



Kurssi kohti Pohjoismaita

Teollisuusliiton työelämätaavoitteet
2027–2031



Katse tulevaisuuteen – ei peruutuspeiliin

- Emme esitä laajamittaista peruutuslistaa: katse tulevaisuudessa
- Tavoitteena vakaat työmarkkinat, reilu kilpailu ja työntekijöiden aseman turvaaminen
- Ratkaisuiksi esitämme kohdennettuja, toimivia ja monilta osin muista Pohjoismaista tuttuja lainsäädäntömuutoksia
- Suurin osa esityksistä on julkisen talouden näkökulmasta kustannusneutraaleja



Kolme ongelmaa, joihin vastaamme

Mitä uudistamme – ja miksi

1. Työsuhdeturvaa ja toimeentuloturvaa on heikennetty poikkeuksellisen paljon – Korjausliikettä tarvitaan
2. Harmaan talouden ja työperäisen hyväksikäytön ongelmat ovat levinneet laajalle – Reilu kilpailu, työehtojen noudattaminen ja rikosoikeudellisen vastuun kiristykset
3. Työmarkkinoiden tasapaino on horjunut ja työriidat ovat kasvussa – Vaakaa on kallistettava työntekijöiden suuntaan





Työsuhteturva ja toimeentulo

Eduskuntavaalitavoitteet 2027–2031



Kollektiiviperusteista irtisanomissuojaa vahvistettava

Irtisanominen tuotannollisella ja taloudellisella perusteella on liian helppoa – ja halpaa

- Lainsäädäntöä muutetaan siten, että tuotannollistaloudelliselta irtisanomiselta edellytettäisiin jatkossa aidosti painavaa syytä:
 - Työnantajan tulee osoittaa, 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.
- Työsopimuslain vähimmäiskorvausta työsuhteen perusteettomasta päättämisestä korotetaan kuuden kuukauden palkkaan. Samalla laista poistetaan säädetty yläraja korvaukselle.



Perusteettomat määräaikaaisuudet kuriin

Työelämän laatu heikkenee ja syrjintä lisääntyy, kun määräaikaista työsopimusta ei tarvitse perustella. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen velvoitteita kierretään määräaikaisten työsuhteiden systemaattisella ketjuttamisella. Teollisuusliitto katsoo, että vakituisen työsuhteen tulee olla suomalaisen työelämän perusta.

- Määräaikaisten sopimusten ketjuttamista on säänneltävä tiukemmin.
 - Työnantaja-aloitteinen määräaikainen työsopimus saadaan tehdä vain perustellusta syystä.
-
- Kts. [Akava: Lakimuutos tuo lisää perusteettomia määräaikaaisuuksia vakituisten työsuhteiden sijaan ja kasvattaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskiä – Akavamultisite](#)
 - Kts. HE 199/2025, s. 40: ”Lakimuutoksella voidaan tutkimuskirjallisuuden perusteella tunnistaa lasten saamista myöhentävä vaikutus –”



Parannetaan osa-aikaisten työntekijöiden asemaa

Osa-aikaisissa työsuhteissa työskentelevien toimeentulon turva on poikkeuksellisen heikko – Asumistuen ja ansiosidonnaisen leikkaukset vaikuttavat taustalla

- Edellytetään työnantajalta perustetta osa-aikatyölle samaan tapaan kuin määräaikaisissa työsopimuksissa.
- Vahvistetaan työnantajan velvollisuutta tarjota kokoaikatyötä osa-aikatyötä tekeville työntekijöille.
- Työajan vakiintumisesta on säädettävä nykyistä selkeämmin ja työnantajaa velvoittavammin.
- Poistetaan kilpailevan toiminnan kieltä tilanteissa, joissa työntekijä työskentelee vastentahtoisesti osa-aikatyössä, eikä työnantaja tarjoa tai pysty tarjoamaan lisätunteja.



