



Kurs mot Norden

Industrifackets arbetslivsmål
2027–2031



Med blicken mot framtiden – inte i backspegeln

- Vi föreslår inte en omfattande lista:
vi vänder blicken mot framtiden
- Målet är en stabil arbetsmarknad, rättvis konkurrens
och tryggnad av arbetstagarnas ställning.
- Som lösningar föreslår vi inriktade, fungerande lagändringar
som i många avseenden är bekanta från de övriga nordiska
länderna
- De flesta förslagen är kostnadsneutrala med tanke
på statskassan och den offentliga ekonomin.



Tre problem som vi svarar mot

Vad förnyar vi – och varför

1. Anställningstryggheten och utkomtskyddet har försvagats exceptionellt mycket – vi behöver en korrigerande
2. Problemet med grå ekonomi och arbetsrelaterat utnyttjande är utbrett – rättvis konkurrens, iakttagande av anställningsvillkor och skärpning av det straff
3. Balansen på arbetsmarknaden vacklar och det blir fler konflikter – nu är det arbetstagarnas tur





Anställningstrygghet och utkomst

Riksdagsvalsåmål 2027–2031



Det kollektivavtalsbaserade uppsägningsskyddet måste stärkas

Uppsägning på ekonomiska orsaker och produktionsorsaker är alltför enkelt – och billigt

- Lagstiftningen ska ändras så att det i fortsättningen krävs vägande skäl för uppsägning av ekonomiska eller produktionsmässiga orsaker:
 - Arbetsgivaren måste visa att uppsägning är den sista utvägen och att den faktiskt är nödvändig för verksamhetens kontinuitet eller lönsamhet.
 - Före uppsägningen ska arbetsgivaren utreda och dokumentera att den anställda inte rimligen kan placeras i andra uppgifter eller utbildas till nya uppgifter inom företaget.
 - Företag som delar ut betydande utdelningar eller bonusar får inte åberopa ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker för uppsägning utan särskilt vägande skäl.
- Minimiersättningen enligt arbetsavtalslagen för ogrundad upphävande av arbetsavtal ska höjas till sex månaders lön. Samtidigt ska den i lagen föreskrivna övre gränsen för ersättning slopas.



Ordning på ogrundade visstidsanställningar

Arbetslivets kvalitet försämras och diskrimineringen ökar när man inte behöver motivera ett anställningsavtal för viss tid. Skyldigheterna som hör till anställningsförhållanden kringgås genom att systematiskt använda upprepade visstidsanställningar. Industrifacket anser att fasta anställningsförhållanden måste utgöra grunden för det finländska arbetslivet.

- Striktare reglering behövs för användningen av upprepade visstidsavtal.
 - Ett tidsbestämt anställningsavtal som initieras av arbetsgivaren får endast ingås av grundad anledning.
- Se Akava: Lakimuutos tuo lisää perusteettomia määräaikaisuuksia vakituisten työsuhteiden sijaan ja kasvattaa raskaus- ja perhevapaasyrjinnän riskiä – Akavamultisite
 - Se RP 199/2025, s. 40: ”Utifrån forskningslitteraturen är det möjligt att urskilja att en lagändring har en senareläggande inverkan på barnafödandet –”



Förbättra deltidsanställdas ställning

Inkomsttryggheten för deltidsanställda är svag – Nedskärningarna i bostadsstödet och den inkomstrelaterade dagpenningen påverkar

- Arbetsgivaren är skyldig att ange en grund för deltidsarbete på samma sätt som i tidsbestämda arbetsavtal.
- Arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla heltidsarbete till deltidsanställda ska stärkas.
- Etablering av arbetstiden ska föreskrivas tydligare än i nuläget och göras mer förpliktande för arbetsgivaren.
- Förbudet mot konkurrerande verksamhet ska slopas i situationer där en arbetstagare motvilligt arbetar deltid och arbetsgivaren inte erbjuder eller inte kan erbjuda ytterligare timmar.



