukaan henkilöstöllä on oikeus osallistua liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn. Käytännössä lain tarkoittama työntekijöiden osallistuminen asioiden käsittelyyn ei usein toteudu ollenkaan tai se on järjestetty niin, että työntekijöiden edustajilla ei ole pääsyä toimitelmiin, joissa päätökset tosiallisesti tehdään.

Työntekijöiden hallintoedustuksen hyötyjä ovat muun muassa parempi tiedonkulku, tehokkaampi yhteistyö työnantajan ja henkilöstön välillä sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääntyminen. Työntekijöiden hallintoedustuksen kautta voimme lisätä henkilöstön sitoutumista ja parantaa yrityksen toimintaa.

Pohjoismaisessa vertailussa Suomi tulee jälkijunassa. Suomessa henkilöstön hallintoedustuksesta säädettiin laissa ensimmäisen kerran 1990, kun Tanskassa ja Norjassa vastaavaa lainsäädäntöä tehtiin jo 1970-luvulla. Suomessa lain soveltamisraja on 150 työntekijää, kun esimerkiksi Ruotsissa se on vain 25.

SAK:n ratkaisu

- Lasketaan henkilöstön hallintoedustuksen soveltamisraja säännöllisesti vähintään 50 henkilötyövuotta työllistäviin yrityksiin.
- Hallintoedustus on sijoitettava yrityksen keskeiseen päätöksentekokoelimeen.
 - Mikäli henkilöstöllä on yrityksen toimitelimestä vain yksi hallintoedustaja, hänelle valitaan varaedustaja, jolla on puhe- ja läsnäolo-oikeus toimitelimen kokouksissa.
 - Otetaan lakiin selkeät säännökset siitä, miten hallintoedustus toteutetaan. Neuvotteluprosessia tulee selkeyttää muun muassa sopimismenettelyn käynnistämisen, vaadittavan henkilöstöryhmien määrän ja neuvotteluajkojen osalta.
- Hallintoedustuksen järjestämisen laiminlyöminen on sanktioitava.

Työsuhteiden on tarjottava jatkuvuutta ja turvaa

Hallitus on heikentänyt työsuhteiden jatkuvuutta ja niiden turvaa. Kun henkilöperustaista turvaa sekä ansiosidonnaista työttömyysturvaa on heikennetty, pitäisi vastapainoksi kiristää tuotannollistaloudellisia irtisanomisperusteita. Lisäksi määräaikaisten, osa-aikaisten ja vuokratyöntekijöiden asemaa on vahvistettava.

Ehdotuksemme tässä osiossa:

- Työntekijöiden työsuhdeturvaa on parannettava
- Irtisanomistilanteisiin tarvitaan muutosturva
- Epätavallisissa työsuhteissa olevien asemaa on parannettava

Työntekijöiden työsuhdeturvaa on parannettava

Lainsäädäntö mahdollistaa työntekijän irtisanomisen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla suhteellisen joustavasti.

Työsuhdeturvan vahvistaminen vähentäisi perusteettomia ja heikosti perusteltuja irtisanomisia, mikä lisäisi työntekijöiden turvaa ja työmarkkinoiden vakautta. Yritysten tulee arvioida henkilöstövähennyksiä nykyistä kriittisemmin ja etsiä irtisanomisten sijaan muita keinoja, kuten sisäisiä uudelleenjärjestelyjä ja koulutusta.

Varsinkin ikääntyneiden työllistymiseen on tarjottava nykyistä enemmän kannustimia. Tilastokeskuksen mukaan vain 16 prosenttia yli 55-vuotiaista palkansaajista piti mahdollisuuksiaan saada uusi työ hyvinä. Vertailun vuoksi alle 35-vuotiaista näin koki noin 60 prosenttia. Vain kolmannes yli 50-vuotiaista koki, että työpaikalla ikääntyneitä kannustetaan jatkamaan työssä mahdollisimman pitkään.

SAK:n ratkaisu

- Pidentetään nykyisiä irtisanomisaikoja henkilö- ja tuta-perusteisissa irtisanomisissa silloin, kun kyse on työnantajan suorittamista irtisanomisista.
- Korotetaan työsopimuslain mukaista korvauksen vähimmäismäärää työsuhteen perusteettomasta päättämisestä niin, että se vastaa kuuden kuukauden palkkaa, ja poistetaan sekä mahdollisuus poiketa siitä että korvauksen yläraja.
- Parannetaan varaluottamusmiehen suojaa.
 - Lisätään lakiin suora maininta varaluottamusmiehistä niihin kohtiin, joissa säädetään luottamusmiehen suojasta. Tämä koskee erityisesti korotettua irtisanomissuojaa.
 - Lisäksi sekä luottamusmiehen että varaluottamusmiehen osalta muutetaan korvausta työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä siten, että jatkossa korvaus olisi vähintään 12 kuukauden palkka.
- Säädetään Ruotsin mallin mukaan neuvotteluvollisuudesta luottamusmiehen tai ammattiosaston välillä.
- Varoitus on annettava kirjallisena ja sille on säädettävä voimassaoloaika, esimerkiksi neljä kuukautta.
- Vahvistetaan työntekijän kuulemiseen liittyviä säännöksiä (Työsopimuslaki 9 luku 2 §).

- Kuulemistilaisuus pitää järjestää niin, että työntekijällä on kohtuullinen valmistautumisaika ennen kuulemistä.
- Työntekijällä on tosiasiaa riittävät tiedot päättämisharkinnan perusteena olevista seikoista sekä tosiasiallinen mahdollisuus esittää oma kantansa asiassa.
- Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa työntekijää kuulemistilaisuuden tarkoituksesta sekä oikeudesta käyttää avustajaa kuulemistilaisuudessa.
- Työntekijällä pitää olla tosiasiallinen mahdollisuus käyttää avustajana luottamusmiestä tai ammattiliiton tai ammattiosaston edustajaa.
- Muutetaan lainsäädäntöä siten, että tuotannollistaloudellisen irtisanomisen perusteet tiukentuvat, ja työnantajien on osoitettava selvemmin, että irtisanominen on välttämätöntä.
 - Työnantajan on osoitettava konkreettisesti, että irtisanominen on viimeinen keino ja että toiminnan jatkuvuus tai kannattavuus aidosti edellyttää sitä.
 - Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä ja dokumentoitava, ettei työntekijää voida kohtuudella sijoittaa muihin tehtäviin tai kouluttaa uusiin työtehtäviin yrityksen sisällä.
 - Yritykset, jotka jakavat merkittäviä osinkoja tai bonuksia, eivät voi vedota tuotannollistaloudellisiin irtisanomisperusteisiin ilman erityisen painavia syitä.
- Työnantajilla on oltava velvollisuus raportoida viranomaisille työvoiman vähennysten perusteista ja niiden vaihtoehtoista.
- Selvitetään, miten ikääntyneiden työurien jatkuminen voitaisiin turvata irtisanomisia koskevassa sääntelyssä.

Irtisanomistilanteisiin tarvitaan muutosturva

Orpo-Purran hallitus on toimillaan leikannut työsuhteturvaa ja väljentänyt irtisanomisperusteita, mikä heikentää toimeentuloa työttömänä tai lomautettuna. Lisäksi aikuiskoulutustuki omaehtoiisiin opintoihin on poistettu. Vastapainoksi työntekijät tarvitsevat muutosturvaa, joka tukee taloudellisesti ja mahdollistaa osaamisen kehittämisen.

SAK:n ratkaisu

- Irtisanomistilanteisiin tarvitaan muutosturvaraha.
- Jos työnantaja päättää työntekijän työsuhteen työntekijästä johtumattomasta syystä muulloin kuin koeaikana, tulee työnantajan maksaa työntekijälle muutosturvakorvausta työntekijän kahden kuukauden palkkaa vastaava summa.
 - Yli 55-vuotiaille korvaus on kolmen kuukauden palkkaa vastaava summa.
 - Jos työnantaja lomauttaa työntekijän yli 60 päiväksi, työnantaja maksaa työntekijälle 1 200 euron muutosturvarahan.
- Työntekijän opiskelua pitää tukea irtisanomisaikana.
 - Jos taloudellisesta ja tuotannollisista syistä irtisanottu työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen, maksetaan hänelle palkkaa irtisanomisajan loppuun saakka.
 - Mikäli työntekijä opiskelee irtisanomisajalla julkisen valvonnan alaisessa oppilaitoksessa, maksetaan koulutuksen kestoajalta palkkaa irtisanomisajan lisäksi.

- Opinnoiksi hyväksytään tutkinnon suorittaminen, tutkinnon osan suorittaminen sekä ammatillinen lisä- ja täydennyskoulutus.

Epätyypillisissä työsuhteissa olevien asemaa on parannettava

Epätyypillinen työsuhde on työsuhde, joka poikkeaa perinteisestä kokoaikaisesta ja vakituisesta työsuhteesta. Erityisesti osa-aikaisten, määräaikaisten ja vuokratyöntekijöiden asema vaatii kehittämistä ja lisäturvaa.

Epätyypillisissä työsuhteissa esiintyy tällä hetkellä useita ongelmia, jotka liittyvät työn määrään, työsuhteen kestoon ja riittämättömään toimeentuloon. Epätyypillisistä työsuhteista puuttuvat lisäksi monet työsuhteeseen kuuluvat edut, kuten oikeus vuosilomaan ja lepoaikoihin.

Lainsäädännöllä on ohjattava työsuhdetta ensisijaiseksi työsuhteen muodoksi ja tehtävä toimia, joilla estetään kahden kerroksen työmarkkinoiden syntymistä. Jos työtä teetetään epätyypillisessä työsuhteessa, on työntekijällä turvattava edellytykset riittävään palkkatuloon. On koko yhteiskunnan etu, että työntekijät voivat luottaa tulevaan ja työsuhde tuo vakautta elämään.

SAK:n ratkaisu

- Parannetaan kaikkien epätyypillisissä työsuhteissa olevien asemaa seuraavasti:
 - Työvuoroluettelo on annettava tiedoksi nykyisen viikon sijasta viimeistään kaksi viikkoa ennen siinä osoitetun ajanjakson alkamista.
 - Vuosilomalakia on muutettava niin, että työntekijä ansaitsee kaikissa palvelussuhteissa lomaa 2,5 päivää kuukaudessa heti työsuhteen alusta alkaen.
 - Työsopimuslakia on uudistettava siten, että työsuhteiden naamioiminen yrittäjyydeksi estetään.
- Parannetaan osa-aikaisissa työsuhteissa olevien asemaa seuraavasti:
 - Laissa on säädettävä siten, että työnantajan aloitteesta tehtävä osa-aikatyö tulee perustella samaan tapaan kuin määräaikaisuus.
 - Työnantajan velvollisuutta tarjota kokoaikatyötä osa-aikatyötä tekeville työntekijöille on vahvistettava
 - Laissa on säädettävä siitä, että osa-aikaisten työntekijöiden työtunnit, jotka ylittävät sopimuksen mukaiset työtunnit, ovat määritelmällisesti ylityötä.
 - Työajan vakiintumisesta on säädettävä nykyistä selkeämmin ja työnantajaa velvoittavammin suoraan laissa.
 - Työnantajan on tarkasteltava säännöllisesti osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteissa sovitun työaikaehdon toteutumista.
- Parannetaan määräaikaissä työsuhteissa olevien asemaa seuraavasti:
 - Työnantajan aloitteesta solmitun määräaikaisen työsuhteen voi tehdä vain perustellusta syystä.
 - Työnantajan aloitteesta solmitun määräaikaisen työvoiman käytön ja vaihtelevan työajan sopimusten ehtoja on tiukennettava niin, että pysyvä ja kiinteä työvoiman tarve määritellään nykyistä selkeämmin.
- Parannetaan vuokratyöntekijöiden asemaa seuraavasti:
 - Työsopimuslakiin on otettava säännös vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta ja yleisen suojelun vähimmäissisältö on määriteltävä.
 - Säännökseen on sisällytettävä maininta vuokratyön tilapäisestä luonteesta.

Kestävä, turvallinen ja hyvinvoiva työelämä kaikille

Työelämä muuttuu vauhdilla ja sitä muokkaa muun muassa teknologinen kehitys, ilmastonmuutos, globalisaatio ja muut megatrendit. Suorittavaa työtä tekeviä ei saa jättää ulos tästä kehityksestä. Tuottavuuden kasvaessa suorittavaa työtä tekevillä tulee olla mahdollisuus lisätä työaika-autonomiaansa tai lyhentää työaikaansa.

Hyvään työelämään kuuluu, ettei työ vahingoita tekijäänsä henkisesti tai fyysisesti. SAK:laisilla aloilla työskennellään päivittäin mahdollisten fyysisten ja henkisten uhkien kanssa, joten on tärkeää pitää työsuojelu korkealla tasolla. Työturvallisuuden ylläpidon ja tason valvomisella ja laiminlyöntien sanktioilla on myös ennaltaehkäisevä vaikutus.

Ehdotuksemme tässä osiossa:

- Työajan muutoksilla vaikutetaan työhyvinvointiin ja tuottavuuteen
- Digitalisaation ja tekoälyn hyödyntämiseen tarvitaan pelisäännöt
- Osa-aikarahakokeilun käynnistäminen
- Työurien pidentämiseen panostettava
- Psykososiaalinen kuormitus on huomioitava paremmin
- Sään ääri-ilmiöiden huomioiminen työsuojelusäännöksissä
- Väkivallan ja häirinnän uhkaa on ennaltaehkäistävä
- Työturvallisuusrikosten sanktioita on kiristettävä
- Työsuojelun yhteistoimintaa on vahvistettava
- Työpaikkojen alkoholitestaukselle on saatava selkeät säännöt

Työajan muutoksilla vaikutetaan työhyvinvointiin ja tuottavuuteen

Työaika-suojelu on olennaisessa osassa, kun kyse on työntekijöiden hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Siitä pitää huolehtia nykyistä paremmin. Lepoaikojen määrällä on yhteys parantuneeseen työhyvinvointiin.

