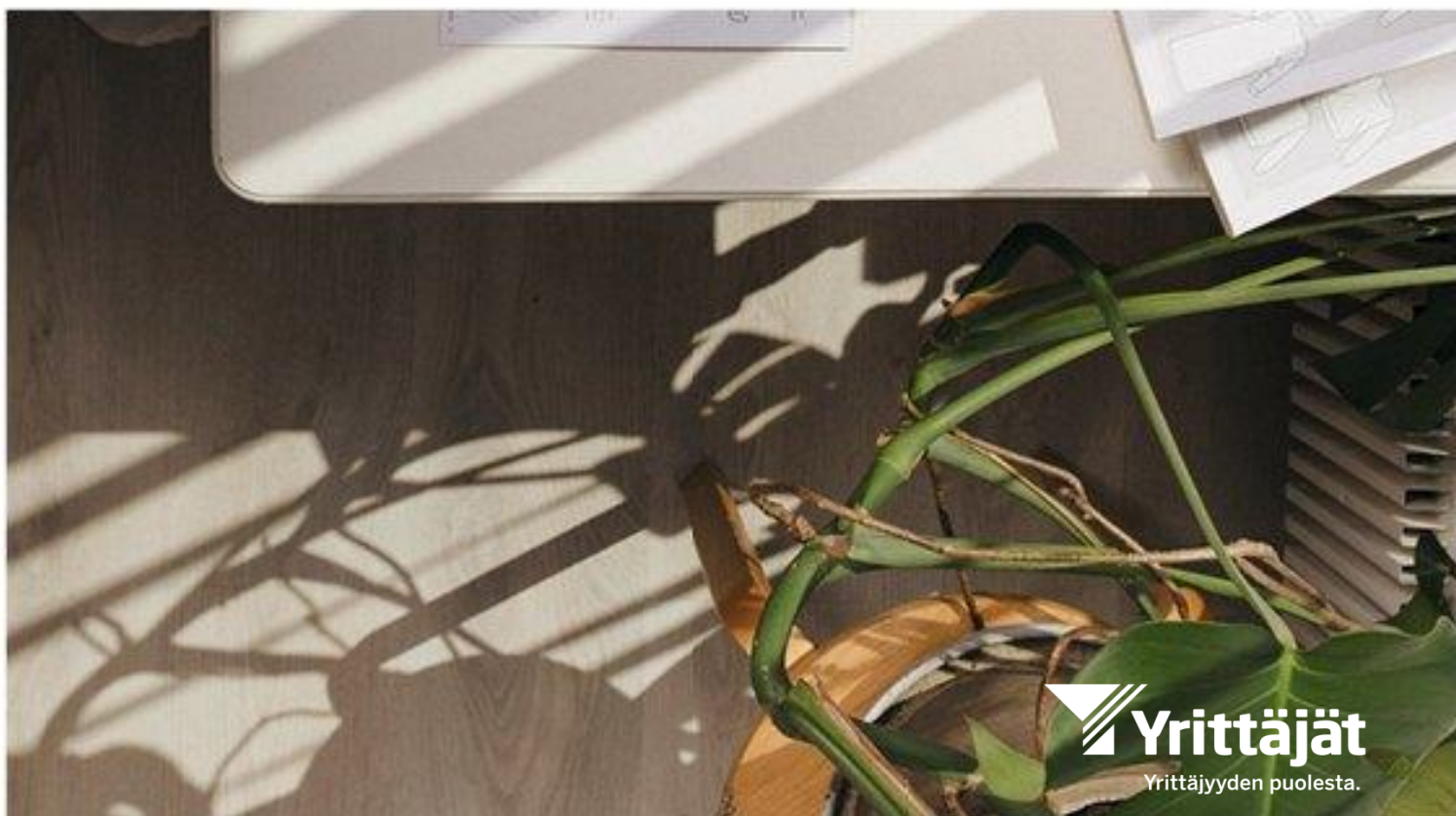




Työmarkkinat ja sosiaaliturva 2030

HYVÄKSYTTY HALLITUKSESSA 9.6.2026. JULKIVAPAA 23.6. KELLO 6.30.



Sisällys

Esipuhe	2
Suomen Yrittäjien 15 kärkeä työmarkkinoiden kehittämiseksi	3
1. Suomalaisten työmarkkinoiden nykytila	5
1.1 Työmarkkinoita on kehitettävä markkinaehtoisesti	8
1.2 Suomi tarvitsee lisää työtä ja tuottavuutta	9
2. Työolot yrityksissä – luottamus rakentuu pienillä työpaikoilla	11
3. Työmarkkinoiden rakenteellisia uudistuksia on jatkettava	16
3.1 Työpaikkasopimisen lisäys edellyttää yleissitovuusjärjestelmän tarkastelua	16
3.1.1 Mikä on yleissitovuuden ulottuvuus?	17
3.1.2 Yleissitovuuden vahvistamiseen selkeät ja läpinäkyvät säännöt	19
3.1.3 Työpaikkasopimisen lisääminen edellyttää yleissitovuusjärjestelmän uudistamista	20
3.2 Sääntelyyn lisää joustavuutta ja työnantajien kuluja kohtuullisemmiksi	21
3.2.1 Työelämän tasa-arvoa edistettävä rakenteellisilla muutoksilla	21
3.2.2 Työntekijän sairausajalta aiheutuvia kustannuksia on kohtuullistettava	23
3.2.3 Sunnuntai- ja ylityökorvaukset	24
3.2.4 Työn tarjoamisvelvollisuus ja takaisinottovelvollisuus	24
3.2.5 Vuosilomalainsäädäntö kaipaa yksinkertaistamista	25
3.2.6 Työterveyshuoltoa on uudistettava	26
3.2.7 Työnantajajaritysten hallinnollista taakkaa voidaan keventää	28
3.2.8 Työelämän tietosuojalain kansallinen lisäsääntely poistettava	29
3.2.9 Työturvallisuusrikoksia koskevaa sääntelyä on selkeytettävä	29
3.2.10 Työperäinen hyväksikäyttö on kitkettävä	30
4. Sosiaaliturvan pitää kannustaa työhön ja yrittäjyyteen	34
4.1 Tehostetaan sosiaalivakuutusjärjestelmää ja uudistetaan hallintoa	35
4.2 Luodaan kaikille työntekijöille universaali ansioturvamalli	35
4.3 Jatkossa ei makseta tekemättömistä töistä eläkettä	36
4.4 Yrittäjän palkkatulosta pois työnantajan sairausvakuutusmaksu	36
4.5 Yrittäjämääritelmä samaksi eläkelaisissa ja työttömyysturvalaissa	37
5. Tuetaan EU:n työelämäsääntelyssä kasvua ja uudistuksia	39

Suomen Yrittäjät: Työmarkkinat ja sosiaaliturva 2030

Julkaisija Suomen Yrittäjät
PL 999, 00100 HELSINKI
puhelin 09 229 221
toimisto@yrittajat.fi

Esipuhe

Työ, yrittäjyys ja osaamisen hyödyntäminen ovat hyvinvointiyhteiskunnan perusta – ilman kasvavia ja työllistäviä yrityksiä ei ole kestävää julkista taloutta, eikä mahdollisuuksia turvata suomalaisille tärkeitä palveluja myös tulevaisuudessa.

Suomen työmarkkinat ovat suuren murroksen keskellä. Väestön ikääntyminen ja työikäisen väestön supistuminen, työn tekemisen tapojen moninaistuminen sekä teknologinen kehitys, erityisesti tekoäly ja automaatio, muuttavat nopeasti työn sisältöjä ja rakenteita. Samalla globalisaatio ja kansainvälinen kilpailu asettavat kovat vaatimukset suomalaisten yritysten sopeutumiskyvylle, tuottavuudelle ja kustannuskilpailukyvyille. Näihin muutoksiin vastaaminen edellyttää työmarkkinoilta aiempaa enemmän joustavuutta, ennakoitavuutta ja markkinaehtoisuutta.

Kuluvalla vaalikaudella on tehty tärkeitä päätöksiä työmarkkinoiden uudistamiseksi. Paikallista sopimista on lisätty, työrauhasääntelyä on ajanmukaistettu, työllistämisen kynnystä on madallettu ja sosiaaliturvan kannustavuutta on vahvistettu. Suunta on oikea, mutta työ on yhä kesken. Työmarkkinoiden rakenteelliset ongelmat – korkea työllistämisen kynnys, korkeat työvoimakustannukset, työn ja osaamisen kohtaantongelmat sekä yritysten kasvuun liittyvä hallinnollinen ja sääntelytaakka – eivät ole ratkenneet. Heikko talouskehitys korostaa näitä ongelmia.

Suomi tarvitsee työmarkkinamallin, joka tunnistaa nykyistä paremmin yritysten erilaisuuden ja mahdollistaa työpaikkakohtaiset ratkaisut. Valtaosa suomalaisista yrityksistä on pieniä ja keskisuuria, ja ne toimivat hyvin erilaisissa olosuhteissa eri puolilla maata. Yksi ja sama muotti ei voi palvella kaikkia. Työelämän pelisääntöjen on oltava sellaisia, että ne tukevat yritysten halua investoida, kasvaa ja palkata – myös silloin, kun tulevaisuus on epävarma ja markkinatilanne vaihtelee.

Työmarkkinoiden uudistaminen ei ole vastakkainasettelua työnantajien ja työntekijöiden välillä. Päinvastoin: toimivat työmarkkinat ovat kaikkien etu. Tutkimukset ja tilastot osoittavat, että luottamus, avoimuus ja yhteistyö ovat suomalaisilla työpaikoilla vahvoja erityisesti pienissä yrityksissä. Tätä vahvuutta tulee hyödyntää lainsäädännössä nykyistä paremmin sen sijaan, että sääntely rakentuu oletukselle jatkuvasta vastakkainasettelusta.

Tässä asiakirjassa esitämme näkemyksemme siitä, millaisilla uudistuksilla erityisesti työlainsäädännön ja sosiaaliturvan osalta Suomeen voidaan rakentaa toimivat, kannustavat ja kestävät työmarkkinat. Ohjelman keskiössä ovat työllistämiskynnyksen madaltaminen, työmarkkinoiden joustavuus, yritysten kasvuvedellytykset ja sosiaaliturva, joka tukee työn vastaanottamista ja yrittäjyyttä kaikissa elämäntilanteissa.

Suomen Yrittäjien 15 kärkeä työmarkkinoiden kehittämiseksi

1. Työlainsäädäntö on markkinoiden toiminnan sääntelyä, joka vaikuttaa työn kysyntään ja tarjontaan, työmarkkinoiden dynamiikkaan sekä sitä kautta työllisyysasteeseen ja rakenteellisen työttömyyden tasoon. Työlainsäädännön joustavoittamista ja rakenteellista uudistamista tulee määrätietoisesti jatkaa.
2. Modernisoidaan yleissitovuusjärjestelmä ja lisätään paikallista sopimista.
3. Uudistetaan työlainsäädäntöä kokonaisuutena siten, että nykyisistä puolipakottavista säännöksistä voidaan sopia laajemmin myös yksilöllisesti, ja työlainsäädännön pakottavia säännöksiä siten, että niistä voidaan poiketa laajemmin työehtosopimuksella tai yksilöllisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Lisätään mahdollisuuksia sopia paikallisesti työehtosopimuksista poiketen ja niistä riippumatta.
4. Suomi tarvitsee enemmän työtä, ei vähemmän. Siksi on valmisteltava lainsäädäntöuudistukset julkisen ja yksityisen sektorin vuosittaisen työajan lisäämiseksi, työnantajien kustannuksia kasvattamatta.
5. Sairausvakuutuksen kustannusten jakoa tulee muuttaa siten, että vanhempainpäivärahojen rahoitus tulisi kokonaisuudessaan valtion verotuloista.
6. Lyhennetään sairausvakuutuslain sairauspäivärahan omavastuu-aikaa nykyisestä kymmenestä päivästä kolmeen päivään.
7. Poistetaan työterveyshuoltolaista työnantajan lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuollon palvelut työntekijöilleen.
8. Uudistetaan työsopimuslakia siten, että lain mukaisesta työn tarjoamisvelvollisuudesta sekä takaisinottovelvollisuudesta luovutaan.
9. Kitketään työperäinen hyväksikäyttö työmarkkinoilta. Varmistetaan, että viranomaisilla on tehtäviään varten tarvittavat resurssit ja tehostetaan viranomaisten käytössä olevia toimenpiteitä.
10. Suhtaudutaan kriittisesti EU:n työlainsäädäntöhankkeisiin, jotka lisäävät yritysten kustannuksia ja vaikeuttavat kansallisten uudistusten tekemistä. Myös työlainsäädännön osalta EU-sääntelyä tulee purkaa ja sujuvoittaa.
11. Nostetaan työlainsäädännössä yrityksen kokoon sidotut velvoitteet EU-sääntelyn mahdollistamalle tasolle.
12. Tarkastellaan kriittisesti sitä, mihin kansainväliset velvoitteet, erityisesti kansainvälisen työjärjestön (ILO) normit todella soveltuvat ja millaisia rajoituksia niistä seuraa. Kansallista ylisääntelyä sekä ylitulkintaa on vältettävä ja varmistettava, ettei Suomi sitoudu sellaisiin kansainvälisiin velvoitteisiin, jotka rajoittavat työmarkkinoiden uudistamista.

13. Jatketaan sosiaaliturvan kehittämistä siten, että työn vastaanottaminen on aina kannattavampi vaihtoehto kuin etuuskien varassa oleminen.
14. Työttömyysturvassa on siirryttävä yleiseen eli universaaliin turvaan ja yhden etuudenmaksajan malliin. Oikeus ansioetuuteen pitää olla jokaisella vakuutetulla, ei ainoastaan kassan jäsenmaksua maksavilla henkilöillä.
15. Tehostetaan sosiaalivakuutusjärjestelmää ja selvitetään mahdollisuus yhdistää työeläkeyhtiöitä ja -toimijoita järjestelmän tehokkuuden parantamiseksi ja sivukulujen alentamiseksi.

1. Suomalaisten työmarkkinoiden nykytila

Suomi tarvitsee toimivat työmarkkinat, joilla saavutetaan nykyistä korkeampi työllisyys ja alhaisempi työttömyys. Työmarkkinoiden toiminnasta on huolehdittava suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti. Työlainsäädäntö ja sen kehittäminen ovat tässä merkittävässä asemassa. Kuluvalle vaalikaudella on tehty useita lainsäädäntömuutoksia, joilla suomalaisten työmarkkinoiden rakenteita on pyritty uudistamaan. Tämä ei kuitenkaan riitä. Myös jatkossa työlainsäädännön kehittämisen strategiseksi tavoitteeksi on otettava työllistämisen helpottaminen ja työllisyysasteen nostaminen.