Balansera den ekonomiska risken vid permittering

Graderingen av den inkomstrelaterade dagpenningen försämrar de permitterades utkomst redan under permitteringsperioden, även om det ofta inte finns någon verklig möjlighet att sysselsätta sig. Arbetsgivaren får fortfarande den flexibilitet som behövs av permitteringen, men arbetstagaren får inte motsvarande skydd. Därför måste den ekonomiska risken som permittering medför fördelas jämnare mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

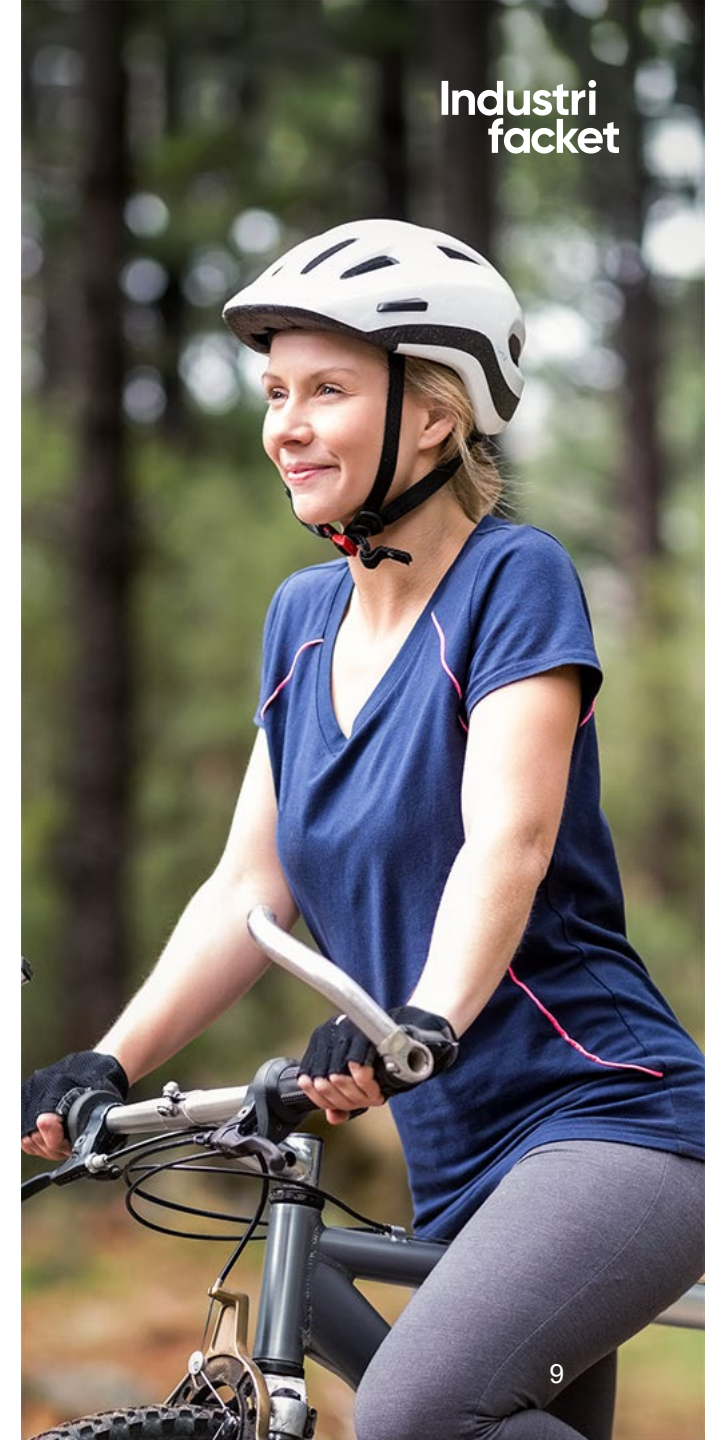
- 5 kap. 7 § i arbetsavtalslagen ska ändras så att arbetstagaren vid permittering kan säga upp sig från sitt arbete redan vid den första graderingen av den inkomstrelaterade dagpenningen i stället för de nuvarande 200 dagarna
- Lösningen skulle öka arbetskraftens rörlighet när arbetstagaren under längre permitteringsperioder skulle ha ett ekonomiskt incitament att byta jobb.



Förbättra arbetslöshetsförmånerna

Den snabba graderingen av inkomstrelaterad dagpenning försämrar utkomsten innan det är realistiskt att sysselsättas på nytt och minskar incitamenten att tillhöra en arbetslöshetskassa. Den slopade barnförhöjningen har ökat barnfattigdomen och tvingat familjer att förlita sig på alltför svaga skyddsnät. Avskaffandet av skyddsdelens har minskat incitamenten att ta emot arbete och ökat heltidsarbetslösheten.