Työoloilla on merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen eläkeikään saakka tai sen yli. Työoloja ja työaika muokkaamalla voimme lisätä työn vetovoimaisuutta ja tarjontaa. Työeläkeyhtiö Elon mukaan yli viidennes eläkkeelle siirtyneistä olisi jatkanut työelämässä, jos tarjolla olisi ollut joustoja, kuten osa-aikatyötä. Ainoastaan joka neljäs yli 60-vuotias SAK:n liittojen työssäkäyvä jäsen on varma siitä, että pystyy jatkamaan nykyisessä työssään kahden vuoden kuluttua.

Elinikäinen työaika on suhteellisesti lyhentynyt, kun eliniänodote on kasvanut. Kun eläkeikä on sidottu nykyään eliniänodotteeseen, tämä luonnollinen työajan lyhentyminen ei tulevaisuudessa enää toimi. Tuleekin järjestää kokeiluja, joissa voisimme testata lyhyemmän työajan malleja eri aloilla ansioiden pysyessä ennallaan. Lyhyemmällä työajalla on positiivisia vaikutuksia työllisyyteen, (työ)hyvinvointiin ja tuottavuuteen.

SAK:n ratkaisu

- Täsmennetään vuorokausi- ja viikkolepoa koskevia säännöksiä siten, etteivät kyseiset lepoajat voi kulua samanaikaisesti.
 - EU:n työaikadirektiivin ja oikeuskäytännön mukaan päivittäinen ja viikoittainen lepoaika on erotettava toisistaan.
- Tuodaan oikeus olla tavoittamattomissa -periaate lainsäädäntöön.

- Työntekijällä on oikeus vetäytyä vapaa-ajallaan työnantajan yhteydenpidoista ilman kielteisiä seurauksia.
- Sanktio työnantajalle oikeuden rikkomisesta tai vaihtoehtoisesti työntekijälle on maksettava korvaus oikeuden vastaisiin yhteydenottoihin liittyen.
- Muutetaan työaikalain 15 §:ää niin, että työntekijän tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa työaikaansa lisätään.
- Järjestetään lyhyemmän työajan kokeilu:
 - Suunnittelu- ja koordinaatiovastuussa TEM, kokeilu valmisteltava kolmikantaisesti.
- Käynnistetään pilotointi työpaikkojen työuratarkastelusta:
 - Huomioitava muun muassa osaamisen päivittäminen työuran eri vaiheissa, työterveyshuollon rooli ja tuki, työaikatoiveet, psykososiaalisen kuormituksen hallinta, osallisuus omaa työtä koskevassa päätöksenteossa ja hiljaisen tiedon siirtäminen työuran loppuvaiheissa.

Digitalisaation ja tekoälyn hyödyntämiseen tarvitaan pelisäännöt

Algoritmeihin perustuva johtaminen yleistyy työelämässä vauhdilla. Työntekijöistä kerätään yhä enemmän ja tarkempaa dataa, jota hyödynnetään moniin tarkoituksiin tekoälyn avulla. On välttämätöntä laatia selkeät velvoitteet ja pelisäännöt digitalisaation hyödyntämiselle työelämässä, jotta työntekijöiden hyvinvointi ja tuottavuus voivat kehittyä rinnakkain.

Työelämän digikysymyksistä neuvotellaan myös EU-tasolla ja Euroopassa tulisi saavuttaa näille yhteiset vähimmäisehdot. Kansalliseen lainsäädäntöön on kuitenkin sisällytettävä keskeiset digitalisaatiota ja tekoälyä koskevat työelämän pelisäännöt.

SAK:n ratkaisu

- Suomessa on valmisteltava kansallinen digi- ja tekoälystrategia, jossa huomioidaan:
 - Työntekijöiden on oltava mukana itseään koskevien teknologisten muutosten suunnittelussa ja toteutuksessa.
 - Työntekijöiden edustajat on otettava mukaan laite- ja ohjelmistohankintoihin jo suunnitteluvaiheessa.
 - Työntekijöille on tiedotettava automatisoiduista seuranta- ja päätöksentekojärjestelmistä.
 - Työntekijällä on oltava oikeus itseään koskevaan dataan sekä tosiasiallinen mahdollisuus arvioida tai kieltää datan käyttötarkoituksia.
 - Automaattisiin päätöksentekojärjestelmiin on toteutettava kattava riskiarviointi.
 - Automatisoituja järjestelmiä on valvottava pätevän henkilöstön toimesta.
 - Työntekijöiden yksityisyyden suoja on varmistettava digitaalisessa työympäristössä.
- Strategiaassa huomioidaan erityisesti kaikkien kansalaisten digi- ja tekoälyosaaminen, jotta yhteiskunnan toimintoja voidaan digitalisoida ilman syrjäytymisriskiä.
 - Kaikilla koulutusasteilla tarjotaan digitalisaation ja tekoälyn avoimia koulutusohjelmia.
 - Koulutusta tarjotaan erityisesti niille, joilla on riski jäädä kehityksestä jälkeen, esimerkiksi työttömät työnhakijat, ikääntyneet ja matalasti koulutetut.
 - Työnantajilla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden digiosaamisesta.

Osa-aikarahakokeilun käynnistäminen

Ainoastaan joka neljäs yli 60-vuotias SAK:n liittojen työssäkäyvä jäsen on varma siitä, että pystyy jatkamaan nykyisessä työssään kahden vuoden kuluttua. Tämä luku on huolestuttava, sekä jaksamisen että laajemmin kansantalouden näkökulmasta. Työurien pidentymisen kannalta on välttämätöntä tehdä ikääntyneiden työntekijöiden osalta toiminnallisia muutoksia sekä työnteon tapoihin että työaikoihin.

SAK:n ratkaisu

- Käynnistetään osa-aikarahakokeilu, jolla tuetaan taloudellisesti määrääkaista (1–12 kk) siirtymistä 100 prosentin työajasta 80 prosenttiin.
 - Tuki siirtyville olisi 280 euroa kuukaudessa, korkeintaan 50 prosenttia menetetystä palkasta.
 - Kohdentuisi 60 vuotta täyttäneisiin kokoaikatyötä tekeviin, joilla ei ole vielä mahdollisuutta saada osittaista varhennettua vanhuuseläkettä.

Työurien pidentämiseen panostettava

Jotta työuria saadaan pidennettyä, on panostettava työelämän kehittämiseen. Tarvitsemme joustoja, osaamisen vahvistamista työuran aikana ja työhyvinvointia parantavia toimia.

Työeläkelaitosten tarjoamaan ammatilliseen kuntoutukseen pääsy on vaikeutunut ja kuntoutushakemusten hylkäysmäärät lisääntyneet. Ammatillisen kuntoutuksen kriteerien keventäminen helpottaa pääsyä kuntoutukseen, mikä puolestaan ennaltaehkäisee työkyvyttömyyseläkkeiden todennäköisyyttä.

Sosiaali- ja terveystalouden saatavuusongelmien takia hoitojonot ovat pidentyneet merkittävästi. Tämä on johtanut siihen, että yhä useamman sairauspäivärahalla olevan hoito on viivästynyt. Suomessa on myös paljon työkykyongelmaisia, jotka jäävät sairauspäivärahakauden jälkeen jäävät työttömyysturvan varaan, jolleivät saa myönteistä työkyvyttömyyseläke- tai kuntoutustukipäätöstä.

SAK:n ratkaisu

- Annetaan ikääntyneille mahdollisuus työajan lyhentämiseen.
- Panostetaan ikääntyvien työttömien työllistymiseen ja turvataan heidän toimeentulonsa.
- Tarjotaan ikääntyville työttömille työllistymistä edistäviä palveluita ja maksetaan työttömyysturvaa tarpeen mukaan eläkkeelle siirtymiseen saakka.
- Tarkastellaan ammatillisen kuntoutuksen kriteereitä.
 - Tarkastelussa on huomioitava nuorten työkyvyn haasteet.
 - Samalla on etsittävä keinoja mielenterveysongelmien ehkäisyyn ja hoitoon.
- Tehdään kuntoutuksen kriteereistä joustavampia niin, että myös katkonaisissa tai osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevillä on mahdollisuus kuntoutukseen.
- Kehitetään sairauspäivärahaa pidentämällä sen kesto nykyisestä noin vuodesta 1,5 vuoteen.

Psykososiaalinen kuormitus on huomioitava paremmin

Työstä johtuva psykososiaalinen kuormitus aiheuttaa sairauspoissaoloja, työkyvyttömyyttä sekä lyhentää työuria.

Suomessa mielenterveysperusteisia sairauspoissaolopäiviä on vuodessa vähintään kuusi miljoonaa, mikä on menetettynä työpanoksena yli miljardi euroa vuodessa. Jos työpaikkojen toimenpiteet vähentäisivät näistä esimerkiksi 10–20 prosenttia, säästö olisi noin 100–200 miljoonaa euroa. Yksi sairauspoissaolopäivä maksaa yritykselle keskimäärin 300–400 euroa. Vuonna 2024 mielenterveyden häiriöt olivat toiseksi suurin syy jäädä työkyvyttömyyseläkkeelle.

Työturvallisuuslaki on puitelaki, joten se ei sisällä yksityiskohtaisia säännöksiä, vaan ainoastaan yleisluonteiset piirteet vaikutusalueestaan. Se ei sellaisenaan sääntele, mitä toimia työpaikalla on tehtävä työstä aiheutuvan henkisen terveyden vaaran ja haitan hallitsemiseksi.

SAK:n ratkaisu

- Kuluvan hallituskauden aikana saatetaan voimaan kolmikantaisessa työryhmässä valmistellut työturvallisuuslain pykälien täsmennykset sekä asetus psykososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisyyn ja hallintaan.
 - Työnantajaa veloitetaan huolehtimaan siitä, että työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä kuormitustekijöitä vältetään ja vähennetään.
 - Määritellään tarkemmin työnantajan velvoitteet koskien työstä sekä työajoista johtuvien psykososiaalisten haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamista ja riskien arviointia sekä keinot niiden vähentämiseksi.

Sään ääri-ilmiöiden huomioiminen työsuojelusäännöksissä

Ilmastomuutos tuo mukanaan sään ääri-ilmiöitä, kuten pitkiä hellejaksoja, voimakasta UV-säteilyä ja kovia myrskyjä. Tämä tulee vaikuttamaan kaikkiin, mutta erityisesti ulkotyötä tekeviin ja niihin, joiden työ on fyysisesti vaativaa. Ilmastoperäiset terveysriskit näkyvät jo monen työntekijän arjessa.

Korkeampi lämpötila lisää uupumisen riskiä ja voi johtaa keskittymishäiriöihin ja valppauden heikkenemiseen, mikä voi heikentää työturvallisuutta. Tarvitaan tarkempaa sääntelyä muun muassa työn tauottamisesta, taukotilojen viilentämisestä ja helteeltä suojautumisesta.

SAK:n ratkaisu

- Täydennetään työsuojelusäännöksiä vastaamaan ilmastomuutoksen tuomia työterveys- ja työturvallisuusriskejä
 - Lämpötilaraja-arvojen säätäminen ja niiden mukaiset toimenpidevelvoitteet.
 - Huomioidaan erilaiset työt ja työtilat sekä muun muassa lisätauojen ja työaikajärjestelyjen määrittäminen.

Väkivallan ja häirinnän uhkaa on ennaltaehkäistävä

Työväkivalta ja sen uhka työelämässä on pysyvä haaste. Työväkivallalla tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijöitä loukataan sanallisesti, uhataan tai pahoinpidellään työhön liittyvissä oloissa.

Tilastokeskuksen mukaan suomalaisista palkansaajista 13 prosenttia on havainnut väkivaltaa tai sen uhkaa työssä viimeisen 12 kuukauden aikana. Tapaturmavakuutuskeskuksen tilastojen mukaan vuonna 2024 väkivalta tai järkyttävä tilanne oli viidenneksi yleisin työpaikkatapaturman aiheuttaja.

SAK:n ratkaisu

- Täsmennetään asetuksella työnantajan velvollisuutta ennakoida ja vähentää väkivallasta ja sen uhasta johtuvia työterveys- ja turvallisuusriskejä.

Työturvallisuusrikosten sanktioita on kiristettävä

Työturvallisuusrikokset saattavat nykyisin vanhentua kesken rikosten selvittämisen prosessin, jolloin rikos- ja korvausvastuut voivat jäädä kokonaan selvittämättä. Moni vakava työtapaturmajuttu ehtii vanhentua ennen kuin asian tutkinta on saatettu päätökseen. Työnantaja pystyy vaikuttamaan asian vanhenemiseen jättämällä lainmukaiset työtapaturmailmoitukset tekemättä.

Työturvallisuusrikoksista annetut rahalliset seuraamukset ja sanktiot ovat pieniä. Usein työnantajalle on helpompaa ja edullisempaa maksaa sakot ja vahingonkorvaukset ja jatkaa haitallista toimintaa entiseen tapaan. Vuosina 2010–2016 työturvallisuusrikoksissa keskimääräinen yhteisösakko jäi alle 10 700 euron. Yleisin sakko oli 5 000 euroa ja pienin sakko 500 euroa.

SAK:n ratkaisu

- Nostetaan työturvallisuusrikosten maksimirangaistusta yhdestä vuodesta kahteen vuoteen, jolloin myös vanhenemisaika pitenee.
- Kiristetään yhteisösakkoa eli oikeushenkilön rangaistusvastuuta niin että alaraja nousee 10 000:een euroon.