Tasapainotetaan lomautuksen taloudellista riskiä

Ansiosidonnaisen porrastus heikentää lomautettujen toimeentuloa jo lomautusjakson aikana, vaikka usein todellista mahdollisuutta työllistyä ei ole. Työnantaja saa lomauttamisesta edelleen tarvitsemansa jouston, mutta työntekijä ei saa vastaamalla tavalla turvaa. Siksi lomautuksesta aiheutuvaa taloudellista riskiä on jaettava nykyistä tasaisemmin työnantajan ja työntekijän kesken.

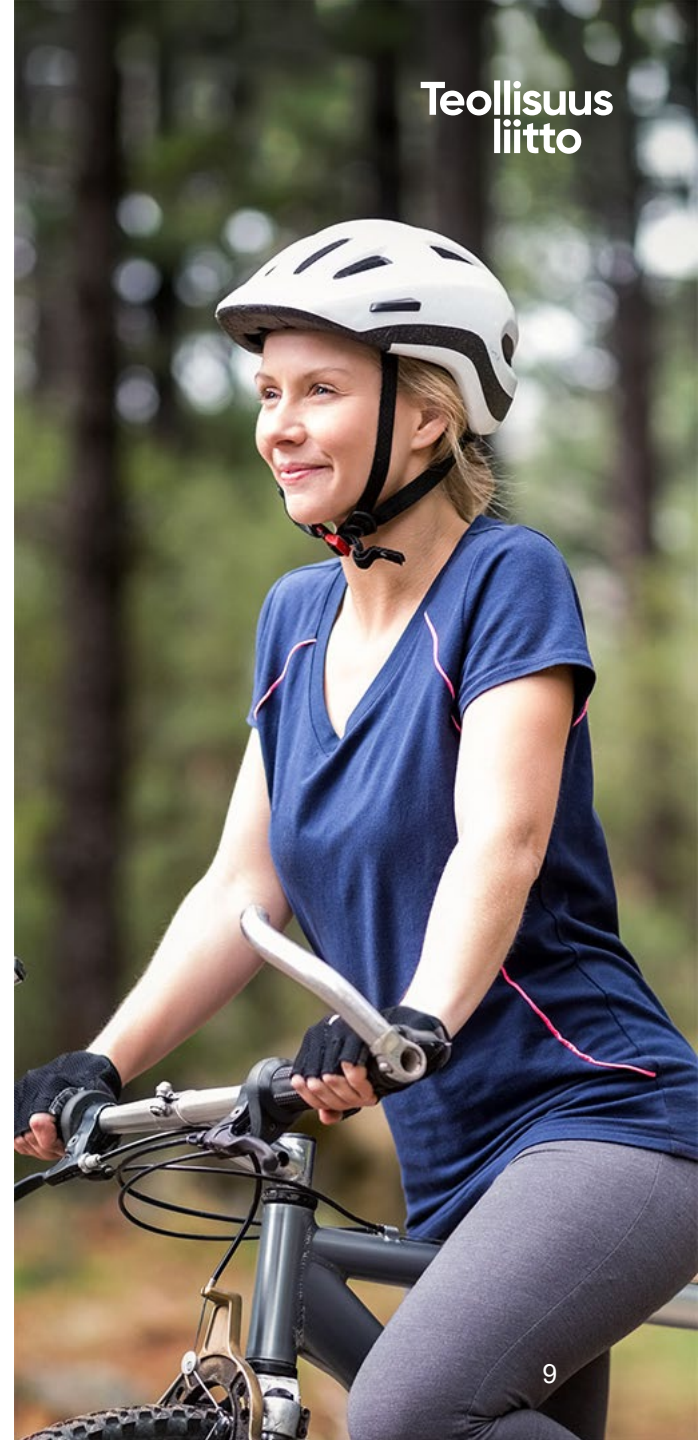
- Muutetaan työsopimuslain 5 luvun 7 §:n siten, että työntekijä voi lomautettuna irtisanoutua työstään jo ansiosidonnaisen ensimmäisen porrastuksen kohdalla nykyisen 200 päivän sijasta
- Ratkaisu lisäisi työvoiman liikkuvuutta, kun pidemmissä lomautusjaksoissa työntekijällä olisi taloudellinen kannuste työpaikan vaihtamiseen.