- Graderingen av det inkomstrelaterade arbetslöshetsskyddet ska jämnas ut: den första graderingen vid två månader ska flyttas fram till sex månader och den andra graderingen ska avskaffas.
- En barnförhöjning ska läggas till i arbetslöshetsskyddet
- Skyddsdelens ska återinföras i det jämkade arbetslöshetsskyddet





Förebyggande av arbetsrelaterat utnyttjande

Riksdagsvalsår 2027–2031



Kriminalisering av lönestöld

Lönedumpning ger en orättvis konkurrensfördel till arbetsgivare som bryter mot spelreglerna. Detta exponerar i synnerhet grupper i utsatt ställning för utnyttjande. Kriminalisering av lönedumpning skulle vara ett effektivt sätt att ingripa i arbetsrelaterat utnyttjande. I Finland är lönedumpning inte ett brott – i Norge är det.

- Lönestöld ska kriminaliseras i strafflagen så att underlåtenhet att betala lön eller delar av lön är ett brott.
- Straff för lönestöld är böter eller fängelse i upp till högst 2 år, i grova fall upp till 6 år.
- Detta sänker tröskeln för ingripande, tydliggör förutsättningarna för straffbarhet och stärker arbetstagarnas rättigheter.



Rätt till talan för fackförbund

Offer för arbetsrelaterat utnyttjande är sårbara och har inte möjlighet att stå upp för sina rättigheter. Tröskeln för att väcka talan är ofta alltför hög, antingen av ekonomiska skäl eller av rädsla för att förlora jobbet. Samtidigt är ofta flera sådana offer vars rättigheter och anställningsvillkor är anställda av samma arbetsgivare.

- Fackförbunden ska beviljas rätt att väcka talan och rätt att väcka grupptalan ska utvidgas till att omfatta rättsprocesser som rör arbetslagstiftning, så att facket vid behov kan driva flera arbetstagares ärende i samma rättsprocess.
- Grupptalan skulle ha en förebyggande effekt, eftersom möjligheten att väcka grupptalan skulle uppmuntra arbetsgivaren att åtgärda missförhållanden.



Striktare beställaransvar

På stora arbetsplatser låter huvudentreprenörerna utföra det mesta av arbetet genom att dela upp entreprenader till underleverantörer. Långa underleverantörskedjor möjliggör omfattande försummelser av arbetsgivarskyldigheter utan tillsyn. Det är omöjligt att ingripa i problemen eftersom huvudentreprenören inte är ansvarig för missbruk inom underleverantörskedjan. Myndigheterna har i sin tur inte resurser att övervaka och undersöka underleverantörskedjorna.