Työsuojelun yhteistoimintaa on vahvistettava

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työsuojeluun liittyvissä asioissa. Nykyisen lainsäädännön mukaan työpaikan työntekijöitä edustava työsuojeluvaltuutettu tulee valita vähintään 10 työntekijän työpaikoille. Sitä pienemmillä työpaikoilla valinta on vapaaehtoista, ja tämä toteutuu käytännössä hyvin harvoin. Ruotsissa ja Norjassa vastaava valintaraja on vähintään viisi työntekijää.

Jos yhä useammassa työpaikassa valittaisiin työsuojeluvaltuutettu, se vähentäisi työtapaturmia ja parantaisi työntekijöiden työoloja, mikä säästää työkyvyttömyydestä aiheutuvia kuluja.

SAK:n ratkaisu

- Muutetaan lakia niin, että työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään viisi työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi

varavaltuutettua työsuojeluyhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisten kanssa.

- Täsmennetään lakia niin, että suurissa organisaatioissa työsuojeluvaltuutettujen edustamien työntekijöiden maksimimäärää rajataan. Näin varmistetaan, että työntekijöiden oikeus itseään edustavaan työsuojeluvaltuutettuun toteutuu käytännössä, eivätkä valtuutetut uuvu työmäärän alle.

Työpaikkojen alkoholitestaukselle on saatava selkeät säännöt

Alkoholitestauksen laajennuttua on ilmaantunut vaihtelevuutta siinä, miten testejä työelämässä ja työterveyshuollossa käytetään, miten niitä tulkitaan ja mitä seuraamuksia testituloksista on työsuhteelle. Tarvitsemme sääntelyä alkoholitestauksen vastuulliselle hyödyntämiselle.

SAK:n ratkaisu

- Täydennetään lakia yksityisyyden suojasta työelämässä sekä työterveyshuoltolakia niin, että säädetään alkoholitestauksesta työpaikoilla vastuullisesti, oikeasuhtaisesti sekä työntekijän yksityisyyttä ja yksityiselämän suojaa kunnioittaen.

Työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on kehitettävä

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työelämä vaatii vielä paljon kehittämistä. Samoin on jatkettava toimia työelämän ja perhe-elämän paremman yhteensovittamisen eteen.

Ehdotuksemme tässä osiossa:

- Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää oikeusturvaa on vahvistettava
- Raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien syrjintään on puututtava tehokkaammin
- Perhevapaiden uudistamista on jatkettava
- Varhaiskasvatustilanne on korjattava toteuttamiskelpoiseksi

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää oikeusturvaa on vahvistettava

Syrjintää kokeneiden oikeusturvassa on ongelmia. Tuomioistuinkäsittelystä aiheutuu työntekijöille riski isoista kustannuksista, mikä estää syrjittyjä työntekijöitä hakemasta oikeuksiaan. Lain syrjintäsääntely jää näennäiseksi ilman tehokkaita oikeusturvakeinoja ja oikeuden saamisen mahdollisuutta.

SAK:n ratkaisu

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaisissa työelämän syrjintäepäilytilanteissa syrjintää kokeneen on voitava tuoda tapaus itse tai ammattiliiton kautta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi.
 - Lautakunnan tulee saada toimivalta valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista myös työelämässä.
 - Lautakunnalla on oltava oikeus suositella hyvitystä sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain mukaisissa syrjintätilanteissa.
 - Asian ollessa käsittelyssä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnassa, Tasa-arvolain mukaista hyvitystä koskevan kanneajan kulumisen on keskeytettävä käsittelyn ajaksi.
- Korotetaan hyvitysten minimieuromäärä 10 000 euroon, kun on kyse syrjinnästä työelämässä.
 - Yhdenvertaisuuslakiin tulee lisätä säännös hyvityksen minimimäärästä: 10 000 euroa ja tasa-arvolain korottaa minimiä nykyisestä 4 360 eurosta.
 - Poistetaan maksimieuromäärät tasa-arvolain mukaisista hyvityksistä.
 - Lisätään hyvityksen määrää korottaviin tekijöihin työnantajan koko ja taloudellinen asema.
 - Kumotaan hyvityksen alentamista ja kohtuullisuusarviointia koskeva säännös työelämään liittyvien asioiden osalta.
- Kaikissa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisissa syrjintäasioissa pitää olla sama, vähintään kolmen vuoden kanneaika.
 - Molemmissa laeissa säädetään oikeuspaikasta seuraavasti: Hyvitystä voi kärjäoikeudessa vaatia se, joka katsoo joutuneensa syrjityksi tai vastatoimien

kohteeksi. Hyvitystä voi vaatia työtuomioistuimessa, jos asia muutoin kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan.

- Tuomioistuihin tulee kuulla tasa-arvovaltuutettua tasa-arvolain mukaisissa syrjintäasioissa.

Raskaana olevien ja perhevapaita käyttävien syrjintään on puututtava tehokkaammin

Raskauteen ja perhevapaiden käyttöön liittyvä syrjintä on laissa kielletty, mutta siitä huolimatta se on sitkeä ongelma suomalaisessa työelämässä. Syrjintää esiintyy erityisen paljon määräaikaissa työsuhteissa.

Tarkkaa tietoa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän määrästä ei ole, koska osa tapauksista jää pimentoon. Uusimmasta tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksesta käy ilmi, että hänelle tulevista työelämän syrjintään liittyvistä yhteydenotoista raskaus- ja perhevapaasyrjintä on jo vuosikymmeniä ollut yleisin aihe. Vuonna 2023 niiden osuus työelämää koskevista yhteydenotoista oli noin 40 prosenttia. Myös ammattiliitot selvittävät vuosittain lukuisia syrjintätapauksia. Käytännössä syrjittyjen aseman parantaminen vaatii syrjintäsuojan kehittämistä lainsäädännön avulla.

SAK:n ratkaisu

- Raskaus- ja perhevapaisiin liittyvissä tilanteissa säädetään määräaikaisten työntekijöiden osalta noudatettavaksi käännetyn todistustaakan periaatetta.
 - Jos työnantaja ei jatka raskaana olevan tai perhevapaata käyttävän henkilön työsuhdetta tai sopii sen päättymään perhevapaan alkuun, katsotaan määräaikaisen työsuhteen uusimatta jättämisen johtuneen työntekijän raskaudesta tai perhevapaan käyttämisestä, jollei työnantaja voi osoittaa sen johtuneen muusta seikasta.
- Tarkennetaan tasa-arvolakia niin että määräaikaisten työntekijöiden suoja tulee selkeämmin esiin.
- Muutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakia niin, että vuokratyöntekijät ovat syrjintäsuojan suhteen samassa asemassa kuin muut työntekijät.
 - Syrjityllä on oltava mahdollisuus saada hyvitystä käyttäjäyritykseltä silloin, kun työvoimaa vuokrataan toiselta työntantajalta ja käyttäjäyritys asettaa työhön valitessaan tai vuokratyöntekijää koskevaa tilausta päättäessään työntekijän epäedullisempaan asemaan tasa-arvo- tai yhdenvertaisuuslain mukaisen syrjivän syyn perusteella.
- Jatkossa määräaikaaisuksiin liittyvissä raskaus- ja perhevapaasyrjintätilanteissa pitää olla aina mahdollista saada työsuhtelainsäädännön 12 luvun 2 §:n kaltainen korvaus.
 - Korvaus pitäisi saada silloinkin, kun työnantajalla ei ole katsottu olevan pysyvä työvoiman tarve ja kun määräaikaaisuudelle sinällään on perusteltu syy.
 - Palvelussuhdelakeihin, kuten työsuhtelainsäädännön, lisätään kielto jättää määräaikainen palvelussuhde uusimatta raskauden tai perhevapaan perusteella sekä kielto rajoittaa se kestäväksi vain perhevapaan alkuun.

- Säädetään työnantajalle velvollisuus ilmoittaa raskaaksi tulleele tai perhevapaalle jääneelle määräaikaikaiselle työntekijälle kirjallisesti, mitä hänen työtehtävälleen on tapahtunut.
- Lisätään työsopimuslakiin perhevapailta töihin palaavalle kuuden kuukauden suoja-aika, jonka aikana häntä ei saa irtisanoa.
- Suomen on ratifioitava ILO:n yleissopimus nro 183 ja samalla säädettävä oikeus palkallisiin imetystaukoihin.

Perhevapaiden uudistamista on jatkettava

Vuonna 2024 isät käyttivät vanhempainvapaista 21 prosenttia. Kotihoidon tukea käyttävät lähinnä äidit. Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken edesauttaa naisten työmarkkina-aseman paranemista, isän suhdetta lapseen sekä parisuhteiden toimivuutta. Pitkillä perhevapailla on negatiivinen vaikutus naisten palkka- ja eläkekertymään.

Ansiosidonnaisten etuuksien keston pidennyksen myötä perheiden toimeentulo paranee pikkulapsivaiheessa. Kotihoidon tuen lyhentämisellä on työllisyysvaikutuksia ja myönteisiä vaikutuksia maahanmuuttajataustaisten lasten osallistumiseen varhaiskasvatukseen.

SAK:n ratkaisu

- Pidennetään ansiosidonnaisten vanhempainvapaiden kokonaiskesto siihen asti, kunnes lapsi on 1,5-vuotta.
 - Vapaat jaetaan tasan vanhempien kesken ja luovutaan mahdollisuudesta siirtää vapaita toiselle vanhemmalle.
- Vanhempainvapaan ensimmäisiltä 16 arkipäivältä maksettavaa korotusosaa pidennetään 25 arkipäivään.
- Maksetaan raskausraha edelleen korotettuna.
- Joustavoitetaan perhevapaiden käyttöä työsopimuslaissa lyhentämällä vapaalle jäämisen ilmoitusaikoja ja lisäämällä perhevapaiden jaksojen määrää.
- Lyhennetään kotihoidon tuen kestoja niin, että tukea on mahdollista saada siihen saakka, kun lapsi täyttää kaksi vuotta nykyisen kolmen vuoden sijasta. Luovutaan sisarkorotuksista.
- Korotetaan joustavaa hoitorahaa.
- Alennetaan varhaiskasvatuksen maksuja laajentamalla nollamaksuluokkaa.
- Vahvistetaan kuntien velvoitetta järjestää vuorohoitoa.

Varhaiskasvatuslaki on korjattava toteuttamiskelpoiseksi

Varhaiskasvatuslain henkilöstö- ja kelpoisuusvaatimuksia koskevaa asetusta on ollut mahdoton noudattaa nykyisillä henkilöstön saatavuusresursseilla.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien ja -ohjaajien työmarkkinatilanteen sekä työntekijöiden jaksamisen näkökulmasta on kuitenkin tärkeää, että suhdeluku pysyy tasolla, jossa hoitajien määrää ei päiväkotiryhmissä vähennetä. Ryhmäkokoja ei tule kasvattaa. Korjausliike parantaa varhaiskasvatuksen ammattilaisten työhyvinvointia, päiväkodin arjen sujuvuutta ja lasten hyvinvointia.

SAK:n ratkaisu

- Varhaiskasvatuslain mukaista henkilöstöä tulee ryhmäkohtaisesti olla vähintään neljä kasvatus- ja ohjausalan ammattilaista:
 - vähintään puolella tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus.
 - vähintään puolella varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tai perhepäivähoitajan kelpoisuus.
- Kirjataan lakiin varhaiskasvatuksen ohjaajan nimikkeestä, jonka kelpoisuusvaatimuksena on vähintään kasvatus- ja ohjausalan tai perhepäivähoitajan ammattitutkinto.
- Riittävä henkilöstömitoitus lapsiryhmäkohtaisesti ja koko lasten tosiallisen hoitopäivän ajan.
 - Lapsiryhmien kokoa ei tule samalla nostaa.

Työmarkkinarikollisuus ja harmaa talous on kitkettävä suomalaisesta työelämästä

Työperäisen hyväksikäytön yleisyyttä, tapoja ja erityispiirteitä ei ole tunnustettu lainsäädännössä, vaikka ammattiliitot ovat puhuneet asiasta jo pitkään. Seuraavan hallituksen tehtävä on tehdä työmarkkinarikollisuudesta kannattamatonta lisäämällä säätelyä ja valvontaa sekä suurentamalla sanktioita.

Ehdotuksemme tässä osiossa:

- Työmarkkinarikollisuuteen on puututtava laajalla toimenpidepaketilla
- Työntekijöiden oikeusturvakeinoja työoikeudellisissa riitatilanteissa on parannettava
- Ammattiliitoille on säädettävä kanneoikeus
- Tilaajavastuulaki ja hankintalaki on uudistettava
- Yritysvastuulainsäädäntöä on korjattava
- Pakotettuun kevytyrittäjyyteen ja hyväksikäyttöön on puututtava tehokkaasti
- Veronumeron käyttöä on laajennettava
- Tulorekisteriä on hyödynnettävä tehokkaammin
- Kabotaasiliikenteen valvonta ja sanktiot on saatava kuntoon
- Markkinoiden valvontaa on tehostettava

Työmarkkinarikollisuuteen on puututtava laajalla toimenpidepaketilla

Suomessa työmarkkinarikollisuudesta on tullut tunnustettu ongelma. Sen uhreina ovat erityisesti haavoittuvassa asemassa olevat työntekijät: Ulkomaalaistaustaiset, nuoret ja osatyökykyiset. Työntekijöiden hyväksikäytön muodot ovat moninaisia: alipalkkauksesta aina ihmiskaupan tunnusmerkit täyttäviin rikoksiin. Työnantajien kiinnijäämisriski on liian pieni ja seuraamukset olemattomia. Uhrien oikeudellinen apu on olematon. Viranomaisilla puuttuu resursseja ja heidän toimivaltuutensa ovat riittämättömiä.