Parannetaan työttömyysetuuksia

Ansiosidonnaisen nopea porrastus heikentää toimeentuloa ennen kuin uudelleentyöllistyminen on realistista ja vähentää kannusteita kuulua työttömyyskassaan. Lapsikorotuksen puute on lisännyt lapsikäyhyyttä ja jättänyt perheet liian heikon turvaverkon varaan. Suojaosan poistaminen on puolestaan vähentänyt kannusteita työn vastaanottamisesta ja lisännyt kokoaikaista työttömyyttä.

- Lievennetään ansiosidonnaisen työttömyysturvan porrastusta: ensimmäinen kahden kuukauden kohdalla oleva porras siirretään kuuden kuukauden kohdalle ja toinen porras poistetaan.
- Lisätään työttömyysturvaan lapsikorotus
- Palautetaan soviteltuun työttömyysturvaan suojaosa





Työperäisen hyväksikäytön torjunta

Eduskuntavaalitavoitteet 2027–2031



Palkkavarkaus rikokseksi

Alipalkkaus antaa epäreilun kilpailuedun työnantajille, jotka rikkovat pelisääntöjä. Ilmiö altistaa erityisesti haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät hyväksikäytölle. Alipalkkauksen kriminalisointi olisi tehokas keino puuttua työperäiseen hyväksikäyttöön. Suomessa alipalkkaus ei ole rikos – Norjassa on.

- Kriminalisoidaan palkkavarkaus rikoslaissa siten, että palkan tai sen osien maksamatta jättäminen on rikos.
- Rangaistuksena palkkavarkaudesta on sakko tai vankeutta enintään 2 vuodeksi, törkeissä tapauksissa enintään 6 vuotta.
- Tämä madaltaa puuttumiskynnystä, selkeyttää rangaistavuuden edellytyksiä ja vahvistaa työntekijöiden oikeuksia.



Kanneoikeus ammattiliitoille

Työperäisen hyväksikäytön uhrin ovat haavoittuvassa asemassa, eikä heillä ole mahdollisuuksia huolehtia oikeuksistaan. Kynnys kanteen nostamiselle on usein liian korkea joko taloudellisista syistä tai pelosta työpaikan menettämisen suhteen. Samaan aikaan uhreja, joiden oikeuksia ja työehtoja rikotaan, on tyypillisesti useita saman työnantajan palveluksessa.

- Myönnetään ammattiliitoille kanneoikeus ja laajennetaan ryhmäkanneoikeus työlainsäädäntöä koskeviin oikeusjuttuihin, jotta liitto voi tarvittaessa ajaa useamman työntekijän asiaa samalla kanteella.
- Ryhmäkanteella olisi ennaltaehkäisevä vaikutus, koska mahdollisuus ryhmäkanteen nostamiseen kannustaisi työnantajaa korjaamaan epäkohdat.



Tiukennetaan tilaajavastuuta

Suurilla työmailla pääurakoitsijat teettävät valtaosan työstä pilkkomalla urakat aliurakoitsijoille. Pitkät alihankintaketjut mahdollistavat työnantajavelvoitteiden laajamittaiset laiminlyönnit ilman valvontaa. Ongelmiin on mahdotonta puuttua, koska pääurakoitsija ei ole vastuussa alihankintaketjujen väärinkäytöksistä. Viranomaisilla ei puolestaan ole resursseja valvoa ja tutkia alihankintaketjuja.