Useat kansainväliset esimerkit osoittavat, että uudistamalla työmarkkinoiden rakenteita edellä mainitut tavoitteet voidaan saavuttaa. Lisäksi on tunnistettava osaamisen ja korkean työllisyyden merkitys keskeisinä Suomen pitkän aikavälin menestystekijöinä. Kasvu syntyy yrityksissä – käytännössä investointien, riskinoton ja palkkaamis päätösten kautta.

Suomen työmarkkinoiden kehitys on viime vuosina heikentynyt selvästi. Työllisyysaste on laskenut kahden vuoden ajan ja oli 2025 enää 76,0 prosenttia, kun se vielä 2023 oli selvästi korkeampi. Samanaikaisesti työttömyys on kasvanut nopeasti: työttömyysaste nousi seitsemän prosentin tasolta lähes 10 prosenttiin ja alkuvuonna 2026 jopa tätä korkeammaksi. Myös pitkäaikaistyöttömyys on kääntynyt voimakkaaseen nousuun.

Heikentynyt kehitys liittyy monilta osin suhdanteeseen – talouskasvu on ollut heikkoa, investoinnit ovat vähentyneet ja erityisesti rakentaminen on supistunut. Taustalla on myös rakenteellisia ongelmia: työmarkkinat eivät edelleenkään kykene riittävän nopeasti sopeutumaan muutoksiin, eikä työvoima kohtaa avoimia työpaikkoja tehokkaasti. Suomen työllisyys ja tuottavuus ovat jääneet jälkeen keskeisistä verrokkimaista.

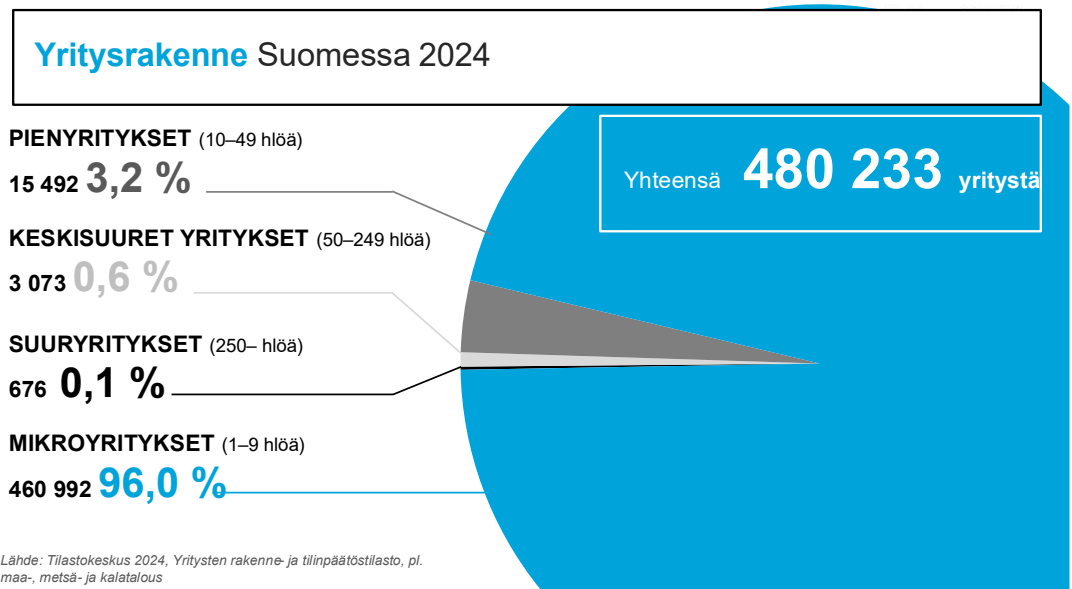
Suomi tarvitsee työmarkkinat, jotka tukevat yritysten kasvua, investointeja ja työllistämistä nykyistä paremmin. Tämä edellyttää edelleen rakenteellisia uudistuksia, jotka lisäävät joustavuutta, vahvistavat markkinaehtoisuutta ja mahdollistavat työpaikka-kohtaiset ratkaisut.

Yhteiskunnan rakenteet, jotka on luotu ja luodaan lainsäädännöllä, eivät voi olla staattisessa tilassa, kun toimintatavat niin työn tekemisessä kuin teknologian kehityksessä muuttuvat. Lisäksi on huomioitava, että tekoäly, automaatio ja dataan perustuvat toimintamallit nopeuttavat työn murrosta merkittävästi verrattuna aiempiin teknologisiin muutoksiin. Tämä todennäköisesti tarkoittaa, että työn sisältö pilkkoutuu, työn tekemisen tapa vaihtuu ja tehtäviä syntyy sekä katoaa yritystasolla nopeasti.

Samalla on selvää, että huolimatta työn tekemisen muotojen muuttumisesta, tekoälyn murroksesta tai esimerkiksi alustatalouden yleistymisestä perinteinen työn tekemisen muoto eli toistaiseksi voimassa oleva kokoaikainen työnteko ei ole katoamassa. Siksi on myös ymmärrettävä, että sääntelyä ei pidä tuoda sinne, missä sille ei ole todellista tarvetta. Sen sijaan työlainsäädännön on mahdollistettava nopea sopeutuminen jatkuvaan muutokseen, ei vain suojattava olemassa olevia rakenteita.

Tilastokeskuksen yritysraennetilaston mukaan Suomessa toimi 2024 480 233 yritystä (pl. maa-, metsä- ja kalatalous). Alle 250 henkilöä työllistävien pk-yritysten osuus kaikista yrityksistä on 99,8 prosenttia. Alle kymmenen henkilön mikroyritysten osuus on 96 prosenttia, ja ne työllistävät noin 20,3 prosenttia yksityisen sektorin palkansaajista. Kun mukaan lasketaan alle 50 henkeä työllistävät pienet yritykset, nämä kaksi kokoluokkaa kattavat yhdessä 41,6 prosenttia yksityisen sektorin työvoimasta.

Vaikka julkisessa keskustelussa isot yritykset usein dominoivat, erikokoisia yrityksiä ei pidä asettaa vastakkain. Molemmat tarvitsevat toisiaan. Kyse on ekosysteemistä. Pienet yritykset toimivat isompien vientiyritysten alihankkijoina ja palvelevat laajalti niitä sekä niiden työntekijöitä. Samalla kun huolehditaan siitä, että yrityksissä on joustavat keinot yhdessä sopien sopeutua talouden tilanteeseen, huolehditaan myös vientiyritysten globaalista kilpailukyvyistä.



Yritysten henkilöstö eri kokoluokkien yrityksissä vuonna 2024

PIENYRITYKSET (10–49 hlöä)

21,3 % **308 526**

KESKISUURET YRITYKSET (50–249 hlöä)

20,4 % **295 092**

SUURYRITYKSET (250– hlöä)

38,0 % **550 664**

MIKROYRITYKSET (1–9 hlöä)

20,3 % **294 508**

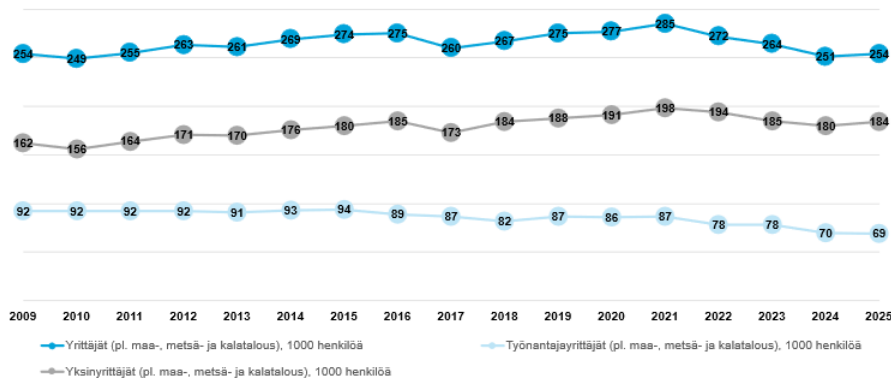
Yhteensä **1 448 790** henkilöä

Lähde: Tilastokeskus 2024, Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto, pl. maa-, metsä- ja kalatalous

Pienet ja keskiuuret yritykset ovat 2000-luvulla olleet keskeinen uusien työpaikkojen lähde Suomessa. Kehityksen taustalla on elinkeino- ja tuotantorakenteen muutos: palvelualojen laajentuminen ja toimintojen ulkoistaminen ovat tyypillisesti kasvattaneet pienempien yritysten osuutta. Lisäksi yksinyrittäjien lukumäärä on kasvanut tasaisesti, vaikka aivan viime vuosina määrä on yksittäisten vuosien aikana ollut myös laskeva. Viime vuosina työpaikkojen nettolisäys on kuitenkin hidastunut koko taloudessa heikon suhdannetilanteen, investointien vähenemisen ja kysynnän heikentymisen vuoksi. Tämä osoittaa, että erityisesti pk-yritysten työllistämiskyky on herkkä kustannuksille, sääntelylle ja taloussuhdanteille. Kun pk-yritysten edellytykset heikkenevät, uusia työpaikkoja ei synny riittävästi koko talouteen.

Yrittäjien, työnantajayrittäjien ja yksinyrittäjien määrän kehitys 2009–2025

Yrittäjät



Lähde: Tilastokeskus, 2025

Työnantajayrittäjien määrä on heilahdellut 90 000 molemmin puolin 2010-luvulla, mutta viime vuosina suunta on ollut laskeva. 2025 työnantajayrittäjiä oli noin 70 000.

Ilman yrittäjiä ja yrittäjyyttä ei lopulta olisi työtä talouden millään sektorilla. Yrittäjyys mahdollistaa työn, joka antaa eväät kasvulle. Kasvu tuottaa verotuloja, joilla tuotetaan julkiset palvelut. Palvelut luovat hyvinvointia, joka mahdollistaa hyvän elämän. Siksi työelämän sääntelyä ei pidä tarkastella erillään talous- ja kasvupolitiikasta. Se vaikuttaa yritysten kustannuksiin, riskeihin ja kykyyn investoida, kasvaa ja palkata. Se on keskeinen osa Suomen kilpailukykyä ja kasvun edellytyksiä.

1.1 Työmarkkinoita on kehitettävä markkinaehtoisesti

Yksilöiden käyttäytymiseen työmarkkinoilla vaikuttavat monella tapaa verotus ja tulonsiirrot eli sosiaaliturva. Jos kannustavuus on heikko, voi päätös osallistumisesta työmarkkinoille jäädä tekemättä. Työn tarjoajan näkökulmasta on epärationaalista lisätä tehtyjä työtunteja, koska käteen jäävä korvaus on mitätön. Verotuksen tasoa ja rakennetta sekä sosiaaliturvajärjestelmän ominaisuuksia ei Suomessa ole rakennettu järjestelmiä optimoiden. Järjestelmä on vuosien saatossa muokkautunut osana työmarkkinapoliittista tilannetta. Tehokkuuden ja kannustavuuden edelle on valitettavasti usein ajanut korporatiivisen järjestelmän oma etu.

Suomen palkanmuodostusjärjestelmä on edelleen yksi maailman keskittyneimmistä. Yritys- tai toimipaikkatasolla tapahtuva sopiminen on muihin Pohjoismaihin verrattuna vähäistä, vaikka kuluvalle vaalikaudella tehdyn paikallisen sopimisen uudistuksen ja yksittäisten työehtosopimusratkaisujen myötä esimerkiksi teknologiateollisuuden toimialalla paikallisia sopimusratkaisuja on hyödynnetty aikaisempaa laajemmin.

Suomessa sopiminen tapahtuu kuitenkin käytännössä edelleen toimialatasolla. Tämän seurauksena yrityskohtaiset tuottavuuserot eivät heijastu maksettuihin palkkoihin. Tästä seuraa se, että työsuhteita ei synny riittävästi ja osa ihmisistä syrjäytyy työmarkkinoiden ulkopuolelle. Lisäksi tuottavuuskehitys kärsii. Tuottavuuskehityksen kanssa painiskeleva yritys ei pysty investoimaan tulevaan, ja siten pitkällä aikavälillä yrityksen menestymismahdollisuudet heikkenevät. Työnantajayritysten markkinoilta poistumisesta kärsivät nimenomaan työntekijät.

Työmarkkinat muuttuvat teknologisen kehityksen (tekoäly, robotiikka, digitalisaatio) ja globalisaation takia. Globalisaatio etenee huolimatta siihen välillä kohdistuvasta paineesta. Myös kaupungistuminen kiihtyy. On selvää, että vanha ja jo ennestään toimimaton työmarkkinarakenne ja työehtojen määrätymisen mekanismit eivät toimi.

Edellä mainitut tekijät johtavat siihen, että yksilö- ja työpaikkatason sopiminen lisääntyy väistämättä. Jos työmarkkinajärjestelmä ei tähän taivu, seurauksena on tuottavan toiminnan siirtyminen maan rajojen ulkopuolelle ja alhaisempi talouskasvu. Yksilö- ja työpaikkatasokohtainen palkanmuodostus voi johtaa palkkaerojen kasvuun, mutta tämä ei tarkoita kenenkään absoluuttisen aseman heikkenemistä, vaikka niin usein väitetään. Usein myös väitetään, että palkkakoordinaation heikkeneminen johtaa

kilpailukykyä heikentävään palkankorotuskierteeseen. Tämä pelko on turha, sillä yrityksissä on paras tieto kilpailutilanteesta ja yrityksen kannattavuudesta.

Nykyisen työmarkkinajärjestelmän seurauksena työllistämisen kynnys on Suomessa liian korkea. Nykyisellä hallituskaudella on tehty tärkeitä toimenpiteitä työmarkkinoiden dynamiikan parantamiseksi ja työllistämiskynnyksen alentamiseksi. Toimenpiteitä tulee jatkaa. Esimerkiksi korkea irtisanomissuoja lisää työllistämisen riskiä ja siten vaikeuttaa työntekijöiden mahdollisuutta löytää työpaikka. Irtisanomissuojan heikkeneminen ei kuitenkaan yksilön kannalta ole riski silloin, kun työmarkkinavirrat ovat suuret. Kun työllistämiskynnystä madalletaan, todennäköisyys pitkäaikaistyöttömyyteen ja sitä kautta rakennetyöttömyyteen alenee. Työmarkkinoille osallistuminen on tehokkainta köyhyyden torjuntaa ja tehokkaat markkinat varmentavat myös työvoiman tehokkaan jakautumisen yritysten välillä.