Työrikosten tehokas torjunta edellyttää rangaistusasteikon koventamista. Lisäksi tarvitaan alipalkkauksen kriminalisointia omana rikosnimikkeenään. Tällä hetkellä lainsäädäntö ei tunnista rikoksiksi tilanteita, joissa työnantaja jättää maksamatta työntekijälle lain tai työsopimuksen mukaisen palkan, ylityökorvaukset tai laiminlyö muita työsuhteeseen kuuluvia asioita.

Selkeä rikosnimike alipalkkaukselle tai vaihtoehtoisesti palkkavarkaudelle parantaa työntekijöiden oikeusturvaa, kun palkkasaatavat turvataan tehokkaasti ja työnantajan laiminlyönnit johtavat konkreettisiin seuraamuksiin. Työntekijöiden hyväksikäytön kiinnijäämisrikin ja sanktioiden koventuminen sekä viranomaisten toimintavaltuuksien kasvattaminen hyödyttävät rehellisiä yrittäjiä sekä vähentävät harmaata taloutta, koska rikollinen toiminta muuttuu vähemmän kannattavaksi.

SAK:n ratkaisu

- Säädetään työnantajan tahallinen lain, työehtosopimuksen tai työsopimuksen mukaisen palkan, ylityökorvausten tai muiden työsuhteeseen kuuluvien etuuksien maksamatta jättäminen itsenäiseksi rikokseksi palkkavarkautena.
 - Rangaistuksena sakko tai vankeus enintään kaksi vuotta, törkeissä tapauksissa enintään kuusi vuotta.

- Kovennetaan rikoslain 47 luvun työrikosten rangaistuksia vastaamaan niiden vakavuutta ja vaikutuksia työntekijöiden elämään.
- Laajennetaan rikoslain 9 luvussa säädetyn oikeushenkilön rangaistusvastuun soveltamisala kattamaan kaikki rikoslain 47 luvun työrikokset ja nostetaan yhteisösakon alaraja 10 000 euroon.
- Laajennetaan rikoslain 47 luvun 6 a §:n säännös kattamaan luvattoman ulkomaisen työvoiman käytön lisäksi myös väärällä työluvalla työskentelevän työvoiman käytön.
- Laajennetaan liiketoimintakiellon määräämisen edellytyksiä kattamaan kaikki rikoslain 47 luvun työrikokset ja nostetaan kiellon alarajaa kolmesta vuodesta viiteen vuoteen.
- Kovennetaan rikoslain 16 luvun 11 §:ssä säädettyä liiketoimintakiellon rikkomisesta määrättävää maksimirangaistusta kahdesta vuodesta neljään vuotta vankeutta.
- Turvataan työsuojeluvalvonnan nykyistä paremmat resurssit työmarkkinarikollisuuden torjuntaan ja valvotaan, lisäys 15 henkilötyövuotta.
- Turvataan työmarkkinarikosten uhreille tarpeellinen oikeudellinen apu ja tarvittaessa tulkkaus kattamaan koko rikosprosessi rikosilmoituksesta tuomioistuinkäsittelyyn.
- Laajennetaan harmaan talouden riippumatonta tutkimustoimintaa aggressiiviseen verosuunnitteluun sekä yksityishenkilöiden toimintaan.

Työntekijöiden oikeusturvakeinoja työoikeudellisissa riitatilanteissa on parannettava

Työntekijöiden oikeusturvakeinot työoikeudellisissa riitatilanteissa ovat riittämättömiä. Korkea kynnys lähteä oikeusprosessiin sekä korkeiden oikeudenkäyntikulujen riski voivat estää työntekijöitä puolustamasta oikeuksiaan. Ongelma korostuu erityisesti haavoittuvassa työmarkkina-asemassa olevien työntekijöiden kohdalla.

Työntekijöiden oikeusturva toteutuu nykyistä nopeammin ja tehokkaammin, jos heillä on matala kynnys hakea oikeuksiaan. Työtuomioistuimen käsittely työoikeudellisissa riita-asioissa on nopeampaa ja kustannustehokkaampaa kuin kärjäoikeudessa. Lisäksi työtuomioistuimessa on kärjäoikeuksia parempi asiantuntemus työoikeudellisissa ja työelämää koskevissa asioissa. Työsuhteen luonne tulee selkeyttää erityisesti epäselvissä työsuhteissa, kuten alustatyössä, mikä parantaa työntekijöiden oikeuksien toteutumista ja estää väärinluokittelua.

SAK:n ratkaisu

- Säädetään helpoista ja nopeasti käytettävistä oikeussuojakeinoista, joilla ratkaistaan työsuhteisiin liittyviä erimielisyyksiä, kuten työsuhteen väärinluokittelu, työsuhteen ja yrittäjyyden erottelu, määräaikaisuuden peruste sekä työaikaa ja sen vaihtelua koskeva rajanveto.
- Säädetään työtuomioistuimelle toimivalta työoikeudellisissa riita-asioissa siten, että siirretään työoikeudelliset riita-asiat yleisistä tuomioistuimista työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Ammattiliitoille on säädettävä kanneoikeus

Työntekijät voivat nostaa kanteita työsuhteensa ehtojen tai oikeuksien loukkaamisesta, mutta tämä vaatii yksittäisten työntekijöiden aktiivisuutta ja resursseja. Tämä luo haasteita erityisesti ulkomaalaistaustaisille, nuorille, järjestäytymättömille ja heikossa työmarkkina-asemassa oleville. Työsuhteisiin liittyvät riita-asiat käsitellään usein yksittäistapauksina, mikä hidastaa ja monimutkaistaa prosessia.

Ammattiliiton kanneoikeus tehostaisi valvontaa ja oikeussuojan toteutumista. Riita-asiat voitaisiin ratkaista kerralla useamman työntekijän osalta, mikä tehostaisi valvontaa kaikkien työntekijöiden kohdalla. Ammattiliittojen kanneoikeus pienentäisi oikeudenkäyntikustannuksia ja nopeuttaisi käsittelyaikoja. Työoikeussäännösten tehostunut valvonta parantaisi työntekijöiden taloudellista asemaa ja vähentäisi valtion sekä kuntien sosiaaliturvakustannuksia.

SAK:n ratkaisu

- Säädetään ammattiliitoille itsenäinen kanneoikeus työelämään, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä asioissa.
 - Ammattiliitot voivat nostaa kanteen työntekijöiden puolesta ilman valtakirjaa ja edustaa useampia työntekijöitä samassa asiassa.
 - Kanneoikeus kattaisi yleiset tuomioistuimet, työtuomioistuimen ja muut erityistuomioistuimet.

Tilaajavastuulaki ja hankintalaki on uudistettava

Tilaajavastuulain tarkoituksena on ehkäistä harmaata taloutta ja edistää rehellistä kilpailua. Se velvoittaa yritykset varmistamaan, että niiden sopimuskumppanit noudattavat työlainsäädäntöä ja velvoitteita. Lainsäädäntö ei huomioi riittävästi työntekijöiden oikeuksien toteutumista, vaan keskittyy ensisijaisesti yrityksen taloudellisiin vastuisiin.

Laajentamalla tilaajavastuuta, vahvistamalla valvontaa ja koventamalla sanktioita voidaan edistää reilua kilpailua ja ehkäistä työntekijöiden hyväksikäyttöä. Harmaan talouden torjunta tehostuu, kun tiukempi valvonta ja sanktiot vähentävät veronkiertoa, pimeää työvoimaa ja työntekijöiden hyväksikäyttöä.

Julkisten hankintojen toteuttajien pitää tarjota työntekijöille säälliset työehdot niin omissa kuin ulkoistetuissa palveluissa. Julkisilla varoilla tehdään hankintoja toimijoilta, jotka eivät noudata työlainsäädäntöä, työehtoja tai ympäristönsuojelun periaatteita. Nykyinen hankintalaki mahdollistaa negatiivisen kilpailun työehdoilla: heikot työehdot ja työolosuhteet heikentävät tuotettujen palveluiden laatua ja palvelutyötä tekevien asemaa sekä vääristävät kilpailua. Hyväksikäyttöä tapahtuu pitkien alihankintaketjujen loppupäässä ja työvoiman vuokrauksessa.

SAK:n ratkaisu

- Tilaajavastuulakia uudistetaan.
 - Lisätään tilaajavastuulain mukaisiin selvitysvelvollisuuksiin vaatimus toimittaa selvitys työehtosopimusten noudattamisesta, palkkojen maksamisesta ja työaikakirjanpidosta.
 - Laajennetaan sanktioita ja vastuuta säätämällä tilaajalle entistä tiukempi vastuu, jos sen sopimuskumppani rikkoo työntekijöiden oikeuksia.

- Kovennetaan sanktioita, kuten tilaajavastuulain rikkomisesta seuraavia laiminlyöntimaksuja ja laajennetaan sanktioita yritysjohtoon henkilökohtaisena vastuuna.
- Estetään yrityksiä, jotka rikkovat tilaajavastuulakia vakavasti, osallistumasta julkisiin hankintoihin määrääjäksi.
- Vahvistetaan viranomaisten oikeuksia saada tietoa yritysten toiminnasta ja palkkakäytännöistä.
- Laajennetaan tilaajavastuu koko alihankintaketjuun Ruotsin-mallin mukaisesti: Pääurakoitsija veloitetaan edellyttämään tarjoajilta alalla noudatettavien työehtojen vähimmäismääräysten noudattamista. Työn tarjoajaa edellytetään valvomaan alihankkijoidensa osalta vastaavien ehtojen noudattamista.
- Sisällytetään lakiin tilaajan tosiasiallinen vastuu sopimuskumppaninsa työnantajavelvoitteista, kuten työehtosopimuksen mukaisen palkan maksamisesta.
- Uudistetaan julkisten hankintojen lainsäädäntöä.
 - Muutetaan hinta-laatusuhteen vertailuperusteena olevat kokonaislaatuksiteerit, kuten laadullisiin, yhteiskunnallisiin, ympäristö- ja sosiaalisiin näkökohtiin liittyvät kriteerit, velvoittaviksi ja poistetaan säännöksistä mahdollisuus kilpailla pelkällä hinnalla.
 - Veloitetaan hankintayksiköt ottamaan hankintasopimukseen aina työlainsäädännön ja työehtosopimusten vähimmäisehtojen noudattamista koskeva ehto.
 - Annetaan hankintayksiköille oikeus lisätä hankintasopimukseen ehtoja, jotka edellyttävät työlainsäädännön tai työehtosopimusten vähimmäisehtoja paremmat työehdot.
 - Julkisista hankintaprosesseista poissuljetaan toimijat, jotka rikkovat työntekijöiden oikeuksia tai työlainsäädäntöä.
 - Lisätään työntekijöihin ja työntekijöiden edustajiin kohdistuneet työrikkokset selvemmin osaksi pakollisia poissulkuperusteita.
 - Vaaditaan yritysjohtolta rikosrekisteriote todentamaan rikkeettömyys pakollisten poissulkuperusteiden osalta.
 - Rajataan pääurakoitsijan alihankkijoiden hankintaketjujen määrää.
 - Kaikki pakolliset poissulkuperusteet säädetään koskemaan myös EU:n kynnysarvot alittavia hankkeita.
 - Hankintakoulutusta ostavia ja tarjoavia toimijoita ohjataan panostamaan nykyistä enemmän sosiaaliseen- ja ympäristökestävyyteen taloudellisen kestävyuden rinnalla.
 - Palvelusopimuksien julkisuutta lisätään, vaikka ne olisivat yksityisen tuottajan tai kunnan oman yhtiön välisiä.

Yritysvastuulainsäädäntöä on korjattava

Yritykset eivät kannu aina vastuuta toimitusketjujensa ihmisoikeus- ja ympäristövaikutuksista. Tämä johtaa vastuuttomaan liiketoimintaan sekä kilpailuasetelman vääristymiseen vastuullisten ja vastuuttomien toimijoiden välillä.

EU:n yritys vastuudirektiivin huolellisuusvelvoitteen huomattava rajausta koskee ensisijaisesti vain suoria liikekumppaneita. Näin ollen se ohjaa vastuullisuustyötä ja siihen varattuja resursseja sinne, missä ihmisoikeus- ja ympäristöriskit eivät ole pahimpia. Myös ostajayrityksen tiedonsaantia koskeva rajausta johtaa siihen, että suuret yritykset eivät voi lähtökohtaisesti pyytää tarvitsemiaan yritys vastuutietoja alle 500 työntekijää työllistävältä suoralta liikekumppaniltaan.

Uhrin asema on heikko, koska sääntely ei mahdollista siviilioikeudellisten vahingonkorvauskanteiden nostoa Suomessa. EU:n jäsenmaat eivät ole myöskään velvoitettuja varmistamaan sitä, että haitallisen yritystoiminnan uhrin voivat hakea oikeutta kansallisissa tuomioistuimissa.

SAK:n ratkaisu

- EU:n yritys vastuulainsäädäntö päivitetään ja pannaan toimeen kansallisesti.
 - Kansainvälisten standardien mukaisen riskiperustaisen huolellisuusvelvoitteen on katettava suuret ja keskikokoiset yritykset sekä koko arvoketju.
 - Poistetaan yritysten huolellisuusvelvoitetta koskeva tuotantoketjun 1. portaan rajausta.
 - Poistetaan ostajayritysten tiedonsaantia koskeva rajausta.
- Vahvistetaan uhrin asemaa:
 - Lisäämällä siviilioikeudelliset vahingonkorvauskanteet.
 - Perustetaan riippumaton valvontaelin, jolla on resurssit sekä valtuudet valvoa yritysten vastuullisuusvelvoitteiden toteutumista ja määrätä seuraamuksia.
- Laajennetaan määritelmää sidosryhmistä ja niiden oikeudesta tulla kuulluksi.