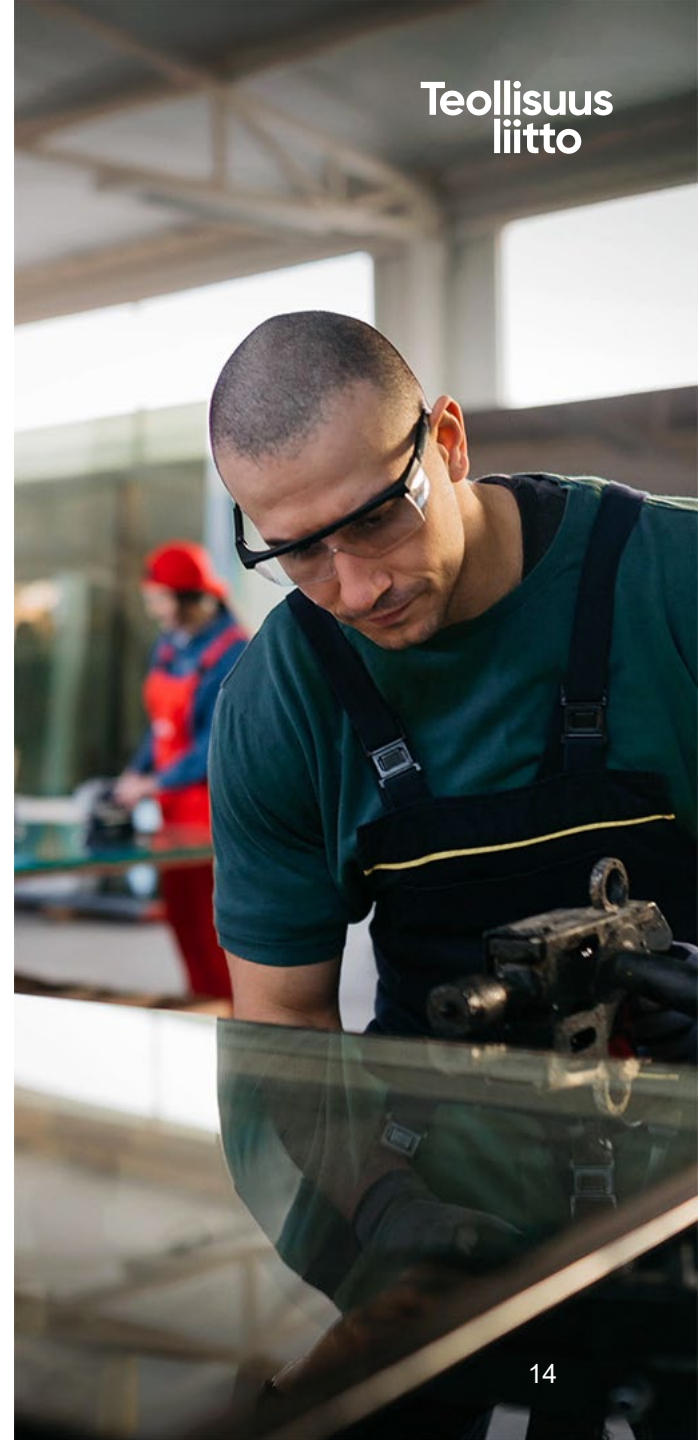
- Rajoitetaan alihankintaketjujen pituutta ja ulotetaan tilaajavastuu kattamaan koko ketju, mukaan lukien vastuu palkanmaksusta ja työehdoista.
- Velvoitetaan tilaaja selvittämään, ovatko sopimuskumppanin palveluksessa työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden työluvut kunnossa.
- Korotetaan tilaajavastuulain laiminlyöntimaksun enimmäis- ja vähimmäiskorvauksia merkittävästi
- Muutosten myötä työnantajavelvoitteiden laiminlyönteihin ja hyväksikäyttöön puuttuminen helpottuu merkittävästi, koska urakan tilaaja joutuu kantamaan vastuun työmaansa valvonnan laiminlyönneistä.



Varmistetaan viranomaisten resurssit ja toimivalta

Työehtojen viranomaisvalvonta ei vastaa työperäisen hyväksikäytön ilmiön laajuutta, monimuotoisuutta eikä järjestäytyneisyyttä. Heikot resurssit, tiedonsaantioikeudet, riittämättömät seuraamukset ja puutteellinen viranomaisyhteistyö mahdollistavat sen, että kiinnijäämisriski jää pieneksi ja rehellinen kilpailu vääristyy.