1.2 Suomi tarvitsee lisää työtä ja tuottavuutta

Suomen talous, työllisyys ja hyvinvointiyhteiskunnan rahoitus nojaavat ratkaisevasti siihen, kuinka paljon maassa tehdään työtä ja kuinka tuottavaa työ on. Viime vuosina kehitys on ollut huolestuttavaa: yrityssektorin työn tuottavuus on kasvanut erittäin hitaasti ja tehtyjen työtuntien määrä on jäänyt verrokkimaita alhaisemmaksi. Tämä heijastuu suoraan yritysten kasvuedellytyksiin, palkkojen kehitykseen ja julkisen talouden kestävyyskantaan.

Suomi ei voi säilyttää hyvinvointiaan vähenevän työvoiman ja heikon tuottavuuskehityksen varassa. Tarvitaan yhtä aikaa enemmän työtä, enemmän tuottavuutta ja nopeampaa uusiutumista yrityksissä ja työmarkkinoilla. Nämä eivät ole vaihtoehtoja eivätkä ristiriidassa keskenään. Lisäksi Suomi tarvitsee maahanmuuttajia kasvun turvaamiseksi tilanteessa, jossa oma väestökehityksemme on aiempaa huomattavasti heikompi ja työikäisen väestön suhteellinen osuus pienentyy koko ajan.

Suomen kasvun ja kilpailukyvyn pullonkaula ei siis ole vain työllisten määrä vaan myös tehtyjen työtuntien kokonaisuus. OECD:n ”hours worked” -mittarin (tehdyt työtunnit työllistä kohti) mukaan Suomessa tehtiin 2023 keskimäärin 1 499 työtuntia työllistä kohti, mikä sijoittaa Suomen kansainvälisessä vertailussa matalalle. Tämä heijastuu osaltaan yritysten kykyyn vastata kysyntään, investoida ja kasvaa – ja julkisen talouden kykyyn rahoittaa palvelut kestäväällä tavalla.¹

Eurostatin tilastojen mukaan, kun katsotaan keskimääräistä tehtyä viikkotyöaika koikaikatyössä, suomalaisten työviikko on yksi vertailun lyhyimpiä. Jos tehdyn viikkotyöajan keskiarvo lasketaan kaikista palkansaajista mukaan lukien myös osa-aikaisesti työskentelevät, Suomen sijoitus kohoaa hieman. Tosin myös näin tarkasteltuna suomalaisten työajat ovat edelleen Euroopan lyhyimpiä.² Yksi vertailussa vaikuttava tekijä on naisten työskentelyn erot eri maiden välillä. Maissa, joissa naiset ovat usein

¹ https://www.theglobaleconomy.com/Finland/hours_worked/

² <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/85131.pdf>

osa-aikatoissa, työajan keskiarvo on pienempi kuin Suomessa, jossa naiset tekevät pääosin kokoaikatyötä.

Suomen osalta on lisäksi havaittava, että julkisella sektorilla tehdään keskimäärin vähemmän työtunteja työntekijää kohti kuin yksityisellä sektorilla.³ Etlan analyysi kuvaa eron olevan ”huomattava” ja liittyvän muun muassa toimialarakenteeseen sekä osa-aikaisuuden yleistymiseen erityisesti julkisvaltaisilla aloilla. Myös Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen pohjalta esitetyt tarkastelut ovat tuoneet esiin, että kunta-sektorin tehty vuosityöaika on ollut selvästi muita sektoreita lyhyempi.

Tulevaisuudessa tavoitteena tulee olla tehdyn kokonaistyöajan kasvattaminen tavalla, joka parantaa yritysten toimintaedellytyksiä ja vahvistaa julkisen talouden kestävyttä. Tämä edellyttää esimerkiksi julkisen sektorin kokonaistyöajan tarkastelua. Julkisen sektorin työaika- ja vapaajärjestelyjä on arvioitava kokonaisuutena ja vertailtava läpinäkyvästi yksityiseen sektoriin. Kun julkinen ja yksityinen kilpailevat samasta työvoimasta, pysyvä rakenteellinen ero tehdyissä työtunneissa heikentää kokonaistyön tarjontaa ja vaikeuttaa yritysten kasvua. Tavoitteena on, että Suomi lisää tehtyjä työtunteja ja vahvistaa samalla tuottavuutta: enemmän työtä, enemmän kasvua ja paremmat edellytykset rahoittaa hyvinvointiyhteiskunta.

Suomessa esimerkiksi arkipyhät lyhentävät säännöllistä työaika laajasti työehtosopimusten ja vakiintuneiden työaikajärjestelyjen kautta sekä aiheuttavat työnantajille ylimääräisiä kustannuksia muun muassa korotettujen palkkojen ja järjestelyjen vuoksi. Arkipyhien vaikutus kohdistuu erityisesti yritysten toiminta-aikaan, toimitusketjuihin ja palvelutuotantoon.

Useissa Euroopan maissa on viime vuosina päätetty tai valmisteltu arkipyhien poistamista tai niiden siirtämistä viikonloppuihin nimenomaan työpanoksen ja julkisen talouden vahvistamiseksi. Esimerkiksi Tanska poisti yhden arkipyhän 2023 lisätäkseen vuosityöaika. Myös muissa EU-maissa arkipyhiä on tarkasteltu osana työpanosta lisääviä rakenneuudistuksia. Arkipyhien säätäminen palkattomiksi vapaiksi tai niiden siirtäminen viikonloppuun olisi tehokas ja hallinnollisesti yksinkertainen keino lisätä vuotuista työaika ilman, että työntekijöiden tuntipalkkaan tai työnantajien palkkakustannuksiin puututaan.

Tarvitsemme toimenpiteitä työikäisen väestön työllisyysasteen nostamiseksi sekä tuottavuuden ja tehtyjen työtuntien lisäämiseksi. Tämä ei kuitenkaan riitä. Lisäksi Suomi tarvitsee maahanmuuttajia talouden kasvun turvaamiseksi nykyisessä tilanteessa, jossa oma väestökehityksemme on aiempaa huomattavasti heikompi ja työikäisen väestön suhteellinen osuus pienentyy koko ajan. Yritysten työvoimatarpeen turvaamiseksi ja hyvinvointiyhteiskuntamme rahoittamiseksi on työikäisen väestön osuus kyettävä säilyttämään riittävän korkealla tasolla. Suomen Yrittäjien osaltaan

³ <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/Etla-Erikoisartikkeli-7-Tyollisyyden-ja-tehtyjen-tyotuntien-kehityksesta-2024.pdf>

tässä ohjelmassa mainittuja toimenpiteitä tukevat näkemykset sekä esitykset työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi on julkaistu erikseen asiakirjassa ”XXX”⁴

Suomen Yrittäjien esitykset:

- On ymmärrettävä, että työlainsäädäntö on markkinoiden sääntelyä, joka vaikuttaa työn kysyntään, työn tarjontaan ja työmarkkinoiden dynamiikkaan ja sitä kautta työllisyysasteeseen sekä rakenteellisen työttömyyden tasoon. Työlainsäädännön joustavoittamista ja rakenteellista uudistamista tulee määrätietoisesti jatkaa.
- Työelämän lainsäädännön kehittämisen strategiseksi tavoitteeksi on otettava työllistämisen helpottaminen ja työllisyysasteen nostaminen. On pidättäydyttävä toimista, jotka vaikeuttavat työllistämistä tai nostavat työllistämisen kustannuksia.
- Tekoälyn ja muun teknologisen kehityksen aikakaudella työelämän sääntelyn tärkein tehtävä ei ole suojella olemassa olevia työn tekemisen muotoja, vaan varmistaa, että yritykset voivat investoida, kasvaa ja työllistää myös silloin, kun työn sisältö ja tekemisen tavat muuttuvat nopeasti.
- Suomi tarvitsee enemmän työtä, ei vähemmän. Siksi on valmisteltava lainsäädäntöuudistukset julkisen ja yksityisen sektorin vuosittaisen työajan lisäämiseksi työnantajille aiheutuvia kustannuksia kasvattamatta. Tämä voidaan toteuttaa esimerkiksi säättämällä arkipyhiä palkattomiksi vapaiksi tai siirtämällä niitä viikonloppuun sekä lyhentämällä julkisen sektorin ylipitkiä vuosilomia.

2. Työolot yrityksissä – luottamus rakentuu pienillä työpaikoilla

Työ- ja elinkeinoministeriö on useiden vuosien ajan selvittänyt Työolobarometrin avulla suomalaisten työpaikkojen työoloja. Barometri on vakiintunut suomalaisen työelämän laadun ja kehittymisen mittari. Se perustuu palkansaajien vastauksiin. Kyseilytutkimus suoritetaan Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Vastaa- jien lukumäärä koko tutkimuksessa on viime vuosina ollut 1600–1700 henkilöä, joista yksityisen sektorin palkansaajia on noin 1000–1100. Tutkimusten tulokset voidaan siten yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia.

Kun Työolobarometrien tuloksia tarkastellaan yksityisellä sektorilla yrityskokoluokittain, voidaan havaita selkeitä trendejä. Työolobarometrin kysymyksistä suuri osa toistuu vuodesta toiseen samanlaisina. Niistä voidaan siten tehdä pidemmän ajan arvioita työelämän kehittymisestä. Työolobarometrin tuloksista käy ilmi, että pienillä työpaikoilla erityisesti luottamus, tiedonkulku ja avoimuus ovat parhaalla tasolla vuodesta toiseen.

Tärkeä yleinen huomio Työolobarometreistä on, että pienet yritykset menestyvät kyselyissä monin paikoin suuria yrityksiä paremmin. Tietyissä kysymyksissä erot ovat merkittäviä, kun taas joissain kysymyksissä pieniä. Toinen tärkeä havainto on se, että Työolobarometrien tuloksissa ei esiinny suuria muutoksia suuntaan tai toiseen

⁴ Linkki maahanmuuttopoliittiseen ohjelmaan.

eri vuosien välillä. Yrityskokoluokittaisessa tarkastelussa muutoksia voi nähdä yksittäisissä kysymyksissä, mutta laajemmin tarkasteltaessa vastausten jakauma ei juuri muutu. Myös kysymyksissä, joissa pienet yritykset ovat selkeimmin suurempia parempia, muutokset vastauksissa eri vuosien välillä ovat kokonaisuutena pieniä.

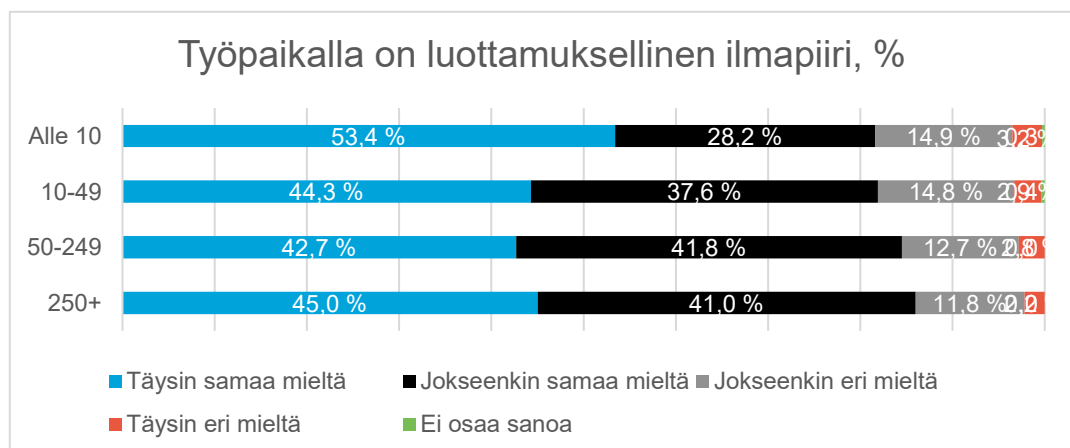
Pienissä on paras luottamus – paikallisen sopimisen edellytykset kunnossa

Mitä pienempi yritys, sitä myönteisemmin sen henkilöstö kokee luottamuksen, tiedonkulun avoimuuden ja tasapuolisen kohtelun. Tulos on johdonmukainen ja toistuu barometrista toiseen ilman merkittäviä vaihteluja. Kyse ei ole satunnaisesta ilmiöstä, vaan vakiintuneesta piirteestä, joka erottaa pienet yritykset muista.

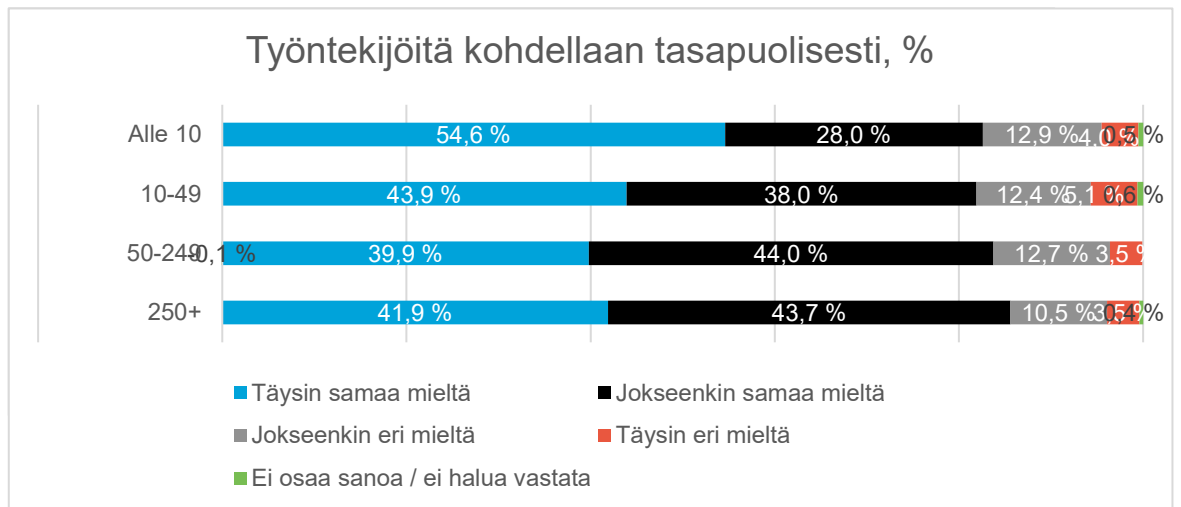
Yli kymmenen vuoden seuranta-aikana lähes 90 prosenttia alle 10 henkilön yritysten palkansaajista on arvioinut, että luottamuksellinen ilmapiiri kuvaa heidän työpaikaansa hyvin tai erittäin hyvin.⁵ Sama koskee tiedonkulun avoimuutta ja tasapuolisen kohtelun kokemusta. Vuoden 2024 aineisto ei tee poikkeusta ja luottamus on vahvimmillaan pienimmissä yrityksissä.