Pakotettuun kevytyrittäjyyteen ja hyväksikäyttöön on puututtava tehokkaasti

Ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden tosiasiallisten työsuhteiden naamiointi ns. kevytyrittäjyydeksi ilman työntekijän omaa aloitetta tai tietoa on merkittävä ongelma.

Jos työntekijä tekee suorittavaa työtä työnantajan osoittamassa kohteessa työnantajan määrittämällä ehdoilla, työajoilla ja -vuoroilla sekä vailla mahdollisuutta määrittää omaa palkkaansa yrittäjänä tai ottaa toimeksiantoja muilta työnantajilta, on toimeksiantosuhde katsottava työsuhteeksi.

SAK:n ratkaisu

- Työnantajalle on tultava sanktio ulkomaalaisrikkomuksesta, jos työnantaja käyttää työntekijän oleskeluluvalla olevaa henkilöä ns. kevytyrittäjänä.
 - Yrittäjällä on oltava yrittäjän oleskelulupa.

- Lisätään ulkomaalaislakiin: "Toimeksiantajan tulee varmistaa, että kolmannen maan kansalaisella on kokoaikaiseen yritystoiminnan harjoittamiseen oikeuttava oleskelulupa."
 - Jos sääntöä rikotaan, sanktiot määrätään ulkomaalaisrikkomuksen perusteella.
- Uudistetaan työsopimuslakia niin, että se estää työsuhteiden naamioimisen yrittäjyydeksi.

Veronumeron käyttöä on laajennettava

Veronumerorekisteröinnin tarkoituksena on työntekijöiden henkilötunnisteen oikeellisuuden valvonta sekä työnantajan, työntekijän ja itsenäisen työnsuorittajan verotukseen liittyvien velvollisuuksien valvonta. Veronumeromenettely on käytössä rakennus- ja laivanrakennusalalla.

SAK:n ratkaisu

- Laajennetaan veronumeromenettelyä kiinteistö- ja ravintolapalvelualoille sekä niille teollisuuden toimialoille, joissa menettely ei ole vielä käytössä.
- Ravintola-alalla otetaan käyttöön Ruotsin mallin mukainen henkilöstöpäiväkirja.
- Selvitetään, miten rakennusalalla käytössä oleva ja hyväksi havaittu käännetty arvonlisäverovelvollisuus voidaan ottaa käyttöön muilla aloilla.

Tulorekisteriä on hyödynnettävä tehokkaammin

Tulorekisteri sisältää laajasti tietoja ansioista, eläkkeistä ja etuuksista. Tulorekisteriä ei pysty hyödyntämään täysimääräisesti tietojen vaillinaisuuden vuoksi. Tilanne johtaa sosiaaliturvan saamisen viivästymiseen sekä turhiin etuusmuutoksiin. Tähän on kiinnitetty huomiota muun muassa Laboren, Tampereen yliopiston ja VATT:n tutkimuksissa. Tulorekisterin tietosisällön laajentamisen lisäksi on panostettava ilmoitusten laadunvalvontaan osana harmaan talouden torjuntaa.

Ammattiliittojen rajaaminen tulorekisterin käyttäjäjoukon ulkopuolelle ei ole perusteltua: ammattiliitoilla on nykyään viranomaisluonteisia tehtäviä, kuten itsemaksavien jäsenten jäsenmaksutietojen välittäminen Verohallinnolle. Työnantajan on mahdollista saada työntekijöiden jäsenyystieto palkkahallinnosta, vaikka ammattiliiton jäsenyys on GDPR:n mukainen erityinen henkilötietoryhmä.

Työnantajat merkitsevät tulorekisteriin palkkatietoja myöhässä tai vääristeltyinä, mikä estää alipalkkauksen todentamista ja vaikeuttaa valvontaa. Toistuva, tahallinen tai tuottamuksellinen väärien tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin on jäänyt ilman riittäviä seuraamuksia.

SAK:n ratkaisu

- Kehitetään tulorekisterin tietosisältöä vastaamaan sosiaaliturvajärjestelmän toimeenpanon tarpeita. Tämä voidaan toteuttaa muun muassa lisäämällä työntajille tulorekisteriin pakollisesti ilmoitettavia tietoja, kuten erittelyt palkkatiedoista ja poissaolotiedoista.
- Säädetään tulotietojärjestelmästä annetun lain 23 §:ään myöhästymismaksulle alaraja 500 euroa.

- Laajennetaan tulorekisterin tiedonkäyttöoikeus ammattiliitoille. Suomi.fi-sivustolle tai esimerkiksi digi- ja väestötietoviraston ylläpitämään keskitettyyn tunnistuspalveluun rakennetaan erillinen valtuutustoiminnallisuus.
- Lisätään lakiin tulotietojärjestelmästä tulonsaajan mahdollisuus itse luovuttaa tulorekisterissä olevia tulotietoja kolmannelle osapuolelle.
 - Uuden toiminnallisuuden myötä itsemaksavien jäsenten verotiedot olisivat ajantasaiset kuukausitasolla.
 - Liiton jäsenyystieto säilyisi yksityisenä tietona, kun ainoastaan kolmas osapuoli voi tarkastella jäsenmaksun maksamisperusteena olevia tulorekisterin palkkatietoja.
- Säädetään seuraamukset työnantajille, jotka tahallisesti tai toistuvasti antavat virheellisiä tietoja tulorekisteriin.

Kabotaasiliikenteen valvonta ja sanktiot on saatava kuntoon

Kabotaasikuljetus on tavarankuljetusta, joka suoritetaan toisessa maassa rekisteröidyllä ajoneuvolla. Tavoitteena on digitaalinen rajavalvonta ulkomaiselle raskaan liikenteen kalustolle.

Kabotaasin säännöt ovat kolme kuljetusta seitsemässä päivässä, mutta näitä ei valvota kunnolla. Ajoissa ei myöskään usein noudateta suomalaisia työehtoja ja kabotaasi on yksi keino madaltaa hintoja. Kabotaasiliikenteen valvontaan on tekniset edellytykset, koska ajoneuvot valokuvataan rajavalvonnassa. Valvonta ei kuitenkaan toteudu, koska Lupa- ja Valvontavirasto LVV:llä ei ole tähän resursseja.

SAK:n ratkaisu

- Kasvatetaan Lupa- ja Valvontavirasto LVV:n resurssit riittävälle tasolle, jotta kabotaasiliikenteen valvonta on mahdollista.
- Säädetään kabotaasirikkeestä hallinnollinen seuraamusmaksu 5 000 euroa.

Markkinoiden valvontaa on tehostettava

Kuluttaja- ja kilpailuviranomaisten resurssit ovat rajalliset, eikä lainsäädäntö mahdollista riittävän tehokasta markkinoiden toiminnan turvaamista. Kilpailun puute johtaa korkeampaan hintatasoon sekä heikompaan laatuun, työllisyyteen ja palkkatasoon. Jo pienillä muutoksilla voidaan julkisten hankintojen käytäntöihin saavuttaa säästöjä. Tehokkaalla kilpailuvalvonnalla on talouskasvua kiihdyttävä vaikutus.

SAK:n ratkaisu

- Kuluttaja- ja kilpailuviraston toimivaltuuksia muutetaan.
 - Säädetään otto-oikeus eli mahdollisuus tutkia liikevaihtorajat alittavia yrityskauppoja.
 - Lisätään velvoite ja toimivaltuudet valvoa sekä tukea julkisten hankintojen yhteiskunnallisten tavoitteiden toteutumista, erityisesti sosiaali- ja työoikeudellisten kysymysten saralla.
 - Veloitetaan kilpailu- ja kuluttajavirastoa ylläpitämään tilastorekisteriä, joka kokoaa julkisista hankinnoista markkinatietoa, kuten tarjousten hinta, tuotteet ja tarjousten määrä.

- Markkinaoikeuden toimivaltuuksia muutetaan.
 - Asetetaan alaraja kilpailurikkomusten seuraamusmaksuille, mikä toimisi pelotteena ja ehkäisisi markkinarikoksia.
 - Alarajaksi asetetaan esimerkiksi yksi prosentti kilpailunrajoitukseen osallistuvan elinkeinonharjoittajan tai elinkeinonharjoittajien yhteenliittymän maailmanlaajuisesta kokonaisliikevaihdosta.
 - Laajennetaan hallinnollisten seuraamusmaksujen käyttöalaa kuluttajaoikeustapauksissa.

Korkea työllisyys, osaaminen ja maahanmuutto ovat menestystekijöitä

Työllisyyspalveluiden ja osaamiseen kehittäminen sekä niihin liittyvät kysymykset ovat keskeisiä Suomen talouden ja kilpailukyvyn kannalta.

Esimerkiksi maahan muuttaneiden entistä parempi integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään on tärkeää. Integraation onnistuminen työmarkkinoille ja koko yhteiskuntaan tukee Suomen huoltosuhdetta. Kielitaidon hankkiminen on olennaista, koska se auttaa työntekijää tunnistamaan oikeutensa työelämässä.

Ehdotuksemme tässä osiossa:

- Työllisyyspalveluita on kehitettävä vastaamaan paremmin työnhakijoiden tarpeita
- Työttömien mahdollisuuksia opiskella on lisättävä
- Kuntien maksuvastuuta on muutettava niin, että se kannustaa palveluihin
- Palkkatukea on kehitettävä
- Maahanmuuttajien kotoutumiseen ja kielikoulutukseen on lisättävä resursseja
- Työvoiman saatavuusharkinta on säilytettävä
- Tutkintojen ja osaamisen tunnistamista sekä tunnustamista on sujuvoitettava
- Nuorten työllisyyteen on kiinnitettävä huomiota
- Ammatillista koulutusta on kehitettävä
- Jatkuvan oppimisen tuki on tuotava lakkautetun aikuiskoulutustuen tilalle
- Työelämätietous on tuotava osaksi opetusta kaikille koulutusasteille

Työllisyyspalveluita on kehitettävä vastaamaan paremmin työnhakijoiden tarpeita

Työllisyyspalveluilla on edelleen liian pienet resurssit tehtäviin nähden. Resurssit ovat merkittävästi pienemmät verrattuna esimerkiksi Tanskaan, joka mainitaan usein mallimaana hyvästä työllisyyden hoidosta.

Suomessa työllisyyspalvelut siirtyivät kuntien järjestämisvastuulle vuoden 2025 alussa. Ongelma on siinä, että palveluiden rahoitus oli jo lähtökohtaisesti aliresursoitua. Työttömien palveluprosesseissa korostuvat myös lainsäädännölliset velvoitteet.

SAK:n ratkaisu

- Lisätään työllisyyspalveluiden rahoitusta asiantuntijoiden ehdottomalle tasolle vuosittain vuoteen 2040 saakka, jolloin rahoitustaso on 180 miljoonaa euroa nykytasoa korkeampi.
- Luovutaan velvoittavista ja vanhanaikaisista työhön osoittamisista. Työnhakijat valitsevat itse itselleen parhaimmat haettavat työpaikat työnhakutavoitteen mukaisesti.
- Lisätään tekoälyn käyttöä työnvälityksessä ja parannetaan työnhakijoiden sähköisiä sekä kasvokkain tapahtuvia palveluita.

Työttömien mahdollisuuksia opiskella on lisättävä

Työttömistä suurella osalla on korkeintaan toisen asteen tutkinto. Elinvoimakeskusten kehittämis- ja hallintokeskuksen (KEHA-keskus) työvoimakatsauksessa elokuussa 2025 työttömien aktivointiaste oli 20,2 prosenttia, mikä on 7,7 prosenttiyksikköä matalampi kuin vuotta aiemmin. Aktivointiaste laskisi vielä enemmän, jos työttömien omaehtoinen koulutus poistettaisiin tilastoista.

Työttömien mahdollisuuksia kehittää omaehtoisesti osaamistaan on rajattu merkittävästi. Järjestelmä on sekava ja voi johtaa siihen, että työtön menettää oikeuden työttömyysturvaan, jos hän opiskelee omaehtoisesti.

SAK:n ratkaisu

- Kun työtön täyttää kaikki hänelle asetetut velvollisuudet, hän saa opiskella omaehtoisesti ilman, että tämä vaikuttaa hänen asemaansa ja oikeuteensa työttömyysturvaan.

Kuntien maksuvastuuta on muutettava niin, että se kannustaa palveluihin

Työttömyysetuuksien nykyisessä rahoitusmallissa kuntien rahoitusvastuu työttömyysturvamenosta alkaa ja nousee portaittain sen jälkeen, kun henkilöllä täyttyy 100 päivää työttömyyttä. Työnhakijan osallistuminen työllisyyttä edistäviin palveluihin ei vähennä kuntien maksuvastuuta. Tämän takia työttömiä ei välttämättä ohjata enää pidempiin palveluihin, kuten palkkatuettuun työhön ja koulutuksiin, jotka parantavat työllistymistä pitkällä aikavälillä.

SAK:n ratkaisu

- Muutetaan työttömyysetuuksien rahoitusmallia niin, että palkkatuettu työ ja työvoimakoulutus vapauttavat kunnat työttömyysturvan maksuvastuusta. Tämä kannustaa siihen, että kunnissa työttömiä ohjataan työelämään johtaviin palveluihin, mikä tukee työllisyyden kasvua.

Palkkatukea on kehitettävä

Tutkimukset osoittavat, että palkkatuki yrityksiin on yksi tehokkain työvoimapalvelu työllistymisen kannalta. Palkkatuetun työn hyödyntäminen ja sen rahoituksen turvaaminen ovat kuitenkin haastavia nykyisessä työllisyyspalveluiden rahoitusmallissa. Osa työllisyysalueista on ilmoittanut keskeyttäneensä palkkatuen myöntämisen, koska määrärahat ovat loppu.