- Kasvatetaan verohallinnon, työsuojeluviranomaisten ja poliisin resursseja useilla kymmenillä miljoonilla euroilla vuositasolla.
- Vahvistetaan työsuojeluviranomaisten oikeuksia saada selvityksiä työnantajilta ja tehostetaan valvontaa hallinnollisilla sanktioilla.
- Yritysten rikosoikeudellisia seuraamuksia, kuten liiketoimintakieltoa ja yhteisösakkoa, tulee kiristää. Työsuojeluviranomaisella tulee olla oikeus liiketoimintakiellon määräämiseen.
- Keskitetään työrikosten tutkinta poliisin ihmiskauppaan erikoistuneelle yksikölle.



Laajennetaan veronumeron käyttö uusille toimialoille

Veronumeron käyttöönotto on osoittautunut rakennusalaalla ja telakkateollisuudessa tehokkaaksi keinoksi ehkäistä työperäistä hyväksikäyttöä ja veronkiertoa. Sen laajentaminen riskialoille helpottaisi valvontaa ja ongelmiin puuttumista.

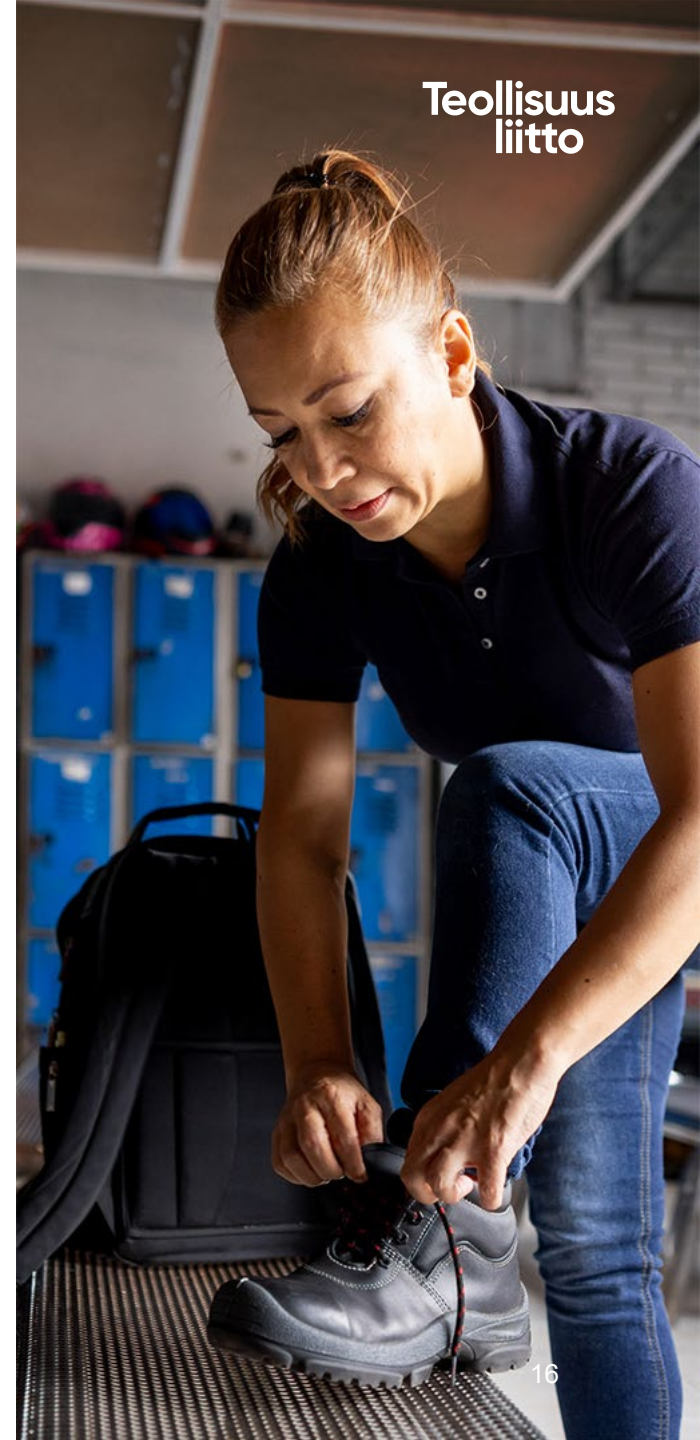
- Laajennetaan veronumeron käyttö toimialoille, joissa esiintyy työperäistä hyväksikäyttöä, työnantajavelvoitteiden laiminlyöntiä ja veronkiertoa.
- Tällaisia aloja ovat esimerkiksi: toimitilapalvelut, ravintola-ala, taksiala, siivous- ja kunnossapitoala, ruokalahettien toiminta sekä teollisuuden alihankintaketjut.