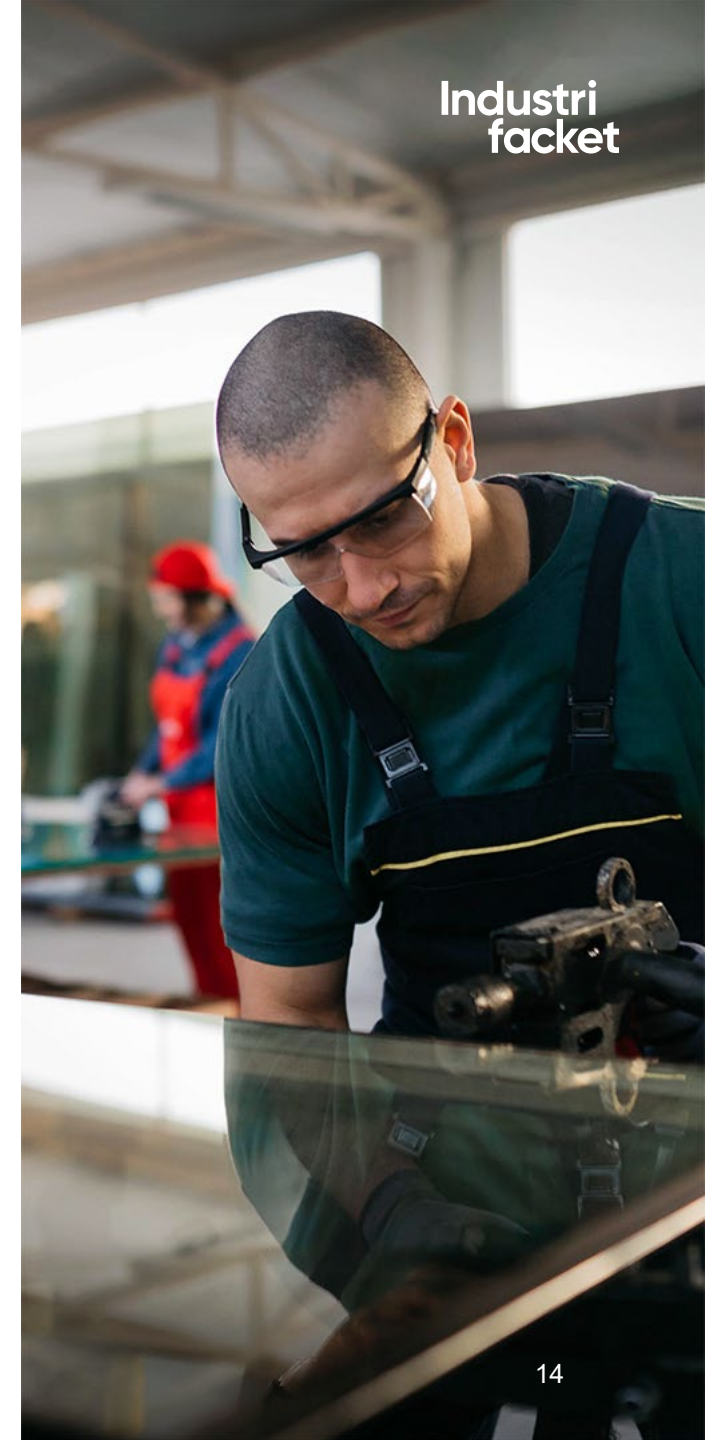
- Längden på underleverantörskedjor ska begränsas och beställaransvaret ska utökas så att det omfattar hela kedjan, inklusive ansvar för löneutbetalning och anställningsvillkor.
- Beställaren ska åläggas att utreda om arbetstillstånden för utländska anställda som arbetar för avtalspartnern är i ordning.
- Maximi- och minimiersättningarna för försummelseavgiften enligt beställaransvarslagen ska höjas betydligt
- I och med ändringarna underlättas ingripandet i försummelser av arbetsgivarskyldigheter och utnyttjande avsevärt, eftersom beställaren av entreprenaden måste ta ansvar för försummelser i övervakningen av arbetsplatsen.



Säkerställ myndigheternas resurser och befogenheter

Myndighetsövervakningen av anställningsvillkoren motsvarar inte omfattningen, mångfalden eller organiseringen av arbetsrelaterat utnyttjande som fenomen. Dåliga resurser, rätt att få information, otillräckliga sanktioner och bristfälligt myndighetssamarbete gör det möjligt att minska risken för åka fast och snedvrider rättvis konkurrens.

- Skatteförvaltningens, arbetarskyddsmyndigheternas och polisens resurser ska stärkas med flera tiotals miljoner euro på årsnivå.
- Arbetarskyddsmyndigheternas rätt att få redogörelser från arbetsgivare ska stärkas och tillsynen ska effektiviseras med administrativa sanktioner.
- Straffrättsliga påföljder för företag, såsom näringsförbud och samfundsböter, bör skärpas. Arbetarskyddsmyndigheten bör ha rätt att meddela näringsförbud.
- Utredningen av arbetsbrott ska centraliseras till polisens enhet som specialiserat sig på människohandel.



Användningen av skattenummer ska utvidgas till fler branscher

Införandet av skattenumret har visat sig vara ett effektivt sätt att förhindra arbetsrelaterat utnyttjande och kringgående av skatt inom byggbranschen och varvsindustrin. Att utvidga den till riskbranscher skulle underlätta tillsynen och ingripande i problem.