Palkkatuettu työ ei kerrytä lainkaan työttömyysturvan työssäoloa ja kotikunnan rahoitusvastuu työttömyysturvasta säilyy aktivointipalvelun ajan. Näin ollen rahoitusmallin työttömyysturvamenot voivat vaikuttaa kuntien ja työllisyysalueiden kannustimiin, joilla työttömiä ohjataan palkkatuettuun työhön.

SAK:n ratkaisu

- Muutetaan lakia niin, että palkkatuetusta työstä saatu ansio kerryttää työttömyyspäivärahan työssäoloa täysimääräisesti.
- Muutetaan palkkatuen rahoitusta niin, että puolet rahoituksesta tulee kunnilta ja puolet valtiolta.

- Tehostetaan ikääntyneiden ja pitkäaikaistyöttömien pääsyä palkkatuettuun työhön: työpaikan löytyessä on löydyttävä myös rahoitusta.

Maahanmuuttajien kotoutumiseen ja kielikoulutukseen on lisättävä resursseja

Sen riski, että maahanmuuttajataustainen työntekijä kohtaa työperäistä hyväksikäyttöä, on noussut. Etenkin maahan juuri saapuneiden tiedot suomalaisesta yhteiskunnasta, kulttuurista ja työelämän toimintamalleista ovat usein vajavaiset. Myös puutteellinen kielitaito altistaa myös hyväksikäytölle.

Kielitaidon puute voi synnyttää vaaratilanteita työssä ja vaikeuttaa asiointia ja kotoutumista.

Laadukasta kielikoulutusta ei ole riittävästi tarjolla. Jonot ovat pitkät ja kielitutkinnon suorittaminen kallista. Työn perässä maahan muuttanut ei kuulu kotoutumispalveluiden piiriin, mikä vaikeuttaa kiinnittymistä yhteiskuntaan.

SAK:n ratkaisu

- Laaditaan ja otetaan käyttöön kansallinen strategia työperäisten maahanmuuttajien kielikoulutukseen.
- Lisätään työnantajien vastuuta järjestää sekä kustantaa maahanmuuttajataustaisten työntekijöidensä kieli- ja kotoutumiskoulutusta, erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä rekrytoidaan EU- tai ETA-maiden ulkopuolelta.
- Kielikoulutuksen ja kotoutumispalveluiden järjestämisen työperäisille maahanmuuttajille on oltava lakisääteistä, jotta kaikki kotoutumispalveluiden ulkopuolella olevat maahanmuuttajat voivat osallistua niihin.
- Lisätään maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kotimaisten kielten opetusta ja kotoutumiskoulutusta sekä koko koulutusjärjestelmässä että työnantajien kustantamassa henkilöstökoulutuksessa.
- Lisätään suomalaisen yhteiskunnan ja työelämätietouden opetusta maahanmuuttajataustaisille henkilöille kaikilla koulutusasteilla, työvoimapalveluissa sekä työnantajien kustantamassa henkilöstökoulutuksessa työpaikoilla.
- Velvoitetaan viranomaiset perehdyttämään Suomeen tulevia työntekijöitä Suomen työelämän pelisäännöistä jo heidän lähtömaassaan.

Työvoiman saatavuusharkinta on säilytettävä

Saatavuusharkinnan tarkoituksena on turvata Suomessa jo olevien työntekijöiden mahdollisuudet työllistyä ennen kuin rekrytoidaan EU:n ulkopuolelta. Tämä koskee vain aloja, joilla on selkeästi enemmän työttömiä kuin avoimia työpaikkoja ja sielläkin vain työntekijäammatteja. Kaikki työvoimapula-ammateiksi linjatut ammattialat on alueellisesti jo vapautettu saatavuusharkinnasta. Työvoimapula-aloilla saatavuusharkinta ei siis ole este ulkomaisille rekrytoinneille.

Toimintatavat ja linjaukset, joilla saatavuusharkintaa sovelletaan, vaihtelevat alueittain. Saatavuusharkinnasta on vapautettu ammatteja, joihin on paljon työttömiä työnhakijoita, eikä paikkoja ole ollut avoimessa haussa.

SAK:n ratkaisu

- Säilytetään saatavuusharkinta.
 - Työvoiman tarjonnan ja kysynnän arvioinnin on perustuttava läpinäkyviin menetelmiin.
 - Alueellisten työlupalinjausten ja työvoimapula-alojen määrittelyyn tarvitaan yhtenäiset kriteerit ja tietopohja.

Tutkintojen ja osaamisen tunnistamista sekä tunnustamista on sujuvoitettava

Ulkomailla hankittujen tutkintojen tunnistamisprosessi on vaikea, hidas ja kallis.

Muualla kuin EU- tai ETA-valtiossa suoritetun tutkinnon tunnustaminen edellyttää hakijalta lisäopintojen suorittamista sekä riittävää kielitaitoa. Suuri osa työvoimapula-ammateista on laillistettuja tai nimikesuojattuja. Ulkomailla koulutuksensa saaneet maahanmuuttajat joutuvat usein tilanteeseen, jossa työnantajat eivät luota ulkomaisiin tutkintoihin tai ulkomaiseen työkokemukseen.

SAK:n ratkaisu

- Kehitetään EU- ja ETA-maiden ulkopuolelta tulevien ammattilaisten täydennyskoulutusmalli, joka tähtää ulkomailla tutkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien osaamisen tunnustamiseen, ammatinharjoittamisoikeuden myöntämiseen ja työllistymiseen.

Nuorten työllisyyteen on kiinnitettävä huomiota

Nuorten työllisyys on heikentynyt viime vuosina merkittävästi ja nuorten työttömyysaste on noussut rajusti. Nuorten työttömyysjaksojen kestot ovat myös pidentyneet. Pitkäaikaistyöttömien määrä on lisääntynyt ja nuorten työttömyydessä on havaittavissa rakennetyöttömyyden piirteitä.

Ohjelmat, jotka integroivat eri palveluita yhteen, ovat vaikuttavampia kuin yksittäiset palvelut. Monialaiset palvelut ohjaavat nuoria enemmän palveluihin ja estävät viimesijaiselle tuelle putoamista. Nuorten profilointi ja henkilökohtaisempi palvelu lisäävät vaikuttavuutta.

Ohjaamoiden toiminnalla on saavutettu hyviä tuloksia, ja ne ovat vakiintuneet eri puolille Suomea. Muissa Pohjoismaissa pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon on sovellettu Sijoita ja valmenna -mallia (IPS), ja siitä on saatu hyviä tuloksia.

SAK:n ratkaisu

- Turvataan lasten ja nuorten moniammatillisen tuen ja ohjauksen palvelut oikea-aikaisina lähipalveluina (oppilas- ja opiskelijahuollon palvelut, nuorisotoimi, perhepalvelut).
- Turvataan nuorisotakuun mukaiset palvelut niin, että osoitetaan työ-, opiskelu- ja harjoittelupaikkoja alle 30-vuotiaille.
- Jatketaan Ohjaamojen toimintamallia valtakunnallisesti ja vahvistetaan nuorisotoimen palveluiden toimintaedellytyksiä kunnissa.

Ammatillisesta koulutuksesta on kehitettävä

Ammatteihin opiskelee tällä hetkellä noin 350 000 opiskelijaa.

Ammatillisessa koulutuksessa rahoitus opiskelijaa kohden on laskenut 2000-luvulla. Ammatillisesta koulutuksesta leikataan tällä hallituskaudella jälleen 120 miljoonaa euroa. Tämä ja osaamisperusteisuuteen siirtyminen ovat aiheuttaneet monenlaisia ongelmia, jotka on korjattava.

Tällä hetkellä ammatillisen koulutuksen laadussa on liikaa alakohtaisia ja järjestäjäkohtaisia eroja. Lähiopetuksen määrä vaihtelee paljon. Yhä useampi opiskelija tarvitsee opintoihinsa tukea, mutta tuen kohdistamisessa on haasteita. Tämä aiheuttaa opintojen viivästymistä ja keskeyttämistä. Pyrkimyksistä huolimatta ammatillinen koulutus ei ole käytännössä tasavertainen väylä jatko-opintoihin.

Joka kymmenes työkäinen osallistuu vuosittain ammatilliseen koulutukseen. Myös aikuisten mahdollisuuksia opiskella ammatillisessa koulutuksessa pitää vahvistaa. Tässä keskeinen kohderyhmä ovat erityisesti vailla ammatillista tutkintoa olevat aikuiset.

SAK:n ratkaisu

- Oppivelvolliselle on järjestettävä lähiopetusta joka päivä, poisluettuna työpaikalla tapahtuva oppiminen.
 - Etä-opetusta ja itsenäistä opiskelua on järjestettävä vain erittäin perustellusta syystä.
- Perustutkinnon on annettava nuorille entistä laajemmat ja syvemmät yleissivistävät tiedot ja taidot nuorille.
- Lisätään yhteistyötä lukioden kanssa tavoitteena joustavat mahdollisuudet suorittaa opintoja eri toisen asteen oppilaitosten välillä.
- Lisätään ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulujen yhteistyötä. Kaikissa korkeakouluissa on oltava siltaopintoja, jotka madaltavat kynnyistä päästä opiskelemaan ammatillisen tutkinnon kautta.
- Taataan pelkän perusasteen tutkinnon varassa oleville aikuisille aina opiskelupaikka.
- Koulutuksen rahoitusmalliin luotava tehokkaammat kannusteet koulutuksenjärjestäjille etsiä ja tarjota opiskelupaikkoja ilman tutkintoa oleville.
- Lisätään tutkinnon osien suorittamista jo yhden tutkinnon suorittaneille nostamalla tutkinnon osasta saatavaa rahoitusta ja lisäämällä tunnettavuutta.
- Mahdollisuutta suorittaa kokonainen ammatti- ja erikoisammattitutkinto tarvitaan etenkin alanvaihtotilanteissa.

Jatkuvan oppimisen tuki on tuotava lakkautetun aikuiskoulutustuen tilalle

Hallitus lakkautti aikuiskoulutustuen syksyllä 2024. Mitään korvaavaa tukimuotoa ei olla valmistelemassa sen tilalle, vaikka osaaminen on yksi tärkein tuottavuuden tehostaja.

Aikuiskoulutustuen lopettaminen heikentää työntekijöiden mahdollisuuksia kehittää osaamistaan, vähentää mahdollisuuksia vaihtaa alaa työvoimapula-aloille ja lisää työttömyyttä sekä vaikuttaa myös tuottavuuteen.

SAK:n jatkuvan oppimisen malli kannustaa ohjaamaan työelämään johtaviin palveluihin ja lisää työllisyyttä. Malli nojaa aikuiskoulutuksen malliin, mutta sitä kehitetään niin, että se tukee entistä paremmin työn ja opiskelun yhdistämistä. Malli kohdennetaan myös vähemmän koulutetuille henkilöille ja työvoimapulasta kärsiville aloille.

SAK:n ratkaisu

- Jatkuvan oppimisen tukimuoto kannustaa nostamaan koulutustasoa ja pyrkii vastaamaan pätevyysvaatimuksiin. Se on kohdennettu matalasti koulutetuille ja tukee osaamisen kehittämistä esimerkiksi vihreän siirtymän ja digitalisaation luomiin osaamistarpeisiin. Tuki on ansiosidonnainen ja sen kesto on pidempi matalasti koulutetuilla.
 - Mahdollisuus kouluttautua työvoimapula-aloille ilman työttömyysjaksoa.
 - Mallin kustannukset noin 30 prosenttia pienemmät kuin aikuiskoulutustuen.
 - Tuki rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksuilla, joten se ei lisää valtion menoja.

Työelämä tietous on tuotava osaksi opetusta kaikille koulutusasteille

Nuorten työelämä tietojen ja -taitojen opetus perusasteen opinnoissa yläkoulun aikana rajoittuu käytännössä muutamiin oppitunteihin lukuvuodessa. Myös toisen asteen opiskelijoilla on puutteita työelämä taidoissa.

Oppilaiden tiedot ja taidot toimia työelämässä jäävät liian heikoiksi, eivätkä he tunne omia oikeuksiaan tai velvollisuuksiaan työntekijöinä. Puutteet työelämän perustiedoissa ja -taidoissa heikentävät nuorten asemaa työelämässä ja ylipäänsä mahdollisuuksia päästä töihin.

SAK:n ratkaisu

- Lisätään työelämä tietouden opetus perusasteen opetussuunnitelmaan.
- Kehitetään työelämään tutustumisjaksoja (TET) yläkouluissa
 - 7. luokalla yksi TET-viikko
 - 8. luokalla kaksi TET-viikkoa
 - 9. luokalla kolme TET-viikkoa
 - Mahdollistamalla monipuolinen työelämäkokemus, alan tai vähintään työpaikan pitää jokaisella TET-viikolla olla eri.
 - Ennen TET-jaksoja käydään läpi tai kerrataan työelämän pelisäännöt.
- Vakiinnutetaan työelämäpainotteisen opetusmallin (TEPPO) mukainen opetus valtakunnallisesti.

Sosiaaliturvaa on kehitettävä ja turvaverkkoja parannettava

Orpon-Purran hallitus on tehnyt sosiaaliturvaan 1,9 miljardin euron leikkaukset, joista 900 miljoonaa on kohdistunut ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan. Työntekijöiden sosiaaliturvaa on leikattu erityisesti työttömyysturvasta, asumistuesta sekä sairauspäivärahoista. Toimeentulotukea on myös heikennetty eikä etuuksien tasoa ole korotettu indekseillä. Mittavat leikkaukset ovat heikentäneet hyvinvointivaltiota, romuttaneet ansioturvaa sekä pakottaneet ihmisiä hakemaan viimesijaisia etuuksia. Leikkaukset ovat kohdistuneet usein samoihin henkilöihin ja lisänneet köyhyyttä.