Oikeutta työperäisen hyväksikäytön uhreille

Oikeudenkäyntikulujen kasvu ja prosessikynnyksen nousu ovat merkittävä este erityisesti ulkomaalaistaustaisille työperäisen hyväksikäytön uhreille hakea ja saada oikeutta. Uhrin oikeuksien toteutumista saattaa hankaloittaa myös työlupa ja siihen liittyvät prosessit.

- Taataan oikeus- ja tulkkausapu työperäisen hyväksikäytön uhreille
- Tehostetaan UHKE-lupajärjestelmää siten, että työperäisen hyväksikäytön uhri saa lupansa nopeammin ja pidemmäksi ajaksi ja että uhrille järjestetään tuettu työnhakuprosessi.



Pidetään kiinni saatavuusharkinnasta

Saatavuusharkinnan tarkoituksena on turvata Suomessa jo olevien työntekijöiden mahdollisuudet työllistyä ennen kuin rekrytoidaan EU:n ulkopuolelta. Saatavuusharkinnan tarkoituksena on osaltaan varmistaa myös suomalaisten työehtojen noudattaminen.

- Saatavuusharkinta säilytetään
 - Työvoiman tarjonnan ja kysynnän arvioinnin tulee perustua läpinäkyviin menetelmiin.
 - Alueellisten työlupalinjausten ja työvoimapula-alojen määrittelyyn tarvitaan yhtenäiset alueelliset kriteerit.
- Työnantajasta ja saatavuusharkintasäännöistä johtuvien kielteisten työlupapäätösten lupa- ja käsittelymaksut siirretään lupaa hakevalta työntekijältä työnantajan vastuulle.



Rekrytointikielto määrättävä hyväksikäyttöön syyllistyvälle työnantajalle

Ulkomaalaisen työvoiman hyväksikäyttöön syyllistyvältä työnantajalta on estettävä uuden työvoiman rekrytoiminen kolmansista maista hyödyntämällä Ulkomaalaislain 187 §:n rekrytointikieltoa.

- Kieltoja rekrytoida uutta työvoimaa ulkomailta on määrättävä entistä pienemmistä rikkomuksista ja laiminlyönneistä.
- Rekrytointikieltojen määräaikojen vähimmäis- ja enimmäiskestoja pidennetään merkittävästi.
- Ministeriön ohjeistuksella varmistetaan rekrytointikieltojen laaja-alainen käyttö.
- Päätöksen rekrytointikiellosta voi tehdä, vaikka työnantaja olisi tuomittu teosta myös rangaistukseen.



Tulorekisterin hyödyntäminen tehokkaammaksi

Ammattiliittojen rajaaminen tulorekisterin käyttäjäjoukon ulkopuolelle ei ole perusteltua. Se vaikeuttaa alipalkkaukseen ja muihin väärinkäytöksiin puuttumista. Tulorekisterin laajempi hyödyntäminen antaa liitoille työkaluja havaita hyväksikäyttöä ajoissa ja puuttua siihen järjestelmällisemmin. Lisäksi työnantajat merkitsevät tulorekisteriin palkkatietoja myöhässä tai vääristeltyinä, mikä estää alipalkkauksen todentamista ja vaikeuttaa valvontaa. Toistuva väärin tietojen ilmoittaminen tulorekisteriin on jäänyt ilman riittäviä seuraamuksia.