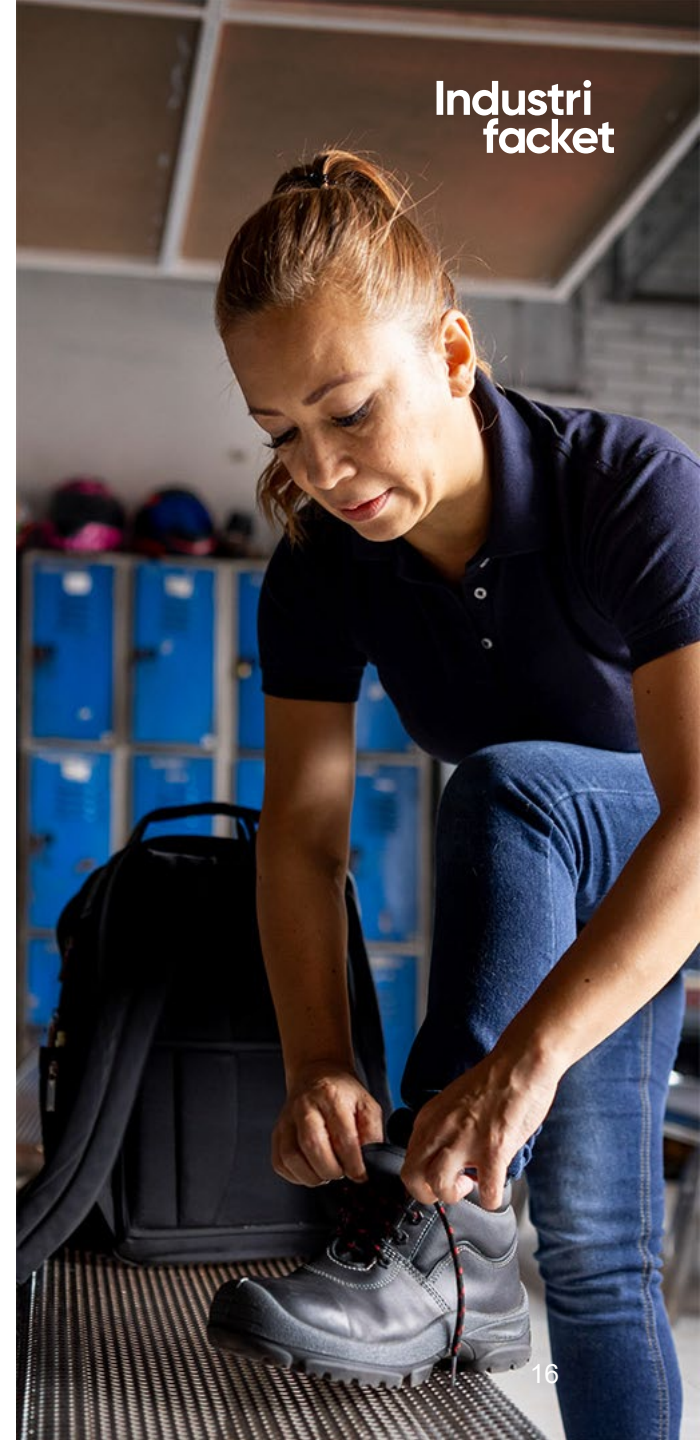
- Användningen av skattenummer ska utvidgas till branscher där arbetsrelaterat utnyttjande, försummelse av arbetsgivarskyldigheter och kringgående av skatt förekommer.
- Sådana branscher är till exempel lokaltjänster, restaurangbranschen, taxibranschen, städ- och underhållsbranschen, matkurirverksamhet och industrins underleverantörskedjor.



Rättvisa för offer för arbetsrelaterat utnyttjande

Ökningen av rättegångskostnader och höjningen av procesströskeln utgör ett betydande hinder, särskilt för utländska offer för arbetsrelaterat utnyttjande, för att söka och få rättvisa. Att tillgodose offrets rättigheter kan också försvåras av arbetstillståndet och tillhörande processer.

- Rätts- och tolkningshjälp ska garanteras för offer för arbetsrelaterat utnyttjande.
- UHKE-tillståndssystemet ska effektiviseras så att offer för arbetsrelaterat utnyttjande får sitt tillstånd snabbare och för en längre tid, och en stödd jobbsökningsprocess ska ordnas för offret.



Hålla fast vid tillgångsprövningen

Syftet med tillgångsprövning är att säkerställa sysselsättningsmöjligheter för arbetstagare som redan befinner sig i Finland innan de rekryteras från länder utanför EU. Syftet med tillgångsprövningen är också att säkerställa att finländska anställningsvillkor följs.

- Tillgångsprövningen ska behållas
 - Bedömningen av tillgång till och efterfrågan på arbetskraft måste baseras på transparenta metoder.
 - Det behövs enhetliga regionala kriterier för att fastställa regionala riktlinjer för arbetstillstånd och branscher där det råder brist på arbetskraft.
- Tillstånds- och handläggningsavgifterna för nekande arbetstillståndsbeslut som beror arbetsgivaren och tillgångsprövningsreglerna ska överföras överförs från den arbetstagare som ansöker om tillståndet till arbetsgivaren.