Paikallinen sopiminen edellyttää toimivaa tiedonkulkua, avoimuutta ja keskinäistä luottamusta. Nämä ovat vahvimmillaan juuri pienillä työpaikoilla. Suurin osa pienistä työnantajista on järjestäytymättömiä, eikä kuulu työnantajaliittoon. Barometrin perusteella tällä ei ole negatiivista yhteyttä siihen, miten henkilöstö kokee ilmapiirin ja yhteistyön laadun.

Ammattijärjestöön kuuluvien osuus on pienin pienimmissä yrityksissä. Järjestäytyminen ei näytä parantavan avoimuutta tai luottamusta, vaan päinvastoin: paras tilanne vallitsee siellä, missä järjestäytyminen on vähäisintä. Havainto on huomioitava paikallisen sopimisen lainsäädäntöä kehitettäessä.



⁵ Aikaisempien vuosien tulokset on koottu Suomen Yrittäjien verkkosivuille: <https://www.yrittajat.fi/tutkimus-aiheet/yrittaja-hyva-tyonantaja/>.

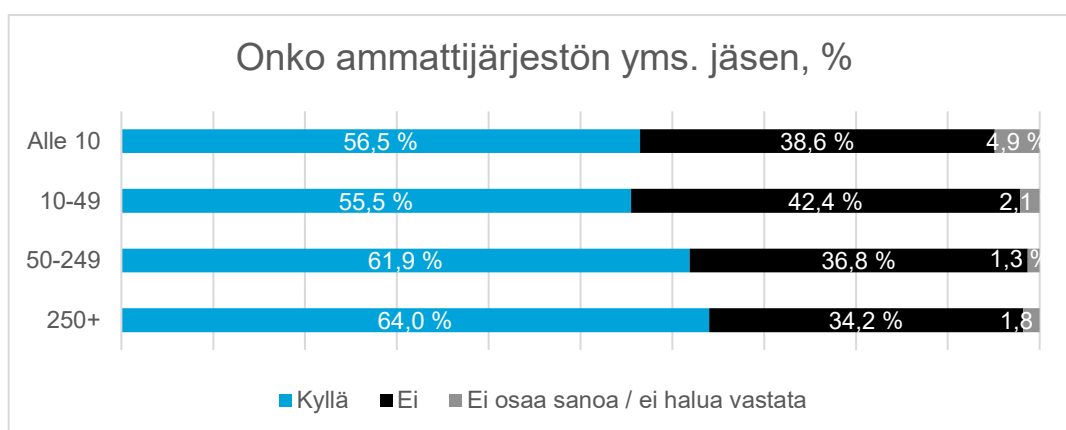


Ristiriidat ratkeavat – myös ilman luottamusmiestä

Järjestäytymisaste on laskenut yleisesti, ja tämä näkyy myös barometrin tuloksissa. Erityisesti keskisuurissa ja suurissa yrityksissä ammattijärjestön jäsenten osuus on vähentynyt noin viisi prosenttiyksikköä edelliseen kyselyyn verrattuna.

Ristiriitojen käsittely onnistuu parhaiten pienillä työpaikoilla, vaikka niissä ei yleensä ole luottamusmiestä. Tasapuolisen kohtelun kokemus on niin ikään vahvinta alle 10 henkilön yrityksissä. Barometri ei erittele ristiriitojen luonnetta, mutta niiden ratkaiseminen edellyttää aina avoimuutta ja keskinäistä luottamusta, ja juuri nämä ovat pienissä yrityksissä parhaalla tasolla.

Yrittäjä työskentelee pienessä yrityksessä usein henkilöstönsä rinnalla. Tämä luo molemminpuolista ymmärrystä ja vahvistaa luontevaa vuorovaikutusta.



Työnantajat haluavat pitää henkilöstöstään kiinni

Usean vuoden jatkunut taloudellinen epävarmuus on koetellut monia yrityksiä. Siitä huolimatta luottamus oman työpaikan pysyvyyteen on vahvistunut edelliseen kyselyvuoteen verrattuna. Lähes puolet kaikista vastaajista pitää irtisanomista erittäin

epätodennäköisenä, eikä lomautuksia pelätä useimmissa yrityksissä. Tulos kertoo, että työnantajat haluavat pitää osaajistaan kiinni myös silloin, kun talous haastaa.

Ammattitaitoiselle työvoimalle on kysyntää, mutta kohtaanto-ongelma varjostaa työmarkkinoita. Tarjolla oleva työ ei aina kohtaa työnhakijoiden osaamista tai sijaintia. Usko oman alan mukaisen työn löytämiseen on hieman heikentynyt.

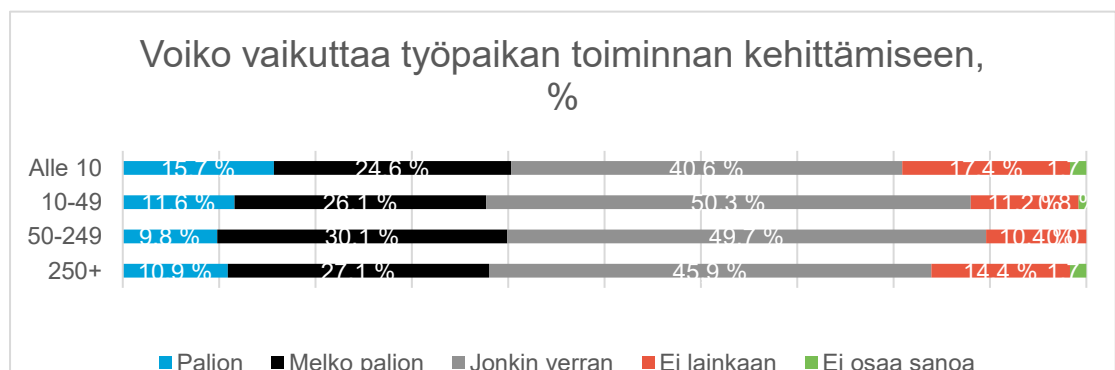
Omaan työhön voi vaikuttaa ja osaaminen kehittyä tekemällä

Mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja järjestelyihin on keskeinen tekijä hyvinvoinnille ja jaksamiselle. Barometrin mukaan vaikutusmahdollisuudet ovat hyvät etenkin pienimmissä yrityksissä, mutta myös suurimmissa organisaatioissa ne ovat varsin kohtuulliset, tosin eri tavoin painottuen.

Pienissä yrityksissä yrittäjä työskentelee usein henkilöstönsä arjessa mukana, mikä lisää luontevasti mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. Suuremmissa yrityksissä vaikutusmahdollisuudet suuntautuvat enemmän työn sisältöön organisaation eri yksiköiden yhteistyön kautta. Toimiala ja työnkuva selittävät yrityksen kokoa enemmän sitä, millaiseksi vaikutusmahdollisuudet koetaan. Työtahtiin ja töiden jakoon vaikuttaminen onnistuu parhaiten pienimmissä yrityksissä. Suuremmissa organisaatioissa sananvaltaa on eniten tehtävien sisältöön liittyen.

Henkilöstön ideat, aloitteet ja jatkuvasti karttuva osaaminen ovat monelle yritykselle keskeinen kilpailutekijä. Barometrin mukaan valtaosa palkansaajista voi oppia työssään uutta jatkuvasti. Pienissä yrityksissä laajat työnkuvat ja mahdollisuus ottaa vastuuta eri osa-alueilla tarjoavat luontevan kehittymisalustan.

Myös uusien toimintatapojen kokeilu on yleistä. Työnantajat kannustavat henkilöstöään kokeilemaan rohkeasti uutta. Tällä on merkitystä sekä yksilön kasvulle että koko organisaation uusiutumiskyvylle. Pienissä yrityksissä on barometrin mukaan eniten mahdollisuuksia osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen.



Työ joustaa ja stressi on harvinaisempaa pienemmissä yrityksissä

Joustot palvelevat sekä työnantajia että palkansaajia. Ne vaikuttavat tuottavuuteen, töiden sujuvaan järjestelyyn ja erityisesti työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

Barometrin mukaan palkansaajat ovat pääosin tyytyväisiä työaikojensa joustavuuteen kaikissa yritysokoluokissa.

Säästötuntien käyttäminen kokonaisuksi vapaapäiviksi on niin ikään mahdollista valtaosassa yrityksissä. Pienimmissäkin tämä onnistuu noin 84 prosentilla vastaajista. Tämä on merkityksellinen etu erityisesti lapsiperheille ja omaishoitajille.

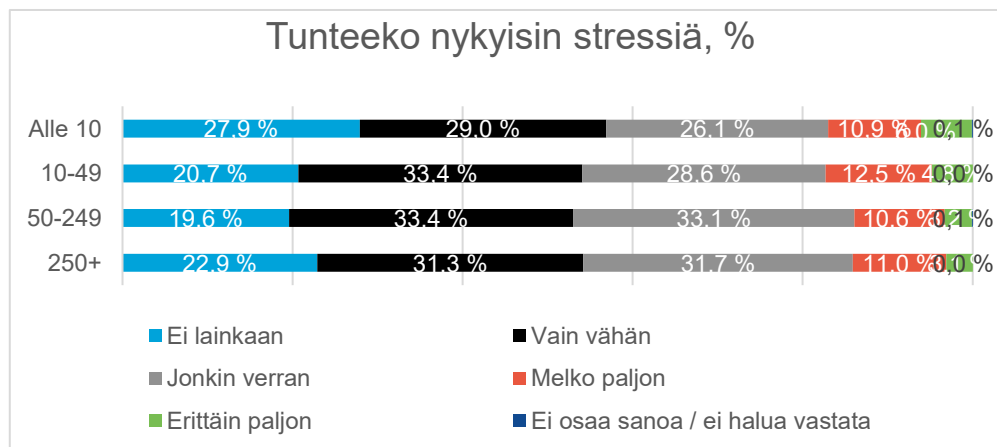
Mahdollisuus vaikuttaa siihen, missä työ tehdään, on lisääntynyt. Pienissä yrityksissä työ on useammin sidottu tiettyyn paikkaan, esimerkiksi myymälään, verstaaseen tai asiakastilaan, mikä luonnollisesti rajoittaa tätä mahdollisuutta.

Kiire ja aikapaineet ovat osa nykyistä työelämää kaikenkokoisissa yrityksissä. Barometrin mukaan noin 60 prosenttia palkansaajista työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan vähintään viikoittain. Kokoluokka ei merkittävästi selitä kiireen kokemusta.

Erityisen kiinnostava havainto on se, että stressiä koetaan vähiten pienimmissä yrityksissä. Noin 28 prosenttia alle 10 henkilön yritysten vastaajista ei koe lainkaan stressiä. Osuus on huomattavasti suurempi kuin muissa kokoluokissa, joissa osuus vaihtelee 20 ja 23 prosentin välillä. Tämä osoittaa, että pienissä yrityksissä hyvinvointi on parempaa. Luottamus on parasta ja haitallinen stressi on harvinaisempaa.

Pitkittyneellä stressillä voi olla vakavia seurauksia työkyvyille. Johtamisella ja avoimella vuorovaikutuksella on ratkaiseva rooli siinä, pysyykö kuormitus hallittavana. Barometrin perusteella tämä onnistuu pienimmissä yrityksissä muita paremmin. Barometrin tuloksista havaitaan myös se, että työ koetaan useammin raskaaksi henkisesti kuin fyysisesti. Tämä trendi on jatkunut barometrissa jo vuosia. Henkinen kuormitus kumpuaa monesta lähteestä, eikä työnantaja voi vaikuttaa kaikkeen. Se voi kuitenkin tehdä paljon oman työpaikkansa olosuhteiden eteen.

Pienimmissä yrityksissä työ koetaan muita harvemmin henkisesti raskaaksi. 80–83 prosenttia kaikista palkansaajista arvioi henkisen työkykynsä suhteessa työn vaatimuksiin erittäin hyväksi tai melko hyväksi kokoluokasta riippumatta. Henkinen uupumus, keskittymisongelmat ja haitallinen stressi ovat selvästi vähemmistön kokemus.



3. Työmarkkinoiden rakenteellisia uudistuksia on jatkettava

Suomen työmarkkinoiden rakenteet eivät riittävästi huomioi yritysten ja työn tekemisen eriytyviä tarpeita. Yhtenäinen ja jäykkä sääntely – erityisesti yleissitovuuteen vahvasti tukeutuva järjestelmä – rajoittaa edelleen työpaikkatason sopimista, heikentää tuottavuuden kehittämisen edellytyksiä ja nostaa työllistämisen kustannuksia. Työmarkkinoiden toimivuutta on parannettava lisäämällä markkinaehtoisuutta, vahvistamalla sopimusvapautta ja mahdollistamalla laajemmin työpaikkakohtaiset ratkaisut.

Samalla on uudistettava työelämäsääntelyä kokonaisuutena siten, että se tukee yritysten kasvua, työn tekemisen kannustavuutta ja työmarkkinoiden dynamiikkaa ilman, että työntekijöiden perusoikeuksista ja riittävästä suojasta tingitään. Lisäksi on tärkeää, että työmarkkinapolitiikassa osaltaan huomioidaan alueiden erilaiset työmarkkinatilanteet ja kasvuvaiheet. Sääntelyn kehittämisen tulee tukea erityisesti investointi- ja kasvualoja, joissa työvoiman saatavuus on kriittinen pullonkaula.

3.1 Työpaikkasopimisen lisäys edellyttää yleissitovuusjärjestelmän tarkastelua

Työehtosopimusten yleissitovuus tarkoittaa, että tietyn alan työehtosopimusta on noudatettava kaikissa saman toimialan yrityksissä siitä riippumatta, onko yritys jäsenenä työehtosopimuksen allekirjoittaneessa työnantajajärjestössä. Työnantajajärjestön jäsenenä oleva yritys on antanut järjestölleen valtakirjan tehdä itseään sitovan sopimuksen yrityksessä noudatettavista palkka- ja muista työn tekemisen ehdoista. Työnantajajärjestöön kuulumattomat yritykset eivät ole tällaista valtuutusta antaneet, vaan ne ovat velvollisia noudattamaan samaa sopimusta laissa säädetyn yleissitovuuden takia.