- Lisätään työnantajille tulorekisteriin pakollisesti ilmoitettavia tietoja, kuten erittelyt palkkatiedoista ja poissaolotiedoista.
- Tulorekisterin tiedonkäyttöoikeus on laajennettava ammattiliitoille.
- Lisätään lakiin tulotietojärjestelmästä tulonsaajan mahdollisuus itse luovuttaa tulorekisterissä olevia tulotietoja kolmannelle osapuolelle.
- Säädetään seuraamukset työnantajille, jotka toistuvasti antavat virheellisiä tietoja tulorekisteriin.





Työmarkkinoiden tasapaino

Eduskuntavaalitavoitteet 2027–2031



Uudistetaan sovittelutoimintaa työriitoja ehkäiseväksi

Lakisääteinen vientimalli on johtanut tilanteeseen, jossa sovittelija joutuu nojaamaan työnantajapuolen näkemyksiin. Tämä heikentää sovittelun tasapuolisuutta, kiristää neuvotteluja ja lisää lopulta työriitojen määrää. Esitämme uudistuksia, joiden tavoitteena on vahvistaa sovittelun onnistumismahdollisuuksia sekä vähentää pitkittyneiden työtaisteluiden riskiä.

- Valtakunnansovittelijan hallinnollista riippumattomuutta lisätään, sovittelun tasapuolisuus varmistetaan ja neuvottelutiedot suojataan nykyistä paremmin.
- Perustetaan Valtakunnansovittelijan toimiston yhteyteen yksikkö, jonka tehtävänä on taloudellisen tilannekuvan luominen. Yksikön toiminta resursoidaan riittävällä tavalla ja sille varmistetaan tiedonsaantioikeus aineistoihin ja laskentametodeihin.
- Työriitalain sovittelua ohjaavaa säännöstä tarkastellaan uudelleen: sovittelijaa ei voida sitoa etukäteiseen kriteeristöön sovintoesityksen antamisessa.



Korjataan lakko-oikeuden rajoitusten ylilyönnit

Työtaisteluoikeutta on rajoitettu tavalla, joka vaatii korjaustoimia. Teollisuusliitto ei pyri kumoamaan kaikkia tehtyjä rajauksia, vaan oikaisemaan niissä ilmenneitä ylilyönnejä. Tavoitteena on turvata vahva ja toimiva työtaisteluoikeus, joka samalla huomioi yhteiskunnan tarpeen suojata välttämättömiä toimintoja.

- Tukityötaisteluiden sääntelyä selkiytetään. Rajoitusten tulee kohdistua vain sellaisiin työtaisteluihin, jotka ovat selvästi liiallisia niillä tavoiteltuun päämäärään nähden.
- Muutetaan hyvityssakkoseuraamuksia siten, että työnantajien TES-rikkomusten ja työntekijäpuolen työrauharikkomusten hyvityssakot vastaavat toisiaan. Madalletaan hyvityssakon enimmäismäärä Pohjoismaiselle tasolle.
- Henkilökohtainen 200 euron sanktion laittomaan työtaisteluun osallistumisesta kumotaan.
- Rajataan suojelutyötä koskeva sääntely koskemaan vain yhteiskunnan kannalta välttämättömiä toimintoja eli hengen ja terveyden oikeushyvien suojaamista



Palautetaan työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus

Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksun verovähennysoikeus tukee järjestäytyneiden työmarkkinoiden toimintaa. Norjassa työn tuottavuus kasvoi, kun verovähennysoikeus jäsenyydestä mahdollistettiin. Palkansaajille jäsenmaksut ovat tulon hankkimisesta tai säilyttämisestä aiheutuvia menoja. Niiden vähennyskelpoisuus on osa toimivaa ansiotuloverotusta.