Rekryteringsförbud måste meddelas arbetsgivare som gör sig skyldiga till utnyttjande

En arbetsgivare som utnyttjar utländsk arbetskraft måste förhindras att rekrytera ny arbetskraft från tredjeländer genom att utnyttja förbudet mot rekrytering enligt 187 § i utlänningslagen.

- Förbud mot att rekrytera ny arbetskraft från utlandet måste meddelas för allt mindre överträdelser och försummelser.
- Minimi- och maximilängden för tidsfristerna för rekryteringsförbudet ska förlängas betydligt.
- Omfattande användning av rekryteringsförbud ska säkerställas genom ministeriets anvisningar.
- Beslut om rekryteringsförbud kan fattas även om arbetsgivaren skulle ha tilldömts ett straff för gärningen.



Utnyttja inkomstregistret effektivare

Uteslutningen av fackförbund från inkomstregistrets användare är inte motiverad. Det gör det svårare att ingripa i lönedumpning och annat missbruk. En bredare användning av inkomstregistret ger facken verktyg för att upptäcka utnyttjande i tid och ingripa i det mer systematiskt. Dessutom antecknar arbetsgivare löneuppgifter i inkomstregistret för sent eller i förvanskad form, vilket förhindrar verifieringen av lönedumpning och försvårar tillsynen. Upprepade anmälningar av oriktiga uppgifter till inkomstregistret har inte fått tillräckliga konsekvenser.

- Uppgifter det är obligatoriskt för arbetsgivare att anmäla till inkomstregistret ska ökas, till exempel specifikationer av löneuppgifter och frånvarouppgifter.
- Tillgången till uppgifter i inkomstregistret måste utvidgas till att omfatta fackförbund.
- Lagen om inkomstdatasystemet ska kompletteras med en möjlighet för inkomsttagare att själv lämna ut inkomstuppgifter i inkomstregistret till tredje parter.
- Påföljder ska föreskrivas för arbetsgivare som upprepade gånger lämnar felaktiga uppgifter till inkomstregistret.





Balans på arbetsmarknaden

Riksdagsvalsår 2027–2031



Förnya medlingsverksamheten så att den förhindrar arbetskonflikter

Den lagstadgade exportmodellen har lett till en situation där riksmedlaren måste förlita sig på arbetsgivarens åsikter. Detta försvagar en opartisk medling, höjer tonläget i förhandlingarna och ökar antalet arbetskonflikter. Vi föreslår reformer som syftar till att stärka möjligheterna till lyckad medling och minskar risken för långvariga arbetskonflikter.

- Riksmedlarens administrativa oberoende ökas, en opartisk medling säkerställs och förhandlingsuppgifterna skyddas bättre än i nuläget.
- I anslutning till riksmedlarens byrå inrättas en ny enhet som har till uppgift att ta fram en ekonomisk lägesbild. Enhetens verksamhet tilldelas tillräckliga resurser och rätten till information i fråga om material och beräkningsmetoder säkerställs.
- Bestämmelsen om medling i lagen om medling i arbetstvister ses över: medlaren ska inte kunna bindas till kriterier som satts upp på förhand när medlingsförslaget ges.



Korrigera överdrifterna i begränsningarna av strejkrätten

Rätten till stridsåtgärder har begränsats på ett sätt som behöver korrigeras. Industrifacket strävar inte efter att häva alla begränsningar som införts, utan att rätta till överdrifterna i dem. Målet är att säkerställa en stark och effektiv konflikträtt, som samtidigt tar hänsyn till samhällets behov av att skydda de vitala funktionerna.

- Regleringen kring sympatistrejker ska förtydligas. Begränsningarna ska endast gälla arbetskonflikter som är uppenbart överdrivna sett till det eftersträlvade målet.
- Påföljderna i form av gottgörelseböter bör ändras så att böterna för arbetsgivares brott mot kollektivavtal och arbetstagarsidans brott mot arbetsfreden motsvarar varandra. Det högsta beloppet för strejkböter ska sänkas till nordisk nivå.
- Den personliga sanktionen på 200 euro för deltagande i en olaglig strejk avskaffas.
- Regleringen om skyddsarbete begränsas endast till funktioner som är vitala för samhället, dvs. skyddsintressen för liv och hälsa.