Työehtosopimus on yleissitova, jos sen katsotaan olevan asianomaisella alalla edustava. Tämän seikan ratkaisee jokaisen työehtosopimuksen kohdalla yleissitovuuden vahvistamislautakunta.

Suomen noin työnantajayrityksistä noin 20 000 on sidottu työehtosopimuksen työnantajaliiton jäsenyyden (normaalisitovuus) perusteella. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta on velvollinen noudattamaan noin 50 000 yritystä. Noin 20 000 yritystä on työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolella.

Suomen kaltaista yleissitovuusjärjestelmää ei ole käytössä muissa EU-maissa. Eri valtioissa on olemassa eri tavoin toteutettuja järjestelyjä vähimmäistyöehtojen takaamiseksi, mutta jokaiseen järjestelmään liittyy omia kansallisia erityispiirteitään. On kansainvälisesti verraten poikkeuksellista, että järjestäytymätön työnantaja veloitetaan lain nojalla noudattamaan sellaista työehtosopimusta, johon se ei ole millään tavoin sitoutunut. Tavallisempaa on esimerkiksi järjestää työehtosopimusten noudattaminen työnantajajärjestön pakkojäsenyyden kautta, tai siten, että työnantajajärjestöön voi liittyä ilman

työehtosopimukseen sitoutumista, tai niin, että yrityksen on liityttävä nimenomaisesti sopimuksella tietyn alan työehtosopimukseen.

Työehtosopimusten roolia voidaan tarkastella myös perusoikeuksien näkökulmasta. Työnantajaliittoon kuulumattoman, eli järjestäytymättömän yrityksen kannalta yleissitovuus merkitsee sopimusvapauden rajoittamista. Ei riitä, että työnantaja noudattaa työlainsäädäntöä, vaan sen on noudatettava muiden neuvottelemaa työehtosopimusta, johon se ei ole vapaaehtoisesti sitoutunut ja jonka sisältöön se ei ole voinut vaikuttaa. Yleissitovuuden kannalta merkittävissä perusoikeuksissa ovat myös yhdistymisvapaus sekä oikeus työhön ja elinkeinovapaus. Suomen yleissitovuusjärjestelmää ja sen suhdetta perusoikeuksiin on arvioitu tarkemmin SY:n aiemmassa keskusteluasiakirjassa.⁶

Yleissitovuusjärjestelmää on tarkasteltava kriittisesti. Työehtojen minimiehtojen määräytymistä ei ole välttämätöntä kytkeä nykylaajuudessa yleissitovuuteen, vaan pitää arvioida, olisiko Suomessa tarve säätää lakisääteisestä vähimmäispalkasta. Toisaalta yleissitovuusjärjestelmää voitaisiin modernisoida niin, että sen piiriin kuuluisivat vain palkan vähimmäisehdot. Tämä voitaisiin toteuttaa siten, että työsopimuslain 2 luvun 7 § rajataan koskemaan vain vähimmäispalkkaa koskevia työehtosopimusten säännöksiä. Muilta osin palkkauksessa noudatettaisiin sopimusvapautta ja markkinaehtoisuutta sekä työajoissa ja muissa työehdoissa työlainsäädäntöä. Työntekijän suojana on ilman nykyistä yleissitovuuttakin kattava työlainsäädäntö.

3.1.1 Mikä on yleissitovuuden ulottuvuus?

Yleissitovuuden ulottuvuudesta ei ole juuri käyty akateemista tai oikeuspoliittista keskustelua. Työsopimuslain mukaan työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä niistä ”työsuhteen ehdoista ja työoloista”, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Kuitenkaan laissa ja sen esitöissä ei ole tarkemmin määritelty, mitä työsuhteen ehdoilla ja työoloilla tarkoitetaan.

Oikeuskirjallisuudessa näitä käsitteitä on pyritty jaottelemaan työn- ja työolonormeihin.⁷ Työnormeilla tarkoitetaan esimerkiksi määräyksiä palkkauksesta, työajoista, vuosilomasta, kustannusten korvauksesta, irtisanomisperusteista ja muista vastaavista aineellisista työehdoista. Työolonormit puolestaan pitävät sisällään määräyksiä työpaikan yleisistä työoloista, kuten työturvallisuudesta, toisaalta määräyksiä työehtosopimuksen toteuttamisesta. Oikeuskirjallisuudessa yleissitovuuden ei ole katsottu ulottuvan työehtosopimuksen toteuttamista koskeviin määräyksiin, jotka liittyvät ammattiliiton intresseihin työpaikalla toimimiseen.

⁶ Suomen yleissitovuusjärjestelmä ja perusoikeudet. Keskusteluasiakirja (2017). [sy-suomen-yleissitovuusjarjestelma-perusoikeudet.pdf](#)

⁷ Ks. esim. Tiitinen-Kröger: Työsopimusoikeus (2012), s. 259.

Käytännössä yleissitovuuden ulottuvuus on usein epäselvä. Työehtosopimuksissa ei eritellä, miten sen sisältöä pitäisi soveltaa työpaikoilla. Työnantaja- ja työntekijäliitot eivät tee työehtosopimuksia järjestäytymättömille työnantajille, vaan omille jäsenilleen. Työehtosopimuksista ei käy ilmi se, mitkä määräykset ovat tarkoitettu sovellettavaksi työehtoina ja mitkä ovat sellaisia määräyksiä, joiden soveltaminen palvelee vain järjestöjen intressejä tai ovat muita kuin lain tarkoittamia ”työehtoja tai -oloja”. Epäselvyyttä on käytännössä ollut erityisesti siinä, mikä on työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen asema järjestäytymättömässä yrityksessä ja miten erilaisia neuvotteluvaihtoehtojen sisältäviä määräyksiä on noudatettava yleissitovuuden perusteella.

Luottamusmiehen asemaa on säännelty 1.1.2025 voimaan tulleilla paikallisen sopimisen laajentamista koskevilla säännöksillä. Työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n mukaan paikallinen sopimus on tehtävä luottamusmiehen kanssa, jos työehtosopimuksen mukaan paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetään luottamusmiestä. Luottamusmies edustaa tällöin kaikkia niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan.

Paikallista sopimista koskeva työsopimuslain säännös ei kuitenkaan luo luottamusmiehelle yleistä toimivaltaa edustaa järjestäytymättömiä työntekijöitä. Vaikka luottamusmies voidaan valita järjestäytymättömään yritykseen, on epäselvää, mitkä luottamusmiehen toimintaoikeudet ovat. Lisäksi työsopimuslain mukaan niillä työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, on oikeus enemmistöpäätöksin valita keskuudestaan luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Tällöin paikallinen sopimus on tehtävä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun kanssa.

Työehtosopimuksissa on usein myös määräyksiä, jotka koskevat työpaikalla tapahtuvaa neuvottelumenettelyä. Määräykset voivat koskea yhteistoimintamenettelyä, työpaikan työsuojelutoimintaa tai työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvää järjestöjen vuoropuhelua tai erimielisyystilanteiden ratkaisemista. Erilaisten neuvottelumenettelyjä koskevien määräysten kuuluminen yleissitovuuden piiriin on toisinaan ollut epäselvää.⁸

Yleissitovuuden ulottuvuudesta on tarpeen käydä laajempaa keskustelua. Työsopimuslakia olisi syytä selkeyttää siltä osin, mitä yleissitovuuden on tarpeen kattaa. Yleissitovuus on alun perin säädetty, jotta voitiin turvata vähimmäispalkkataso mahdollisimman laajalle osalle työssä olevia. Sitten yleissitovuuden olemassaoloa on perusteltu sillä, että se asettaa työehtojen osalta yritykset samalle viivalle eikä niillä ole siten tarvetta kilpailla työehdoilla.

⁸ Yhteistoimintalaisissa on annettu työehtosopimusosapuolille oikeus poiketa työehtosopimuksella yhteistoimintalain jatkuvaa vuoropuhelua ja muutosneuvottelua koskevista säännöksistä (38 §). Lain esitöissä on kuitenkin todettu, että sopimusmääräyksiä ei sovellettaisi järjestäytymättömään työnantajaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetyn yleissitovuuden perusteella (ks. HE 159/2021 vp). Vastaavasti yhteistoimintalain 1.7.2025 voimaan tulleiden muutosten esitöissä on todettu, ettei järjestäytymättömän yrityksen tarvitse noudattaa työehtosopimukseen perustuvaa lakia pidempää neuvotteluaikaa (ks. HE 198/2024 vp).

Yleissitovuuden rooli työehtojen määrittäjänä on kuitenkin muuttunut, kun yhä useammalla toimialalla ei ole työehtosopimusta lainkaan tai yrityskohtaiset työehtosopimukset ovat korvanneet valtakunnallisen työehtosopimuksen.

3.1.2 Yleissitovuuden vahvistamiseen selkeät ja läpinäkyvät säännöt

Työehtosopimusten yleissitovuudesta päättää työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunta, joka toimii sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön yhteydessä. Sen tehtävänä on päättää, onko työehtosopimus työsopimuslain mukaisesti valtakunnallinen ja asianomaisella alalla edustavana pidettävä.

Työehtosopimus on valtakunnallinen, jos sen alueellista soveltamispiiriä ei ole rajattu. Asianomainen ala määräytyy työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaan. Tämä edellytys ei ole yksiselitteinen. Asianomaisella alalla voi nimittäin olla vain yksi yleissitova työehtosopimus. Jos esimerkiksi kaksi työehtosopimusta koskee edes osittain samoja töitä, sovelletaan yleissitovaksi julistettavan työehtosopimuksen määrittämisessä kokonaisharkintaa. Kolmanneksi työehtosopimuksen tulee olla alallaan edustavana pidettävä.

Oikeuskirjallisuudessa ja -käytännössä edustavuuden arvioinnin lähtökohtana on noin 50 prosentin sääntö. Tällä tarkoitetaan, että noin puolet alan työntekijöistä on oltava järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa, jotta työehtosopimus voi olla yleissitova. Tässä huomioidaan myös työntekijät, jotka ovat sellaisten järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa, jotka ovat tehneet liittytäsopimuksen ammattiliiton kanssa. Jos laskelman tulos on, että ”noin puolet”, työehtosopimusta voidaan pitää yleissitovana.

Tähän edustavuuden määrittämistapaan liittyy kaksi ongelmaa. Ensiksi on hankalaa saada luotettavasti selville järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden lukumäärä jakolaskua varten. Toinen ongelma liittyy siihen, ettei työsopimuslain esitöiden mukaan noin 50 prosentin sääntö ole ainoa edustavuutta määrittelevä tekijä, vaan lisäksi voidaan ottaa huomioon myös alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, yleinen järjestäytymisaste puolin ja toisin sekä työehtosopimusten yleissitovuuden tavoite turvata järjestäytymättömien työntekijöiden työnteon vähimmäisehdot. Kaikkiaan työehtosopimusten yleissitovuuden arviointi voi noin 50 prosentin säännön soveltumisen rajatapauksissa perustua varsin epäselvään kokonaisharkintaan.

Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätöksistä valitetaan työtuomioistuimeen, joka ratkaisee yleissitovuuden vahvistamisen. Työtuomioistuin (jonka kokoonpanossa ovat virkatuomareiden lisäksi työmarkkinajärjestöjen edustajat) on ratkaisuisissaan painottanut kaikkia mainittuja kriteerejä. Esimerkiksi rakennusalan työehtosopimusta koskevassa ratkaisussaan työtuomioistuin on kumonnut vahvistamislautakunnan päätöksen ja julistanut työehtosopimuksen yleissitovaksi, vaikka työehtosopimus ei ole työntekijämääriä suhteutettaessa ollut lähelläkään edustavuutta. Työtuomioistuimen käytäntö on sittemmin luonnollisesti vaikuttanut vahvistamislautakunnan käytäntöön.

Yleissitovuuden vahvistaminen ei siten pohjaudu aina työehtosopimuksen todelliseen edustavuuteen. On kyseenalaista, että yleissitovuutta voidaan perustella epämääräisillä harkinnanvaraisilla perusteilla, vaikka kyse on suoraan työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien määrittämisestä. On myös erikoista, että työmarkkinaosapuolten edustajat osallistuvat yleissitovuuspäätösten tekemiseen työtuomioistuimessa. Järjestelmän hyväksyttävyyden ja läpinäkyvyyden kannalta olisi parempi, että yleissitovuuden kriteerit olisivat selvät ja päätöksenteko intressiedustuksesta vapaa.

3.1.3 Työpaikkasopimisen lisääminen edellyttää yleissitovuusjärjestelmän uudistamista

Työpaikkatasolla sovittavat joustomahdollisuudet ovat tärkeitä siksi, että suomalaisten yritysten tuottavuuserot ovat huomattavia ja työn tuottavuuden hajoitusta on suuri ja epäsymmetrinen. Toisin sanoen yritysten tilanteet poikkeavat toisistaan toimialojen välillä ja sisällä.

Suomen yrityskannan tuottavuusrakenne on kaksijakoinen. Yrityksiä, jotka yltyvät selvästi keskimääräistä korkeampaan tuottavuuteen, on vähän, ja niiden osuus yrityskannasta on pieni. Samalla suuri osa yrityksistä toimii tuottavuudeltaan vaatimattomammin. Tämä korostaa sitä, että talouden kokonaiskehitys riippuu ratkaisevasti siitä, miten tehokkaasti yritykset pystyvät uudistumaan, kasvamaan ja siirtymään kohti korkeampaa tuottavuutta. Palkkojen jakauma on saman tyyppinen kuin työn tuottavuusjakauma, mutta merkittävästi keskittyneempi. Tämä kertoo sen, että muut tekijät kuin tuottavuus vaikuttavat voimakkaasti palkkoihin, esimerkiksi palkanmuodostusjärjestelmä.

Valtaosa suomalaisyrityksistä on pieniä, joissa työnantaja ja henkilöstö toimivat tiiviissä vuorovaikutuksessa. Tutkimusten mukaan näillä työpaikoilla luottamus, avoin tiedonkulku ja tasapuolinen kohtelu ovat vahvoja. Tämä luo aidot ja toimivat edellytykset yhteiselle sopimiselle myös työehdoista. Siksi uudistusten toimeenpanossa on varmistettava, että myös mikro- ja pienyrityksillä on aidot edellytykset hyödyntää paikallista sopimista.