- Palautetaan työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus täysimääräisesti (180 milj.€)

Lähde: [Union Density Effects on Productivity and Wages | The Economic Journal | Oxford Academic](#)



Vahvistetaan työehtosopimusten yleissitovuutta

Muutokset työnantajajhdistyksissä ja työnantajien järjestäytymisessä ovat tiputtaneet työehtosopimuksia ja toimialoja yleissitovuuden ulkopuolelle. Työehtojen vähimmäissuojan vahvistamiseksi yleissitovuutta on kehitettävä. Esitetyt muutokset edistävät reilua kilpailua yritysten välillä ja tukevat EU:n vähimmäispalkkadiirektiivin vaatimuksia työehtosopimusten kattavuudesta.

- Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamisen kriteereitä muutetaan siten, että alan edustavin työehtosopimus voidaan aina vahvistaa yleissitovaksi.
- Yleissitovuus ulotetaan koskemaan myös toimialoja, joilla ei ole työnantajajhdistystä.



Parannetaan paikallisen sopimisen laatua

Paikallisen sopimisen uudistus ei ole saavuttanut sille asetettuja tavoitteita työllisyyden vahvistumisesta tai tuottavuuden kasvusta. Päinvastoin sen seurauksena työntekijäpuolen luottamus paikalliseen sopimiseen on heikentynyt. Tämä näkyy myös TES-pöydissä: halukkuus laajentaa paikallista sopimista on vähentynyt. Teollisuusliitto esittää luottamuksen palauttamiseksi täsmäkeinoja, joiden avulla vastataan työntekijöiden huoliin.

- Työsuojeluviranomaisten mahdollisuuksia puuttua paikallisten sopimusten epäkohtiin vahvistetaan lisäämällä resursseja ja tiukentamalla sanktioita paikallisen sopimuksen toimittamatta jättämisestä.
- Paikallinen sopimus voi astua voimaan vasta, kun se on toimitettu viranomaiselle.
- Paikallisessa sopimisessa tulee noudattaa työehtosopimusten mukaisia neuvottelumenetelmiä.
- Turvataan luottamusmiehille oikeus edustaa koko henkilöstöä työpaikoilla paikallisessa sopimisessa.



Käännetään työehtosopimusten tulkintaetuoikeus työntekijöille

Työnantajalla on etuoikeus tulkita työehtosopimusta. Riitatilanteissa noudatetaan työnantajan tulkintaa, kunnes asia on tuomioistuimen päätöksellä ratkaistu. Tulkintaetuoikeuden kääntäminen työnantajalta työntekijöille lisää tuottavuutta, kun luottamus osapuolten välillä vahvistuu ja paikallisen sopimisen laatu paranee. Tulkintaetuoikeuden kääntäminen voidaan aloittaa järjestäytymättömän työnantajakentän sopimuksista ja työehdoista.

- Työehtojen tulkintaetuoikeus käännetään työntekijöille järjestäytymättömän kentän sopimuksia ja työehtoja koskevissa tulkinnoissa.



Tunnustetaan luottamusmiehen asema kaikilla työpaikoilla

Luottamusmiehen asema perustuu pääosin työehtosopimukseen, eikä lakiin. Tämä on johtanut siihen, että osa työnantajista on kieltäytynyt tunnustamasta luottamusmiehen asemaa. Henkilöstön edustuksen varmistamiseksi luottamusmiehen asemaa on vahvistettava lailla. Mallia voidaan ottaa Ruotsista, jossa oikeudet on turvattu erillisellä luottamusmieslailla.

- Luottamusmiehen asemaa vahvistetaan lainsäädännössä tunnustamalla oikeus valita luottamusmies työpaikalle, velvoittamalla työnantajaa yhteistyöhön ja toiminnan mahdollistamiseen sekä turvaamalla tehtävän hoidon edellytykset rikosoikeuden uhalla (järjestäytymisvapauden loukkaus)
- Työehtosopimuksen määräykset säilyvät ensisijaisena suhteessa lakiin





Kiitos!



020 774 001



www.teollisuusliitto.fi



etunimi.sukunimi@teollisuusliitto.fi



Teollisuusliitto



teollisuusliittory



teollisuusliitto



Teollisuusliitto-kanava



teollisuusliitto