Återställa avdragsrätten för medlemsavgifter till arbetsmarknadsorganisationer

Avdragsrätten för medlemsavgifter till arbetsmarknadsorganisationer stöder verksamheten på en organiserad arbetsmarknad. I Norge ökade arbetsproduktiviteten när avdragsrätten för medlemskap möjliggjordes. För löntagarna är medlemsavgifterna utgifter för förvärv eller behållande av inkomst. Avdragsrätten är en del av fungerande inkomstbeskattning.

- Rätten att dra av medlemsavgifter till arbetsmarknadsorganisationer återställs till fullt belopp (180 miljoner euro)

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



Stärk kollektivavtalens allmänt bindande verkan

Förändringar i arbetsgivarföreningar och arbetsgivarnas organisering har medfört att kollektivavtal och branscher fallit utanför kollektivavtalens allmänt bindande verkan. För att stärka anställningsvilkorens minimiskydd ska den allmänt bindande verkan utvecklas. De föreslagna ändringarna främjar rättvis konkurrens mellan företagen och stöder kraven i EU:s minimilönedirektiv om kollektivavtalens omfattning.

- Kriterierna för att stärka kollektivavtalens allmänt bindande verkan ska ändras så att det mest representativa kollektivavtalet i branschen alltid kan bekräftas som allmänt bindande.
- Den allmänt bindande verkan utvidgas också till branscher som inte har en arbetsgivarförening.



Förbättra kvaliteten på lokala avtal

Reformen av lokala avtal har inte uppfyllt de mål som ställts när det gäller att stärka sysselsättningen eller öka produktiviteten. Tvärtom har arbetstagarsidans förtroende för lokala avtal försämrats som en följd av reformen. Detta syns också i kollektivförhandlingarna: villigheten att utöka lokala avtal har minskat. Industrifacket föreslår riktade åtgärder för att återställa förtroendet och för att svara mot arbetstagarnas bekymmer.

- Arbetarskyddsmyndigheternas möjligheter att ingripa i brister i lokala avtal stärks genom att öka resurserna och skärpa sanktionerna om lokala avtal inte lämnas in.
- Ett lokalt avtal ska träda i kraft först efter att det har lämnats in till myndigheten.
- Lokala avtal ska följa förhandlingsmetoderna enligt kollektivavtal.
- Rätten för förtroendemän att representera hela personalen på arbetsplatsen ska säkerställas i lokala avtal.



Arbetstagarna ges tolkningsföreträde gällande kollektivavtal

Arbetsgivaren har företräde att tolka kollektivavtalet. I tvister följs arbetsgivarens tolkning till dess att ärendet har avgjorts genom domstolsbeslut. När tolkningsföreträdet tillfaller arbetstagarna och inte arbetsgivarna ökar produktiviteten då förtroendet mellan parterna stärks och kvaliteten på lokala avtal förbättras. Ändringen av tolkningsföreträdet kan inledas i avtalen och anställningsvillkoren hos oorganiserade arbetsgivare.

- Tolkningsföreträdet om anställningsvillkoren tillfaller arbetstagarna i tolkningar av avtal och anställningsvillkor hos oorganiserade arbetsgivare.



Förtroendemannens ställning ska erkännas på alla arbetsplatser

Förtroendemannens ställning bygger främst på kollektivavtal, inte på lagen. Detta har lett till att vissa arbetsgivare vägrar att erkänna förtroendemannens ställning. För att säkerställa personalens representation måste förtroendemannens ställning stärkas genom lag. Modellen kan hämtas från Sverige, där rättigheterna är tryggade genom en separat förtroendemannalag.

- Förtroendemannens ställning ska stärkas i lagstiftningen genom att erkänna rätten att välja en förtroendeman på arbetsplatsen, genom att arbetsgivaren förpliktas till att samarbeta och möjliggöra verksamheten och genom att trygga förutsättningarna för skötsel av uppdraget under hot om straffrättsliga påföljder (kränkning av organisationsfriheten)
- Bestämmelserna i kollektivavtalet har fortfarande företräde i förhållande till lagen



Tack!



020 774 001



www.teollisuusliitto.fi/sv



fornamn.efternamn@teollisuusliitto.fi



Industrifacket



teollisuusliittory



teollisuusliitto



Teollisuusliitto-kanalen



teollisuusliitto