Lainsäädäntöä tulisi muuttaa siten, että kaikissa yrityksissä ja kaikilla työpaikoilla tehdään mahdolliseksi sopia työehtosopimuksesta poikkeavista järjestelyistä yhdessä henkilöstön ja työnantajan kesken. Työpaikan osapuolilla ei olisi pakkoa tehdä työehtosopimuksesta poikkeavaa paikallista sopimusta. Poikkeaminen työehtosopimuksesta edellyttäisi aina sopimista eli yhteisymmärrystä poikkeusjärjestelyn tarpeesta työntekijöiden ja työnantajan välillä.

Työpaikkasopimisen laaja mahdollistaminen ei siten merkitsisi työehtosopimusten yleissitovuudesta luopumista, vaan yleissitovuusjärjestelmän uudistamista aidosti vähimmäisehtojärjestelmäksi. Työehtosopimusta noudatettaisiin normaalisti niiltä osin, kuin siitä ei ole työpaikkakohtaisella sopimuksella poikettu. Työehtosopimus toimisi niin sanottuna perälautana. Vähimmäispalkat voitaisiin määritellä joko alakohtaisesti työehtosopimuksessa tai laissa säädettävällä minimipalkalla.

3.2 Säätelyyn lisää joustavuutta ja työnantajien kuluja kohtuullisemmiksi

3.2.1 Työelämän tasa-arvoa edistettävä rakenteellisilla muutoksilla

Työmarkkinoiden tasa-arvokeskustelussa on syytä tunnistaa, että vaikka Suomessa on edelleen kehityskohteita, tasa-arvo toteutuu maassamme kansainvälisesti vertaillen erittäin hyvin. Lähtökohdat tasa-arvon edistämiseksi myös tulevaisuudessa ovat erinomaiset. Työlainsäädäntöä tulee kehittää huolellisesti valmistellen ja suhteellisuusperiaatetta noudattaen siten, että muutoksilla puututaan todellisiin ja tunnistettuihin työelämän ongelmiin. Työmarkkinoiden tasa-arvoa edistetään parhaiten poistamalla rakenteellisia esteitä ja kohtuullistamalla riskejä, ei lisäämällä työnantajille velvoitteita, jotka kohdistuvat epäsuhteisesti pieniin työpaikkoihin.

Yksilön syrjintäsuoja suomalaisessa työelämässä on oikeudellisesti kattava ja vastaa Euroopan unionin vaatimuksia. Syrjintä on kiellettyä kaikissa työsuhteen vaiheissa työhönotosta työsuhteen päättymiseen, ja kiello koskee kaikkia työnteon muotoja.

Oikeussuojaa on saatavilla työpaikan työsuojeluorganisaation ja valvovien viranomaisten puoleen kääntymällä. Sekä tasa-arvovaltuutettu että työsuojeluviranomainen ovat matalan kynnyksen viranomaistahoja, joiden lakisääteinen tehtävä on valvoa lainsäädännön noudattamista ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin. Tasa-arvovaltuutetun toimivalta kattaa tasa-arvolain syrjinnän kiellon noudattamisen ja toimivallan laajuus kattaa syrjintää koskevan asian käsittelyn ohjein ja neuvoin, määrääjän asettamisesta ja toimin sovinnon syntyminen. Myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi käsitellä mahdollista syrjintää.

Jos kysymys on muun työlainsäädännön rikkomisesta, itsensä loukatuksi kokenut voi kääntyä työsuojeluviranomaisen puoleen, jolla on toimivalta toimenpiteisiin. Mikäli syrjintäepäilyä koskevan asian ratkaiseminen vaatii yleisen tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen käsittelyä, on oikeussuojaa saatavissa samalla tavalla kuin muun työsuhtelainsäädännön rikkomista koskevien asioiden ratkaisemisessa nostamalla kanne toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

Syrjinnän perusteella tasa-arvolain rikkomisesta tuomittava hyvitys on luonteeltaan vahingon syntymisestä riippumaton korvaus. Hyvityksen lisäksi samasta teosta voidaan syntyneestä aineellisesta vahingosta tuomita vahingonkorvaus tai muu lain nojalla korvaus, mikäli samalla on rikottu muuta työlainsäädäntöä. Jos kysymyksessä on työsyrintärikos, se voidaan käsitellä poliisin esitutkinnan ja syyteharkinnan kautta tai asianomistajan syyttämispyyntöä kautta rikosoikeudenkäynnissä, jossa voidaan tuomita tekijälle rangaistus. Rikos voidaan käsitellä myös oikeudenkäynnissä riita-asian ratkaisemisen yhteydessä.

Valitettavasti on selvää, että syrjintää työelämässä kuitenkin tapahtuu. Väheksymättä yhtäkään kokemusta, on kuitenkin hyvä huomata, että kokemus syrjinnästä ja laissa kielletyn syrjinnän tosiasiallinen tapahtuminen eivät aina ole

sama asia, minkä vuoksi oikeudellisesti selkeät ja ennakoitavat menettelyt ovat tärkeitä kaikkien osapuolten oikeusturvan kannalta.

Työmarkkinoiden tasa-arvoon vaikuttavat merkittävästi myös työelämän rakenteet ja niihin liittyvät taloudelliset kannustimet. Työmarkkinoiden tasa-arvoa tarkasteltaessa on huomattava, että työelämän segregatio eli jakautuminen naisten ja miesten aloihin on Suomessa poikkeuksellisen voimakas: vain noin 10 prosenttia palkansaajista työskentelee aloilla, joilla naisia ja miehiä on molempia vähintään 40 prosenttia.

Lisäksi isät pitävät edelleen vain noin 20 prosenttia perhevapaista, vaikka osuus on viime vuosina kasvanut. Se heijastuu naisten asemaan työmarkkinoilla. Sukupuolten yhteiskunnallisen työnjaon epäsymmetria näkyy osaltaan siinä, että Suomessa miesten ja naisten koulutusala-avalinnat ovat selvästi eriytyneet. Lisäksi edelleen naiset kantavat miehiä suuremman vastuun lasten ja kodin hoidoista, kun miehet erikoistuvat työuraansa. Samalla naisten pidemmät poissaolot työelämästä perheen lasten ollessa pieniä alentavat naisten työllisyysastetta. Poissaolot työelämästä voivat näkyä myös heikompana palkka- ja urakehityksenä erityisesti työuran alkuvaiheessa.

Perhevapaista aiheutuvat kustannukset vaikuttavat merkittävästi sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja asemaan työmarkkinoilla, eikä kyse ole yksittäisten työnantajien harjoittamasta syrjinnästä. Siksi on tärkeää edistää toimia, jotka tasaavat sukupuolten välistä eroa lastenhoitoon liittyvien vapaiden osalta ja jakavat perhevapaista aiheutuvia kustannuksia nykyistä tasapuolisemmin.

Suomessa perhevapaalla olevan toimeentulo turvataan pitkälti työnantajan ja työnantajien kollektiivien toimesta. Koska syntyvyyden edistäminen on koko yhteiskunnan asia, reilumpi ratkaisu olisi Tanskan malli, jossa perhevapaalla oleva saa lähellä menetettyä palkkatuloa olevan korvauksen, josta valtaosa rahoitetaan verotuksen kautta ja pienempi osa työnantajien rahoituksella. Näkemysmme mukaan tätä kohti olisi perusteltua edetä myös Suomessa.

Työntekijän perhevapaasta aiheutuva taloudellinen ja hallinnollinen taakka kohdistuu erityisen raskaasti naisvaltaisilla aloilla toimiviin pienyrittäjiin. Taakkaa keventämällä myös yrittäjän mieli kevenisi asian suhteen ja suhtautuminen synnysikäisiin naisiin työmarkkinoilla voisi merkittävästikin muuttua.

On koko yhteiskunnan etu, että Suomeen syntyy lisää lapsia, joten on perusteltua, että perhevapaalta maksettavien etuuksien rahoitus pohja levenee työnantajien hartioilta kaikille veronmaksajille.

Suomen Yrittäjien perhepoliittiset näkemykset yrittäjyyden edellytysten vahvistamiseksi, työvoiman saatavuuden turvaamiseksi, yrittäjien hyvinvoinnin

tukemiseksi sekä perheystävällisen työelämän kehittämiseksi on julkaistu aiemmin asiakirjassa ”Kohti toivottua lapsilukua”.⁹

3.2.2 Työntekijän sairausajalta aiheutuvia kustannuksia on kohtuullistettava

Työnantajalla on velvollisuus maksaa työkyvyttömälle työntekijälleen täysi palkka sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Sairausajan palkasta voidaan työehtosopimuksin sopia toisin. Pidemmästä palkanmaksuvelvoitteesta on määräyksiä lähes kaikissa työehtosopimuksissa.

Maksettuaan työntekijälle sairausajan palkan on työnantajalla oikeus saada vastaavalta ajalta työntekijälle kuuluva sairauspäiväraha. Kela maksaa sairauspäivärahaa vasta kymmenen arkipäivän omavastuuajan jälkeen. Käytännössä työnantaja on velvollinen turvaamaan työkyvyttömän työntekijän toimeentulon lähes kahden viikon ajan silloinkin, kun työkyvyttömyys johtuu työn ulkopuolisista asioista. Tästä aiheutuu työnantajille merkittäviä kustannuksia.

Alle omavastuuajan jääviä sairauspoissaoloja ei virallisesti tilastoida, mutta esimerkiksi STM arvioi jo 2012, että enintään 10 päivän pituisista sairauspoissaoloista aiheutui yksityisen sektorin työnantajille yli 1,1 miljardin euron kustannukset. Kaikista sairauspoissaoloista omavastuuajalla puolestaan aiheutuu työnantajille yli 2 miljardin euron palkkakustannukset. Tuoreiden laskennallisten arvioiden mukaan lyhyet, sairausvakuutuksen omavastuuajan sisälle jäävät sairauspoissaolot aiheuttavat yksityisen sektorin työnantajille vuosittain miljardiluokan kustannukset.¹⁰

Työllistämisen kustannukset lisäävät työllistämisen kynnystä. Pienissä työpaikoissa harvoin palkataan lyhyiden poissaolojen ajaksi sijaisia, joten työn tekee yleensä yrittäjä tai se jätetään kokonaan tekemättä. Palkka pitää silti työkyvyttömälle työntekijälle maksaa. Ei siis ole kohtuuton ajatus jakaa työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia myös työntekijälle tilanteessa, jossa sairastuminen ei aiheudu suoraan työstä.

Yrittäjien työllistämishalukkuutta voisi nostaa lyhentämällä sairauspäivärahan omavastuu-aikaa merkittävästi, jolloin työnantaja ryhtyisi saamaan kompensoitua työntekijän työkyvyttömyyden aikaisista palkkakustannuksista jo nykyistä aiemmin.

Sairauspäivärahat rahoitetaan pääasiassa vakuutettujen ja työnantajien vakuutusmaksuin, joten työnantajakollektiivi osallistuisi merkittävästi omavastuuajan lyhentämisestä aiheutuvien kustannusten kattamiseen. Vuonna 2026 työnantajien sairausvakuutusmaksuja päivärahaetuuksien rahoittamiseen käytetään noin 2 030 miljoonaa euroa, palkansaajien ja yrittäjien päivärahamaksua noin 955 miljoonaa euroa. Lisäksi valtio rahoittaa etuuksia noin 187 miljoonalla eurolla. Valtion osuus ohjautuu vähimmäispäivärahoihin.

⁹ https://www.yrittajat.fi/app/uploads/public/2026/04/SY_Perhepoliittinen-ohjelma_2030_valmis.pdf

¹⁰ [Sairauspoissaolon työnantajakustannukset: Mittaamisen tuloksia ja karikoita](#)

Arviomme mukaan, jos sairauspäivärahan omavastuu-aika lyhennettäisiin esimerkiksi kolmeen päivään, aiheutuisi siitä maksimissaan 672 miljoonan euron lisäkustannukset päiväraha-järjestelmälle. Jos tämä jaettaisiin nykymallin mukaisesti eri rahoittajatahoille, lisäksi se maksimissaan työnantajakollektiivin maksutaakkaa 460 miljoonalla eurolla, mikä tarkoittaisi 0,42-prosenttiyksikön korotusta työnantajan sairausvakuutusmaksuun. Em. omavastuuajan lyhentämisenkin jälkeen yksittäiset työnantajat maksaisivat edelleen omavastuuajan palkkakustannuksia jopa 1,4 miljardia euroa.

3.2.3 Sunnuntai- ja ylityökorvaukset

Nykyisen työaikalain mukaan vuorokautisesta ylityöstä on maksettava kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 prosentilla ja niitä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä on maksettava 50 prosentilla korotettu palkka. Ylityökorvaukset ovat monelle yritykselle kohtuuttomat.

Lisäksi sunnuntaityöstä on maksettava 100 prosentilla korotettu palkka. Voimassa olevan lain kaltaiselle sunnuntaityötä koskeva sääntelylle ei ole nyky-yhteiskunnassa perusteita, varsinkaan silloin, kun työskentely sunnuntaina perustuu työntekijän omaan valintaan.

Ylityö- ja sunnuntaikorvausten jäykkä sääntely irrottaa työn hinnan suoraan markkina- ja tuottavuusolosuhteista, eikä huomioi esimerkiksi toimialojen kausivaihtelua, kysynnän vaihtelua tai yrityskohtaista tuottavuutta. Pienillä marginaaleilla toimiva yritys ei voi siirtää kustannusta hintoihin ja työ jää tällöin helposti tekemättä.

Sopimismahdollisuus ylityöstä sekä sunnuntaina tehtävästä työstä maksettavasta erityiskorvausta alentaisivat työllistämiskynnystä, parantaisivat kannattavuutta ja kasvattaisivat lisätyön tarjontaa sekä tehostaisivat työvoiman käyttöä ja kokonaisuutena mahdollistaisivat sellaisen työn teettämisen, joka nyt jää työn kannattamattomuuden vuoksi tekemättä.

3.2.4 Työn tarjoamisvelvollisuus ja takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslain mukaan työnantajan on ennen taloudellisin tai tuotannollisin perustein tapahtuvaa irtisanomista selvitettävä, voisiko työntekijän sijoittaa tai kouluttaa muihin tehtäviin.

Työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva sääntely on laaja-alaista ja osittain myös tulkinnanvaraista. Tarjoamisvelvollisuuden laajuus (konserniyhtiöt, alueellinen laajuus, koulutusvelvollisuus) on oikeuskäytännössä laajentunut ja käytännössä velvollisuus kytkeytyy suoraan irtisanomisperusteen laillisuuteen, mikä kasvattaa työnantajan oikeudellista riskiä. Työn tarjoamisvelvollisuuden poistaminen tai sen selkeämpi rajaaminen tukisi erityisesti pk-yritysten mahdollisuutta joustavaan resurssien käyttöön, vähentäisi hallinnollista taakkaa ja selkeyttäisi työnantajien päätöksentekoa sekä rekrytointiprosesseja.

Lisäksi työsopimuslain mukaan työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samankaltaisiin tehtäviin. Pääministeri Orpon hallituksen hallitusohjelman mukaan *”työsopimuslakiin perustuva työntekijän takaisinottovelvollisuus poistetaan alle 50 henkeä säännöllisesti työllistävässä yrityksissä ja yhteisöissä, ja tätä säädöstä voidaan noudattaa työehtosopimuksen määräyksestä riippumatta.”*

Valitettavasti muutoksia ei kuitenkaan tulla toteuttamaan hallitusohjelman mukaisina ja vaikka työsopimuslain mukainen takaisinottovelvollisuus poistuu alle 50 työntekijää työllistäviltä yrityksiltä, työehtosopimusten takaisinottovelvoitetta koskevat kirjaukset tarkoittavat, että uudistus jää tältä osin vajaaksi.

Takaisinottovelvollisuus jäykistää työmarkkinoita ja nostaa työllistämiskynnystä. Takaisinottovelvollisuudesta luopuminen kaikkien yritysten osalta ja niin, että työnantaja voisi noudattaa lainsäädäntöä riippumatta työehtosopimuksen kirjauksista, lisäisi työvoiman vaihtuvuutta ja nopeuttaisi sitä, että oikeat ihmiset pääsevät tekemään yrityksissä oikeaa työtä. Tämä helpottaisi työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa.

3.2.5 Vuosilomalainsäädäntö kaipaa yksinkertaistamista

Vuosilomien pituus, sijoittaminen ja vuosilomalta maksettava palkka perustuvat vuosilomalakiin ja työehtosopimusten määräyksiin. Vuosilomat ja niihin rinnastuvat työehtosopimusperusteiset vapaat (kuten lomarahavapaat tai työajan lyhennysvapaat eli ns. pekkaspäivät) ovat pidentyneet vuosikymmenten saatossa. Lomien lisääntyminen on lyhentänyt tehtävää työaikaa. Erityisesti työehtosopimuksissa vaikutus voi joillakin työehtosopimusaloilla olla merkittävä. Varsinkin julkisella sektorilla vuosilomat ovat usein vuosilomalakiin perustuvaan 30 päivän eli viiden viikon vuosilomaa pidemmät.

Vuosilomalaki on sisällöltään monimutkainen. Sääntely rakentuu yleisille periaatteille, jonka mukaan vuosilomaa ansaitaan työssäolon perusteella ja vuosiloman ajalta maksetaan työntekijän säännöllistä ansiota vastaava palkka. Vuosiloman sijoittelun osalta laki on suhteellisen joustava ja mahdollistaa loman sijoittamisen sopimukseen perustuen myös lomakausien ulkopuolelle. Vuosilomalain taustalla vaikuttaa EU:n työaikadirektiivi, jossa määrätään työntekijöiden oikeudesta neljän viikon vuosilomaan.

Vuosilomalain säännöksen perustuvat myös vanhaan jäänteeseen kuusipäiväisestä työviikosta. Sen takia vuosilomalaissa lauantaita pidetään arkipäivänä, joka otetaan huomioon lomapäivänä loman kertymisessä ja lomia pidettäessä. Tämä logiikka ei vastaa enää nykypäivän työelämää, ja joissakin työehtosopimuksissa siitä on luovuttu. Lakia voitaisiin huomattavasti yksinkertaistaa muuttamalla sääntelyä siten, että lauantai ei kuluta lomapäivää, ja vastaavasti lomapäiviä ansaittaisiin vähemmän.

Vuosilomalain monimutkaisuus ja lauantain määrittely arkipäiväksi aiheuttaa työnantajille hallinnollista taakkaa. Erityisesti pienemmille työnantajille vuosilomalain soveltaminen voi olla vaikeaa, etenkin jos palkkahallintoa ei ole ulkoistettu. Myös ulkoistetun palkkahallinnon tilanteissa lain aiheuttama hallinnollinen taakka on huomattava, sillä etenkin vuosilomalain erilaisten ansaintasääntöjen, työkyvyttömyyden vuoksi annettavien lisäpäivien, loman säästämisen ja lomarahavapaiden kohdalla vuosilomakirjanpidossa on pystyttävä erittelemään erityyppiset lomaoikeudet ja niiltä maksettavat korvaukset. Palkanlaskennalta edellytetään monesti vuosilomakysymysten ratkaisussa erityisasiantuntemusta, mikä aiheuttaa työnantajalle suoria kuluja.

Vuosilomapalkan laskentasäännöt ovat myös varsin monimutkaiset, sillä vuosilomapalkan laskentaan vaikuttaa paitsi loman ansaintasääntö (14 päivän ansainta / 35 tunnin ansainta), myös työntekijän palkkaustapa ja työ sopimuksen mukainen työaika (kokoaikainen / osa-aikainen). Vuosilomapalkan sääntelyä voitaisiin yksinkertaistaa esimerkiksi siirtymällä kaikkien työntekijöiden osalta prosenttiperusteisesti määräytyvään vuosilomapalkkaan.

Vuosiloman ansaintasääntöjen osalta voitaisiin tarkastella mahdollisuuksia rajata työssäolon veroista aikaa. Erityisesti erilaisten palkattomien poissaolujen ajalta voidaan kysyä, onko loman kertyminen tarkoituksenmukaista, jos työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta. Vuosilomalain 7 §:n pääsäännön mukaan vuosiloma kertyy sellaiselta työstä poissaolon ajalta, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Lakia voitaisiin uudistaa tämän pääsäännön pohjalta niin, että loman kertyminen olisi tiukemmin kytketty nimenomaan työskentelyyn ja tilanteisiin, joilta työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus.¹¹

Myös vuosiloman sijoittamista koskevia sääntöjä olisi syytä tarkastella. Lomien pitämisen ajankohtaa voitaisiin laajentaa nykyisen lomakauden (2.5.–30.9.) ulkopuolelle ja loman jakamista osiin helpottaa. Vaikka loman sijoittamisesta voidaan melko vapaasti sopia työnantajan ja työntekijän kesken, olisi perusteltua laajentaa sopimismahdollisuutta siihen, että työntekijä voisi pitää loman halutessaan useammassa osassa kuin mitä laki nykyisin sallii.

3.2.6 Työterveyshuoltoa on uudistettava

Toimiva työterveyshuolto ja hyvä työterveyshuoltoyhteistyö on yrityksen etu. Parhaimmillaan se ennaltaehkäisee sairauksia ja parantaa työntekijöiden työhyvinvointia sekä tuottavuutta. Nykyisin työnantajalla on varsin laaja velvoite huolehtia työntekijän hyvinvoinnista ja terveydestä pelkän työturvallisuuslain perusteella. Velvoitteen huolellinen täyttäminen on järkevää toimintaa

¹¹ Sairauspoissaolojen kohdalla on kuitenkin huomattava, että EU-tuomioistuimen käytännön mukaisesti työkyvyttömyydestä johtuva sairauspoissaolo ei saa vähentää työntekijän oikeutta neljän viikon vuosilomaan. Tämän vuoksi lakiin on otettu ns. lisävapaapäiviä koskeva 7 a §. Siten sairauspoissaolojen kohdalla työssäolon veroisen ajan rajoittamisen vaikutus ei olisi kovin merkittävä.

työnantajalta, koska terve työntekijä on myös tuottava työntekijä. Lisäksi työkyvyttömästä työntekijästä aiheutuu aina kustannuksia työnantajalle.

Työnantajalla on muuten käytännössä vapaus valita, miten huolehtii työntekijöistään ja millaisia palveluita siinä hyödyntää pois lukien työterveyshuolto, jonka järjestämiseen jokainen työnantaja on lainsäädännöllä velvoitettu.

Hyvin toimivan työterveyshuoltopalvelun järjestäminen ei kuitenkaan ole aina yksinkertaista ja helppoa. Kaikilla paikkakunnilla ei palvelua ole tarjolla. Varsinkin julkisen sektorin toimija voi myös olla niin työllistetty, ettei heillä ole mahdollista palvelua kaikkia asiakkaanaan olevia työpaikkoja riittävällä tavalla.

Yrittäjän voi olla myös vaikeaa saada sisällöllisesti sellaista palvelua, jota hän haluaa tai joka hyödyttäisi erityisesti hänen työntekijöitään ja yritystään. Työterveyshuollon sisältö on ennalta ehkäisevän toiminnan osalta laissa tarkasti sanoitettu. Osa yksityisen sektorin työterveyshuollon palveluntuottajista ei välttämättä koe kannattavaksi tarjota ainoastaan lakisääteistä ennaltaehkäisevää palvelua. Työterveyshuollon työpanos ohjautuu herkästi erityisesti Kela-korvauksen piiriin kuuluviin palveluihin, mikä saattaa aiheuttaa tehotto- muutta ja tarpeettomia toimenpiteitä/testauksia. Tämä on luonnollista, kun palveluntuottaja toimii liiketaloudellisista lähtökohdista.

Työterveyshuollon palveluita ei ole järkevää osakilpailuttaa, vaan järjestelmä ohjaa työnantajaa ostamaan sairaanhoito ja muut täydentävät palvelut käytännössä samalta toimijalta, jolta on ostettu lakisääteinen palvelu. Tämä estää työterveyshuollon osapalveluita tuottavien yritysten ja yrittäjien pääsyn työterveyshuollon markkinoille (fysioterapeutit, psykologit) eikä eräin osin tällaista markkinaa ole edes syntynyt. Jos palvelusta, joka sinällään on mahdollista sisällyttää työterveyshuollon sopimukseen, mutta ei voi tulla erillisenä palveluna Kela-korvauksen piiriin, korvaus maksettaisiin, syntyisi markkinoille kilpailua, joka toisi alalle uusia yrityksiä ja laskisi hintatasoa.

Yrittäjät eivät aina ymmärrä, mitä ovat ostaneet, kun ovat ostaneet työterveyspalveluita. Tällöin palvelusta ei välttämättä saada täyttä hyötyä. Tämä mahdollistaa myös sen, että työterveyshuollon palveluntuottajalla voi laskuttaa yrittäjiä palveluista, joista ei ole työterveyshuoltosopimuksessa sovittu, eikä yrittäjän ole tätä välttämättä edes mahdollista laskutuksesta todeta.

Osa yrittäjistä järjestää palvelun vain siksi, että laki velvoittaa. Tällöin toimivaa ja tarkoituksenmukaista työterveysyhteistyötä ei synny eikä palveluntarjoaja välttämättä tunne työpaikan olosuhteita. Myös palveluilla tavoiteltava hyöty jää saamatta. Merkittävä osa yrittäjistä suhtautuu lakisääteisiin, pakollisiin palveluihin nuivasti varsinkin, jos kokemus palveluiden sisällöstä on heikko. Myös epävarmuus siitä, millaisia kustannuksia työterveyshuollosta voi syntyä, vaikuttaa työllistämispäätöksiin, erityisesti ensimmäistä työntekijää palkkaavien kohdalla.

Suomen ratifioima kansainvälisen työjärjestö ILO:n työterveyshuoltoa koskeva yleissopimus velvoittaa valtiota, ei yrityksiä tai kansalaisia. Sopimuksen mukaan Suomen valtio on velvollinen järjestämään ko. palvelut alueellaan.

Vaikka järjestelmää on kehitetty, ei työterveyshuoltopalveluita koskeva lainsäädäntö, eivätkä työterveyshuoltoon liittyvät käytännöt tällä hetkellä toimi taroituksenmukaisesti. Yrittäjien näkemykset työterveyshuollon kehittämiseksi on julkaistu aiemmin asiakirjassa ”Työterveyshuollon tulevaisuus”.¹²

3.2.7 Työnantajayritysten hallinnollista taakkaa voidaan keventää

Työelämän lainsäädäntö sisältää huomattavan määrän työnantajan velvoitteita, joiden soveltaminen kytkeytyy yrityksen henkilöstömäärään. Velvoitteet käynnistyvät portaittain. Kymmenen työntekijän rajan ylittyessä syntyy esimerkiksi velvollisuus valita työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua, minkä lisäksi työnantajan on vapautettava valtuutettu säännöllisistä tehtävistään vähintään neljäksi tunniksi kutakin neljän viikon jaksoa kohden.

Kun työntekijämäärä ylittää 20, on perustettava työsuojelutoimikunta. 20–49 työntekijää työllistävän työnantajan on luotava ja kirjattava säännönmukaiselle vuoropuhelulle työpaikkakohtaiset käytännöt. 30 henkilön kynnyksen ylityessä syntyy velvollisuus laatia tasa-arvosuunnitelma palkkakartoituksineen sekä erillinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Lisäksi 30 henkilön raja on sidottu työnantajan velvollisuus kustantaa irtisanotulle, pitkäaikaiselle työntekijälleen työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus. 50 työntekijän raja tuo yhteistoimintalain täysimääräisen soveltamisen ja 150 henkilön raja velvollisuuden järjestää henkilöstön edustus yhtiön hallintoon.

Velvoitteet ovat osin perusteltuja ja tavoitteiltaan kannatettavia, sillä ne edistävät työpaikan osapuolten vuoropuhelua, turvallisuutta, tasa-arvoa ja henkilöstön asemaa. Nykyiset kynnyksarvot ovat kuitenkin monilta osin liian matalia, jolloin ne kohdistuvat suhteettoman raskaasti pieniin yrityksiin. Kynnyksarvojen lähestyminen voi toimia haitallisena kannustimena, kun uusi velvoiteporras tarkoittaa merkittävästi lisääntyvää hallinnollista taakkaa ja uusia velvoitteita. Tämä on omiaan jarruttamaan kasvua ja rekrytointeja siellä, missä niitä kasvun näkökulmasta eniten tarvitaan.

Hallinnollisen taakan keventäminen ei tarkoita luopumista henkilöstön suoje- lun ja osallistumisen perustavoitteista. Velvoitteiden tulee kuitenkin olla oikeassa suhteessa yrityksen kokoon ja resursseihin nähden. Kun pk-yritykset voivat suunnata energiansa ydintoimintaansa, rekrytointiin, kasvuun ja osaa- misen kehittämiseen, syntyy enemmän työpaikkoja ja suomalaisen yrittäjyy- den elinvoima vahvistuu.