Sosiaaliturvan leikkaaminen ei ole oikea eikä tehokas keino työllisyyden edistämiseksi. Sosiaaliturvan tarkoituksena on turvata henkilön toimeentulo silloin, kun henkilö on perhevapailla, työkyvyttömänä, työttömänä tai eläkkeellä. Työllistymisen näkökulmasta on olennaista tukea henkilön työ- ja toimintakykyä, osaamista sekä työllistymistä mahdollistavia toimia. Jos Suomi haluaa edetä kohti joustoturvamallia, turvan ohella työttömien palveluiden kehittäminen ja vahvistaminen on olennaista.

Ehdotuksemme tässä osiossa:

- Työeläkejärjestelmän muutoksista on sovittava kolmikantaisesti
- Työttömien toimeentuloa on parannettava
- Asumistuki on kohdennettava paremmin työssäkäyville

Työeläkejärjestelmän muutoksista on sovittava kolmikantaisesti

Yhteiskunnassa ihmisillä on tarve varautua vanhuuteen, työkyvyttömyyteen ja läheisen poismenoon. Työeläkejärjestelmä on keskeinen ratkaisu tähän tarpeeseen. Työeläkkeet ovat lakisääteisiä, pakollisia, etuusperusteisia ja ansiosidonnaisia. Nämä piirteet ehkäisevät tehokkaasti eläkeläisköyhyyttä.

Työeläkejärjestelmän tulevaisuus tulee turvata. Viime vuosien uudistusten takia akuuttia tarvetta isommille eläkeuudistuksille ei ole, mutta pienempää muutostarvetta voi olla jatkuvasti. Muutokset tulee tehdä vakiintuneen tavan mukaan kolmikantaisesti. YEL-työtuloa tulee kehittää niin, että alivakuuttaminen vähenee, valtion rooli YEL:n rahoituksessa pienenee ja kilpailuneutraliteetti suhteessa palkansaajana tehtävään työhön paranee.

SAK:n ratkaisu

- Muutokset työeläkejärjestelmään tulee tehdä vakiintuneen tavan mukaan kolmikantaisesti.
- YEL-työtuloa on kehitettävä niin, että alivakuuttaminen vähenee, valtion rooli YEL:n rahoituksessa pienenee ja kilpailuneutraliteetti suhteessa palkansaajana tehtävään työhön paranee.

Työttömien toimeentuloa on parannettava

Työttömyysturvaleikkaukset ovat lisänneet pienituloisuutta sekä vaikeuttaneet osa-aikatyötä tekevien työssäkäynnin edellytyksiä. Ansiopäivärahan porrastamisen myötä ansioturvan taso on laskenut osalla jopa perusturvan tasolle. Työttömänä olevat joutuvat enenevässä määrin turvautumaan asumistukeen ja toimeentulotukeen.

Työttömyysturvan suojaosan poistaminen on heikentänyt työttömien kannustimia ottaa vastaan lyhytkestoista työtä ja heikentänyt työllisyyttä. Poisto on vähentänyt sovitellun päivärahan saajien määrää lisäten kokoaikaista työttömyyttä. Myös pimeän työn teettäminen ja tekeminen on lisääntynyt.

SAK:n ratkaisu

- Parannetaan pienituloisten ja osa-aikatyötä tekevien työttömyysturvaa.
- Palautetaan soviteltuun työttömyysturvaan suojaosa.
- Lisätään työttömyysturvaan lapsikorotus.
- Lievennetään ansiosidonnaisen työttömyyspäivärahan porrastusta:
 - Ensimmäinen noin kahden kuukauden kohdalla oleva porras siirretään kuuden kuukauden kohdalle ja toinen porras poistetaan.

Asumistuki on kohdennettava paremmin työssäkäyville

Heikennykset asumistukeen ovat lisänneet toimeentulon haasteita sekä vaikeuttaneet pienipalkkaista ja osa-aikatyötä tekevien työssäkäynnin edellytyksiä. Suojaosan palauttaminen parantaa työllisyyttä osa-aikatyön lisääntymisen myötä.

SAK:n ratkaisu

- Säilytetään asumistuki erillisenä etuutena eikä liitetä sitä esimerkiksi yleistuen osaksi.
 - Näin varmistetaan, että asumistukea voi saada myös ne henkilöt, jotka eivät saa yleistukea tai muuta vastaavaa etuutta.
- Palautetaan asumistuen ansiotulovähennys eli suojaosa.
- Nostetaan korvausaste 70 prosentista takaisin 80 prosenttiin.
- Nostetaan hyväksyttävien asumismenojen rajaa kuntaryhmittäin.

Kestävää kasvua ja oikeudenmukaista tulonjakoa

Suomen taloudenpito pitää olla kestävällä pohjalla, mutta siinä pitää tunnistaa julkisen sektorin merkitys sekä investoida kestäväan kasvuun tarvittaviin elementteihin. Verotuksen tulee tukea hyvinvointivaltiota.

Ehdotuksemme tässä osiossa:

- Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus on palautettava
- Kehysmenettelyä täydennettävä tulokehyksillä
- Yritys- ja verotukien määrää on vähennettävä ja ehtoja muutettava
- Kansainvälisen verosuunnittelun porsaanreikiä on tukittava
- Institutionaalisille sijoittajille on säädettävä lähdevero
- Pääomatuloverotukseen otetaan yksi porras lisää
- Liikenteen veromalli on uudistettava
- Ilmasto- ja energiapolitiikan on oltava kunnianhimoista
- Työntekijöille reilu vihreä siirtymä on varmistettava
- Asunto- ja rakennuspolitiikka on laitettava remonttiin
- Perusväylänpidon rahoitukseen on tehtävä tasokorotus ja rahoitus sidottava indeksiin

Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus on palautettava

Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksut ovat tulon hankkimisesta tai säilyttämisestä aiheutuvia menoja. Hallitus on kuitenkin poistanut tämän vähennysoikeuden. Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen vähennyskelvottomuus on luonteeltaan verosanktio ja kiristää tavallisen palkansaajan ansiotuloverotusta.

SAK:n ratkaisu

- Palautetaan työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus työntekijöille.

Kehysmenettelyä täydennettävä tulokehyksillä

Hallitus päättää aina vaalikauden alussa tulevan vaalikauden kehyksestä eli valtion budjetin menojen katosta. Nykyinen kehysmenettely on pysynyt jokseenkin muuttamattomana viimeiset 20 vuotta.

Ongelma on siinä, että päätösperäiset veromuutokset eivät näy kehyksissä. Esimerkiksi kun luodaan uusi verotuottoja alentava verovähennys, se ei näy kehyksissä. Tämä perustuu siihen, että budjettinäkökulmasta verotuottojen alenemaa ei käsitellä menona. Syntyy tilanteita, joissa suositetaan kehyksen ulkopuolella olevia verotukia, vaikka jokin muu toimi olisi vaikuttavampi ja tehokkaampi.

SAK:n ratkaisu

- Uudistetaan kehysmenettelyä niin, että valtion menokehysten rinnalle luodaan valtion tulokehykset.

- Veronkorotukset kasvattavat menokehystä, ja vastaavasti veronkevennykset pienentävät menokehystä.
- Vastaa paremmin EU:n taloussääntöjen mukaista taloudenpitoa, joka perustuu nettomenouraan.
- Luodaan kehyksiin suhdannevaraus taantumassa harjoitettavaa elvytystä varten.
 - Suhdannevarausta ei tule huomioida velkajarrun tavoitteissa.
- Jätetään julkiset investoinnit ja hyvinvointialueiden valtiolta tuleva rahoitus kehysten ulkopuolelle.
 - Mahdollistaa investointitarpeisiin vastaamisen joustavammin.
 - Ehkäisee julkisista investoinneista ja siten pitkän aikavälin kasvusta leikkaamista.
 - Hyvinvointialueiden ennakoimattomat menot eivät aiheuta välitöntä tasapainottamistarvetta muualta valtion taloudesta.

Yritys- ja verotukien määrää on vähennettävä ja ehtoja muutettava

Yritystukien karsinta tuottaisi säästöjä julkistalouteen. Yritystukia jaetaan vuosittain miljardeja euroja. Osa tuista on suoria tukia, osa taas epäsuoria verotukia. Osa tuista on talouskasvua hidastavia ja julkistaloutta rasittavia. Verotukseen tehty erilaiset vähennykset ja poikkeukset vähentävät verotuottoja, mikä pahentaa julkisen talouden kestävyysvajetta.

Sosiaalisten kriteerien käytöstä tukien kriteereinä on rohkaisevaa tutkimusnäyttöä: hyvin suunniteltu ja toteutettu kriteeristö on tuottanut kustannus-hyöty -suhteeltaan kannattavia investointeja.

SAK:n ratkaisu

- Tehdään suoriin yritystukiin maltillinen tasoleikkaus toimialojen kilpailukyky ja huoltovarmuus huomioiden, esimerkiksi 10 prosenttia.
- Liitetään suoriin yritystukiin ja takauksien muodossa toteutettaviin tukiin sosiaalisia kriteerejä.
 - Sitoumus vahvistaa työntekijöiden osaamista, työllistää uusia työntekijöitä ja kasvattaa liiketoimintaa, kunnioittaa työehtosopimuksia ja järjestäytyneitä työmarkkinoita, pidättäytyä korkeasta osingonmaksusta, kasvattaa vientiä tai TKI-toimintaa sekä vähentää päästöjä ja ympäristöhaittoja.
- Tiivistetään veropohjia karsimalla perusteettomia verotukia:
 - Tällaisia tukia ovat muun muassa listaamattomien yhtiöiden osinkoverohuojennus, metsälahjavähennys, metsävähennys, yrittäjävähennys, perintö- ja lahjaverotuksen sukupolvenvaihdoishuojennus, turpeen normia alempi verokanta, turpeen verottoman käytön yläraja ja maatalouden energiaveron palautus.
 - Perutaan tehottomina kasvukeinoina hallituksen toteuttama yhteisöveron alennus ja vihreiden investointien verohyvitys.
- Kohdennetaan suurempi osuus yritystuista kasvuyrityksiin ja aineettomiin investointeihin.
- Suositetaan kohdennetuissa yritystuissa suoria yritystukia verovähennysten sijaan.

Kansainvälisen verosuunnittelun porsaanreikiä on tukittava

Ulkomaalaiset sijoitusvakuutukset ovat aggressiivisen verosuunnittelun muoto. Keinotekoinen omistusjärjestely mahdollistaa sen, että ulkomainen vakuutusyhtiö on paperilla omistaja ja tuotot ohjautuvat verovapaasti vakuutuskuoreen.

Toinen keskeinen haaste ulkomaisissa sijoitusvakuutuksissa on anonymiteetti, joka perustuu pankkisalaisuuteen. Anonymiteettia on mahdollista hyödyntää esimerkiksi tietojen salaamisessa, sisäpiiritiedon väärinkäytössä ja varojen kätkemisessä. Anonymiteetti vaikeuttaa myös kansainvälisten pakotteiden toimeenpanoa ja valvontaa.

Verohallinto saa tiedot osingonsaajasta vain osingonmaksun hetkellä, mutta tosiasiallinen edunsaaja voi myydä tai vuokrata erilaisilla sopimusjärjestelyillä hallinnassaan olevat osakkeet osingonjaon hetkellä. Tätä kautta on mahdollista saada perusteettomia veroetuja.

SAK:n ratkaisu

- Laajennetaan verovelvollisen ilmoittamisvelvollisuutta siten, että sijoitusvakuutukset ilmoitetaan varallisuutena.
 - Vakuutusyhtiölle tai -asiamiehelle mahdollisuus ilmoittaa tiedot vakuutetun puolesta.
 - Vakuutusasiamiehet veloitetaan ilmoittamaan veronalaisia tuloja koskevat tiedot.
- Pidennetään automaattisissa tietojenvaihtotilanteissa viranomaisaloitteisten oikaisujen määräaika.
- Nostetaan sivullisten laiminlyöntimaksun enimmäismäärää.
- Lisätään osakeyhtiölakiin tosiasiallista edunsaajaa koskeva määritelmä.
- Määritellään lähdeverolaissa se, kuka katsotaan osingonsaajaksi tilanteissa, joissa omistus on moniportaisesti hallintarekisteröity, millä edellytyksillä osingonsaajaa voidaan pitää tosiasiallisena edunsaajana sekä oikeutettuna verosopimusten mukaisesti alempiin lähdeverokantoihin.
- Asetetaan lähdeverolakiin erityinen selvittämisvelvollisuus siitä, liittyykö osingonsaajan omistukseen osakelainaus- tai muita järjestelyjä.
 - Vastaava erityinen selvittämisvelvollisuus koskisi tilanteita, joissa osingonjakopäivän ympärillä on tehty edestakaisia kauppvoja.
- Mahdollistetaan Verohallinnolle tietojen saanti rahoitusmarkkinoiden valvontaa varten raportoiduista kauppatapahtumista ja kauppätietorekisteristä.

Institutionaalisille sijoittajille on säädettävä lähdevero

Eräät ulkomaiset osingonsaajat saavat Suomesta osingot verovapaasti, koska ne rinnastuvat kotimaisiin, osinkotulonsa verovapaasti saaviin yhteisöihin. EU-oikeuden vaatimusten takia verovapaus on myönnettävä tällöin myös näille ulkomaisille osingonsaajille.

Osinkojen lähdevero laajentaisi veropohjaa kotimaisissa ja ulkomaisissa tilanteissa, koska lähdeveron piiriin saatettaisiin sellaisia toimijoita, jotka nykyään saavat osinkonsa verovapaasti. Koska vero koskisi yleishyödyllisiä yhteisöjä, vero osuisi myös työmarkkinatoimijoiden sijoitustuottoihin. Vaikutukset eläkevakuutusyhtiöihin tulee kuitenkin huomioida.

SAK:n ratkaisu

- Säädetään viiden prosentin lähdevero rahastojen ja muiden osinkoveroista vapautettujen yhteisöjen osingoille.

Pääomatuloverotukseen otetaan yksi porras lisää

Suomessa pääomatuloverotuksen taso on alhainen suhteessa ansiotuloverotukseen ja osaan keskeisistä kilpailijamaista. Nykyisellään pääomatulojen veroprosentti on 30 000 euroon asti 30 prosenttia ja yli 30 000 eurosta 34 prosenttia. Pääomatuloveroihin kohdistuu kuitenkin huojuksia, joten nimellinen verokanta ei kuvasta oikein verotuksen tosiasiallista tasoa. Pääomatuloverotuksen avulla voidaan myös vahvistaa julkista taloutta oikeudenmukaisella tavalla.

SAK:n ratkaisu

- Lisätään pääomatuloverotukseen uusi porras 100 000 euron pääomatulojen kohdalle.
- 100 000 euron ylittävältä osalta pääomatulojen veroprosentti olisi 40 prosenttia.

Liikenteen veromalli on uudistettava

Liikenteen verotulot alenevat pääsääntöisesti kahdesta syystä: liikenteen sähköistymisestä ja päästötasojen laskusta johtuen. Koska liikenteen verotuottojen alenema on euromääräisesti suuri, sitä alenemaa on hankala kompensoida siirtämällä verotuksen painopistettä muualle kuin liikenteeseen tai pelkästään polttoaineverotusta käyttämällä.

SAK:n ratkaisu

- Liikenteen veromalli on uudistettava.
 - Uuden henkilöliikenteen veromallin on perustuttava ainakin osittain ajettuihin kilometreihin.
 - Matkapohjainen elementti lisää mallin kustannustehokkuutta ja ohjausvaikutusta.
- Kompensoidaan liikenteen päästöohjauksen kustannukset pieni- ja keskituloisille silloin, kun se on tarkoituksenmukaista.
- Vahvistetaan verotuksen matkakuluvähennystä.
- Investoidaan joukkoliikenteeseen, jotta vaihtoehtoiset liikkumismuodot voidaan turvata.

Ilmasto- ja energiapolitiikan on oltava kunnianhimoista

Kunnianhimoista ilmastopolitiikkaa on jatkettava. Tämä mahdollistaa uusien työpaikkojen luomisen teollisuus- ja energiasektorille.

Päästökauppajärjestelmän lisäksi hiilidioksidin talteenottotoimia on nopeutettava ja Suomeen on saatava kestävä vedyntuotantoa. Sähkön päästöttömyyden lisäksi on taattava sen riittävyys ja kohtuuhintaisuus.

Suomen nettopäästöt eivät ole juuri laskeneet vuosina 2005–2024. Kehitys johtuu maankäyttösektorista, joka on muuttunut päästölähteeksi. Päästökuilu on niin suuri, että Suomi joutunee tekemään kompensoivia nieluyksikköostoja muista maista jopa miljardilla eurolla.

Lisätoimia tarvitaan metsäsektorin lisäksi erityisesti liikenne- ja maataloussektoreille. Mikäli liikenteen päästöt eivät puolitu vuoteen 2030 mennessä, tästä voi seurata huomattava tulonmenetys EU:n elpymis- ja palautumistukivälineessä.

SAK:n ratkaisu

- Edistetään EU:ssa kunniahimoista ilmastopolitiikkaa ja sitoudutaan kansallisesti hiilineutraalisuus 2035- tavoitteeseen ja riittäviin ilmastotoimiin.
- Teollisuus- ja energiatoimialoilla päästöjen vähentäminen.
 - Edistetään teknisten hiilinielujen käyttöönottoa esimerkiksi energiatukien avulla.
 - Edistetään yhdyskuntajätteenpolton saamista päästökaupan piiriin ilman, että jäsenmaille annetaan mahdollisuus lykätä hinnoittelun aloittamista vuoteen 2030.
 - Kohdennetaan osa EU:n ja kansallisen puhtaan siirtymän rahoituksesta aina työntekijöiden osaamisen vahvistamiseen TKI- ja infrastruktuurin lisäksi.
 - Rakennetaan tarvittaessa sosiaalisesti ja ekologisesti kestävää lisäydinvoimaa.
 - Edistetään tuulivoiman, ml. merituulivoima, rakentamista esimerkiksi energiatukien avulla.
 - Tuetaan uusiutuvan vedyn valmistamista suorilla tuilla.
- Maankäyttösektorilla päästöjen vähentäminen.
 - Päivitetään Suomen energia- ja ilmastosuunnitelmia (ml. maankäyttösuunnitelma) niin, että LULUCF-sektorin päästökuilu huomioidaan paremmin.
 - Pidetään puun hakkuut tutkitun tiedon mukaisella kestäväällä tasolla.
 - Vähennetään puun polttoa energiankäytöksi.
 - Muutetaan metsälaki kestävämmäksi puiden hakkuista koskevien ikä- ja läpimittakriteerien osalta.
 - Otetaan käyttöön maankäytön muutosmaksu ja tehdään raivauksesta luvanvaraista.
- Taakanjakosektorilla tarvittavia uusia päästövähennystoimia.
 - Puretaan kevyen polttoöljyn jakeluvelvoitteen ja polttoaineveron huojennukset.
 - Kompensoidaan ETS2-päästökaupan ja taakanjakosektoritoimien myötä liikenteen ja asuntojen lämmityksen nousevat kustannukset erityisesti pieni- ja matalamman keskitulotason kotitalouksille. Käytetään tähän EU:n sosiaali-ilmastorahaston lisäksi tarvittaessa kansallisia toimia.
 - Turvataan kohtuuhintainen työmatkaliikkuminen esimerkiksi työmatkavähennystä kehittämällä.
 - Toimeenpannaan ja rahoitetaan kaikki maankäyttösektorin ilmastosuunnitelman esitykset maatalouden osalta.
 - Päätetään lisätoimista erityisesti maatalouden turvamaiden päästöjen vähentämiseksi.
 - Arvioidaan turvetuotantoalueiden käytön rajoitus- ja metsitystoimien vaikutukset päästöihin ja lisätään toimia KAISU-suunnitelmaan.
 - Kohdennetaan maatalouden ympäristötukia todennettaviin päästövähennyksiin ja vaikuttavimpiin toimiin, kuten turvealueiden vettämistöimiin.

Työntekijöille reilu vihreä siirtymä on varmistettava

Työntekijöiden edustajat eivät pääse osallistumaan riittävästi ilmastopolitiikan suunnitteluun ja seurantaan. Ilmastosuunnitelmissa ei myöskään ennakoita riittävästi ilmastotoimien työllisyysvaikutuksia eikä työntekijöiden muuttuvia osaamistarpeita tai työntekijöiden turvaa.

Työntekijät tarvitsevat tukitoimia vihreän siirtymän epävarmuudessa. Työntekijöille olennaista on kattava sosiaaliturva ja täydennys- ja muuntokoulutusmahdollisuudet, jotka mahdollistavat työpaikan pitämisen tai siirtymän uuteen, kestäväan työpaikkaan. Riittävät turvaverkot varmistavat työvoiman ja resurssien liikkumisen matalan tuottavuuden aloilta korkean tuottavuuden aloille.

SAK:n ratkaisu

- TEM:n on kutsuttava ammattiliitot ja muut sidosryhmät energia- ja ilmastostrategian ja toimialakohtaisten vähähiilitiekarttojen valmisteluun. Samoin YM:n on kutsuttava ammattiliitot ja muut sidosryhmät keskipitkän aikavälin ilmastosuunnitelman arviointiin ja MMM:n maataloussektorin suunnitelman ja sopeutumisstrategian arviointiin.
 - Suunnitelmiin lisätään velvoittavina arviot päästövähennystoimien työllisyys- ja osaamistarvevaikutusarvioinneista toimialoittain.
- Perustetaan hallituksen ja työmarkkinatoimijoiden edustajista koostuva oikeudenmukaisen siirtymän pyöreä pöytä VNK:hon.
- Lisätään varoja uudelleen- ja täydennyskoulutukseen.
- Kohdennetaan EU:n oikeudenmukaisen siirtymän rahaston varat energiantensiivisen teollisuuden ja koko energiasektorin työntekijöiden osaamisen vahvistamiseen ja työllisyyden edistämiseen.
- Ohjataan uudesta EU:n ESR+ ja globaalirahastosta nykyistä enemmän varoja työntekijöille oikeudenmukaisen siirtymän varmistaviin toimiin.
- Lisätään yritystukien ehdoiksi sosiaalisia kriteereitä:
 - Työntekijöiden edustajien kuuleminen investointipäätöksistä, tukirahojen kohdentaminen työntekijöiden osaamisen vahvistamiseen, työntekijöiden järjestäytymisen tukeminen, irtisanomisten ja työehtojen heikentämisistä pidättäytyminen, Suomen työläinsäädännön ja työehtojen mukaisten ehtojen takaaminen sekä kohtuuttoman osingonmaksun välttäminen.
- Täydennetään työsuojelusäännöksiä vastaamaan ilmastonmuutoksen tuomia työterveys- ja työturvallisuusriskejä.
 - Lämpötilaraja-arvojen säätäminen ja niiden mukaiset toimenpidevelvoitteet.
 - Huomioiden erilaiset työt ja työtilat sekä mm. lisäaukojen ja työaikajärjestelyjen määrittäminen.

Asunto- ja rakennuspolitiikka on laitettava remonttiin

Hallitus on tehnyt merkittäviä muutoksia valtion asunto- ja rakennuspolitiikkaan. Hallitus on sulauttanut Valtion asuntorahaston (VAR) osaksi valtion budjettia, lakkauttanut Asumisen rahoitus- ja kehittämiskeskuksen ja supistanut korkotukilainavaltuuksia rajaamalla asumisoikeusasunnot myös tuen ulkopuolelle. Samaan aikaan asunnottomuus ja häätöjen määrä ovat kasvaneet, vaikka oikeus asumiseen on perusoikeus.

Asuntopolitiikka on keskeinen työkalu segregaatian ja kodittomuuden ehkäisemisessä sekä kohtuuhintaisen asumisen turvaamisessa. Lisäksi asuntopolitiikalla voidaan turvata asumista niille erityisryhmille, joille yksityinen markkina ei tuota ratkaisuja. Pula kohtuuhintaisesta asuntotarjonnasta voi muodostua rasitteeksi myös työmarkkinoilla.

Valtion aktiivinen osallistuminen MAL-sopimukseen on keino vaikuttaa esimerkiksi liikennejärjestelmiin ja kaupunkirakenteeseen. Ilman MAL-sopimusten kaltaista työkalua valtion mahdollisuudet vaikuttaa kuntien ja kaupunkien toimintaan ovat suppeat.

SAK:n ratkaisu

- Muutetaan asuntojen rakentamiseen myönnettyjen valtiontakauksien tilastokäytäntöä.
 - Taattuja lainoja ei pidä laskea osaksi julkista velkaa, ainakaan täysimääräisinä.
- Parannetaan yleishyödyllisten asuntotuottajien mahdollisuuksia omaan rahoitukseen.
 - Sekatalomallin edistäminen ja käyttötarkoituusrajoitusten joustavoittaminen.
- Joustavoitetaan asuntojen vuokramallia siten, että vuokrataso voi kasvaa kotitalouden tulotason kasvaessa.
 - Esimerkiksi määräaika- tai jatkuvat vuokrasopimukset, joissa vuokrataso voi nousta, jos asukkaiden tulot kasvavat.
- Pitkä 40-vuotisen korkotukimalli on oltava asuntopolitiikan ensisijainen instrumentti, kun rakennutetaan pienituloisten ja erityisryhmien vuokra-asuntoja.
- Kasvatetaan erityisryhmien investointiavustuksen osuutta.
- Kasvatetaan valtionavustusta remonttikustannuksiin.
- Turvataan asumisoikeusasuminen (ASO).
- Palautetaan ASO-kohteiden rakentaminen lyhyen korkotuen piiriin.
- Jyrkempi porrastus rakentamattoman tonttimaan kiinteistöverolle edistää tonttitarjontaa.

Valtiovallan tulee MAL-sopimuksissa:

- Palauttaa sosiaalisen asuntotuotannon numeeriset tavoitteet sopimuksiin.
 - Asuntoja on rakennettava useille eri alueille segregaatian torjumiseksi.
- Edistää kaavoituksessa ja tonttimaan tarjonnassa täydennysrakentamista, käyttötarkoituksimuutoksia ja uusien rakennuspaikkojen syntyä.
- Edistää suurimpien kaupunkiseutujen ratahankkeita.
- Edellyttää uusien liikenneyhteyksien tiivistä rakentamista.
- Kirittää kaupunkiseutujen päästövähennyksiä MAL-sopimuksilla.

Tavoitteita on mahdollista edistää esimerkiksi käynnistysavustuksilla ja muilla vastaavilla ehdollisilla ja rahallisilla tuilla.

Perusväylänpidon rahoituksen tasokorotus ja rahoituksen sitominen indeksiin

Liikenneverkostomme rapistuu merkittävää vauhtia. Väyläviraston arvio korjausvelan suuruudesta on tällä hetkellä yhteensä yli neljä miljardia euroa. Perusväylänpidon rahoituksen pitkäjänteisyys ei toteudu. Perusväylänpito maksaa sitä enemmän, mitä huonompaan kuntoon väylät päästetään.

SAK:n ratkaisu

- Tehdään perusväylänpidon rahoitukseen 100 miljoonan euron tasokorotus sekä sidotaan se rahoitusindeksiin. Uusi perusväylänpidon rahoitustaso olisi noin 1,5 miljardia euroa vuodessa.
- Harkintaan perusväylänpidon rahoituksen lakisääteisyyttä sote-rahoituksen tapaan.