¹² https://www.yrittajat.fi/app/uploads/public/2025/10/SY_tyoterveyshuollon-tulevaisuus_2025.pdf

3.2.8 Työelämän tietosuojalain kansallinen lisäsääntely poistettava

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (ns. työelämän tietosuojalaki) sisältää huomattavia kansallisia tiukennuksia ja lisävelvoitteita suhteessa EU:n yleiseen tietosuoja-asetukseen (GDPR). Vaikka jäsenvaltiot voivat antaa yksityiskohtaisempia säännöksiä työntekijöiden henkilötietojen käsittelystä, GDPR:n keskeisiä periaatteita ei voida kansallisella lailla kiristää, eikä kansallinen sääntely saa olla ristiriidassa asetuksen kanssa. Suomen kansallinen lainsäädäntö ylittää kuitenkin monin osin nämä rajat. Kansallinen lainsäädäntömme asettaa työnantajille velvoitteita, joita ei muissa EU-maissa tunneta vastaavassa muodossa.

Kansalliset tiukennukset ja poikkeaminen EU:n yleisestä tietosuoja-asetuksesta haittaavat yritys- ja innovaatiotoimintaa sekä työpaikkojen luomista ja pysymistä Suomessa. Tiukkaa kansallista lainsäädäntöämme voidaan pitää kasvun hidasteena tai jopa esteenä.

Vain Suomessa sovellettava asetusta tiukempi tai rajoittavampi lisäsääntely vaikuttaa Suomen kilpailukykyyn ja aiheuttaa ongelmia useissa maissa toimiville yrityksille. Kansainvälisiä toimintatapoja ja järjestelmiä ei voida sellaiseenaan soveltaa Suomen toimintoihin. Tästä aiheutuu konkreettisia kustannuksia ja ylimääräistä hallinnollista taakkaa. Kärsijöinä ovat erityisesti pienet ja keskiuuret yritykset, joilla ei ole resursseja selvittää monitulkintaisen ja osin GDPR:n kanssa ristiriidassa olevan erityissääntelyn vaatimuksia.

Työelämän tietosuojalakia tulee tarpeellisilta osin muuttaa. Lakia tulee keventää ja selkeyttää. Uudistuksessa tulee poistaa tarpeeton kansallinen ylisääntely, joka heikentää suomalaisten yritysten kilpailukykyä.

3.2.9 Työturvallisuusrikoksia koskevaa sääntelyä on selkeytettävä

Työturvallisuusrikos on tunnusmerkistöltään avoin niin sanottu blankorangaistussäännös. Rangaistavuudesta säädetään rikoslain 47 luvussa, mutta rangaistusvastuun aineellinen sisältö muodostuu pääosin työturvallisuuslaista ja sen nojalla annetuista alemman asteisista säännöksistä. Tämä laajentaa rangaistusvastuun piiriä merkittävästi ja tekee siitä työnantajan näkökulmasta vaikeasti hahmotettavan.

Blankorangaistustekniikan vuoksi kaikki uusi työturvallisuussääntely tulee automaattisesti työnantajan ja esihenkilöiden rikosoikeudellisen vastuun piiriin, myös silloin kun lainsäätäjän tarkoitus on ollut kohdistaa rangaistavuus vain vakavimpiin tapauksiin. Myös asetustason muutokset voivat siten laajentaa rangaistusvastuuta ilman nimenomaista rikosoikeudellista punnintaa. Tämä on ongelmallista perustuslain 8 §:n edellyttämän rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen ja ennakoitavuusvaatimuksen kannalta. Käytännössä työnantajan on vaikea päätellä suoraan säädöstekstistä, mitkä yksittäiset laiminlyönnit voivat johtaa rikosvastuuseen.

Työturvallisuussäätelyyn liittyvä rikosoikeudellinen vastuu on poikkeuksellisen laaja verrattuna muuhun työlainsäädäntöön eikä rajoitu vain vakaviin loukkauksiin. Myös rikoslain 47 luvun vähäisyysraja on rakenteellisesti ongelmallinen, sillä rikosvastuun piiriin voi käytännössä tulla myös vähäisiä laiminlyöntejä. Nykytilanne on yritysten, erityisesti pienten yritysten, näkökulmasta kohtuuton ja heikentää oikeusvarmuutta.

Työturvallisuussäätelyn kehittämiseksi on tarpeen laatia kattava selvitys, jossa arvioidaan rangaistusvastuun aineellinen laajuus, seuraamusjärjestelmän kohtuullisuus sekä laillisuusperiaatteen toteutuminen ja hyödynnetään pohjoismaista vertailua. Tämän pohjalta tulee valmistella tarvittavat lainsäädäntömuutokset. Työturvallisuuden korkea taso on turvattava, mutta rikosoikeudellisen vastuun rakenteelliset ongelmat on korjattava viipymättä.

3.2.10 Työperäinen hyväksikäyttö on kitkettävä

Työperäinen hyväksikäyttö vääristää kilpailua ja on myös inhimillisesti väärin. Erityisesti pienet yritykset voivat kärsiä, jos kilpailu markkinoilla vääristyy sen vuoksi, että jokin toimija saa epäasiallisella menettelyllä kilpailuetua. Työperäiseen hyväksikäyttöön puuttuminen on tärkeää myös yksittäisten työntekijöiden, ja koko sääntöperusteisen yhteiskunnan toimivuuden kannalta.

Työperäinen hyväksikäyttö ei kuitenkaan ole yksiselitteisesti määriteltävissä oleva ilmiö. Lievissä tapauksissa se voi tarkoittaa lain, työsopimuksen tai työehtosopimuksen mukaisten työehtojen laiminlyöntiä, kuten yksittäisen lisän maksamatta jättämistä. Toisessa ääripäässä kyse voi olla jopa ihmiskaupasta. Yhteistä hyväksikäyttötilanteille on kuitenkin se, että niissä työntekijä on jollakin tavalla haavoittuvassa asemassa ja oikeuksistaan tietämätön, minkä vuoksi häntä kohdellaan väärin.

Hyväksikäyttöön liittyy myös taloudellisen edun tavoittelu, mikä voi yritysten välisessä kilpailutilanteessa johtaa siihen, että hyväksikäyttöön syyllistynyt toimija voi tarjota tuotteita tai palveluita hinnalla, joka on kestämaton yritykselle, joka noudattaa lain ja sopimusten mukaisia velvoitteitaan. Usein työperäiseen hyväksikäyttöön liittyy myös harmaata taloutta.

Ilmiönä työperäinen hyväksikäyttö liittyy työmarkkinoiden rakenteiden murrokseen ja etenkin ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden ja rajat yrittävän palvelujen tarjonnan kasvuun. Ulkomailta Suomeen tulleiden maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden määrä on Suomessa kasvanut koko 2000-luvun.¹³ Keskeinen hyväksikäyttöriskiä korottava tekijä on ulkomaalaisten työntekijöiden tietämättömyys omista oikeuksistaan. Hyväksikäytölle altistaa usein myös työntekijän vaikea taloudellinen tilanne ja riippuvuus työnantajasta esimerkiksi oleskeluluvan saamisen takia.

¹³ Ks. Työperäistä hyväksikäyttöä koskevan säätelyn muuttaminen. Oikeusministeriön julkaisuja 2025:35.

Suomessa voimassa oleva lainsäädäntö asettaa varsin kattavan kehikon hyväksikäytön ehkäisemiselle ja harmaan talouden torjunnalle. Suomessa on myös toteutettu useita toimia, joilla hyväksikäyttöön on puututtu. Myös hyväksikäytön uhrin asemaan on kiinnitetty huomiota, mikä edistää hyväksikäyttötapausten tulemisen viranomaisten tietoon. Juridisesti hyväksikäytön torjunta rakentuu erityisesti rikoslain, työsopimuslain, julkisista hankinnoista annetun lain, tilaajavastuulain ja ulkomaalaislain varaan. On tärkeää, että säädösympäristö on selkeä ja ajantasainen, jotta hyväksikäytön muodot voidaan tunnistaa ja puuttua niihin. Samalla on vältettävä sääntelyä, joka aiheuttaa sellaista hallinnollista taakkaa, joka kohdistuu oikein toimiviin yrityksiin.

Koska hyväksikäyttö on ilmiönä moniulotteinen, ei voida esittää yhtä ratkaisua hyväksikäytön kitkemiseen. Yksittäisten palkkaepäselvyyksien ja järjestelmällisen ihmiskaupan välinen tilanteiden kirjo on erittäin laaja. Työperäisen hyväksikäytön estämiseen on kuitenkin esitelty runsaasti erilaisia keinoja.¹⁴ Tehokas hyväksikäytön torjunta edellyttääkin horisontaalisesti erilaisia toimia.

Hyväksikäytön torjunnassa viranomaisten rooli on ratkaiseva. Hyväksikäyttötapausta voi tulla ilmi työsuojeluviranomaisen valvonnassa tai muussa tilanteessa, jossa viranomainen käyttää toimivaltuuksiaan (esimerkiksi eläkevaikutusten valvonta). Hyväksikäytön torjunnassa on ensiarvoisen tärkeää, että viranomaisten välinen tiedonvaihto on sujuvaa.

Lainsäädännöstä ei saisi aiheutua esteitä sille, että viranomaisen hallussa oleva tieto siirtyy toiselle viranomaiselle, joka käsittelee hyväksikäyttötapauksia. Keskeisiä viranomaisia ovat työsuojeluviranomaisen ja eläkelaitosten lisäksi poliisi, mutta myös maahanmuuttovirasto ja ministeriöt. Tärkeää on varmistaa, että viranomaisilla on tehtäviään varten tarvittavat resurssit ja osaaminen sekä tehostaa viranomaisten käytössä olevia toimenpiteitä.

Lisäksi on tarpeen vahvistaa yhteistyötä työelämän järjestöjen ja osapuolten kanssa. Ulkomaalaisten työntekijöiden tietoisuuden lisääminen on myös tarpeen. Yksin tietoisuuden lisääminen ei kuitenkaan riitä. Siksi on pohdittava myös mahdollisuutta kehittää oleskelulupajärjestelmää edelleen siten, että hyväksikäytön uhrilla ei ole uhkaa joutua karkotetuksi. Ulkomaalaisvalvontaa on tarpeen myös kohdentaa tehokkaammin riskiryhmiin. Painopistettä on siirrettävä ennakoivalvonnasta jälkivalvontaan.

Ratkaisuksi työperäisen hyväksikäytön torjuntaan esitetään usein alipalkkauksen kriminalisointia. Se on ongelmallinen sekä rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen että käytännön soveltamisen näkökulmasta. Rikosoikeudellinen laillisuusperiaate edellyttää, että rikoksen tunnusmerkistö on ilmaistava laissa

¹⁴ [Työperäisen hyväksikäytön vastainen toimenpideohjelma](#)

riittäväällä täsmällisyydellä siten, että säännöksen sanamuodon perusteella on kohtuudella ennakoitavissa, onko jokin toiminta tai laiminlyönti rangaistavaa.

Suomessa palkkaus perustuu yleisesti työehtosopimusten määräyksiin, etenkin aloilla, joissa hyväksikäyttöä useimmin havaitaan. Työehtosopimusten palkkausjärjestelmät eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä. Työsuhteen ehtoja koskevien tulkintaerimielisyyksien ei ole perusteltua kuulua rikossääntelyn piiriin, vaan ne ovat ensisijaisesti yksityisoikeudellisia asioita.

Kriminalisointien käyttö on lainsäätäjän näkökulmasta viimesijainen keino (ultima ratio), eikä se siksi sovi sopimussuhteen ehtojen, kuten palkan sisällön, ratkaisemiseen tilanteissa, joissa oikeasta tulkinnasta voidaan perustellusti olla eri mieltä. Lain tai sopimuksen mukaisen palkan maksamatta jättäminen on mahdollista katsoa työperäisen hyväksikäytön muodoksi, johon voidaan tehokkaasti puuttua jo nykyisin rikosoikeudellisin keinoin. Sääntelyä on tältä osin juuri täsmennetty, jotta alipalkkaustilanteet tulisivat selkeämmin hyväksikäyttötilanteissa kriminalisointien piiriin.¹⁵

Uusia kriminalisointeja ei siten ole tarpeen tehdä, ja yksinkertainen ”alipalkkauksen kriminalisointi” ilman laintasoista sääntelyä esimerkiksi yleisestä vähimmäispalkasta voi aiheuttaa vaikeuksia erottaa aito hyväksikäyttö normaalia palkkaerimielisyydestä.

Suomen Yrittäjien esitykset

- Modernisoidaan yleissitovuusjärjestelmä ja lisätään paikallista sopimista.
- Selkeytetään yleissitovuuden vahvistamisjärjestelmää.
- Uudistetaan työlainsäädäntöä kokonaisuutena siten, että nykyisistä puolipakottavista säännöksistä voidaan sopia laajemmin myös yksilöllisesti, ja työlainsäädännön pakottavia säännöksiä siten, että niistä voidaan poiketa laajemmin työehtosopimuksella tai yksilöllisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Lisätään mahdollisuuksia sopia paikallisesti myös työehtosopimuksista poiketen ja niistä riippumatta.
- Sairausvakuutuksen kustannusten jakoa tulee muuttaa siten, että vanhempainpäivärahojen rahoitus tulisi kokonaisuudessaan valtion verotuloista.
- Työnantajayrityksille tulee luoda kannusteita luoda tämän lisäksi rahastoja, joista voitaisiin maksaa valtion maksaman etuuden lisäksi perhevapaalla olevalle työntekijälle päivärahaa siten, että hänen tulonsa perhevapaalla eivät merkittävästi alenisi sitä edeltävän työsuhteen palkkatasosta.
- Lyhennetään sairausvakuutuslain sairauspäivärahan omavastuu-aikaa nykyisestä kymmenestä päivästä kolmeen päivään.

¹⁵ HE 21/2026 vp, tätä kirjoitettaessa vielä eduskunnan käsiteltävänä.

- Uudistetaan työaikalakia siten, että ylityöstä maksettavia korvauksia alennetaan ja sunnuntaityöstä maksettava korotettu korvaus poistetaan. Lisäksi mahdollistetaan työehtosopimuksen mukaisesta sunnuntai- ja ylityökorvauksesta toisin sopiminen työnantajan ja työntekijän välillä.
- Uudistetaan työsopimuslakia siten, että lain mukaisesta työn tarjoamisvelvollisuudesta sekä takaisinottovelvollisuudesta luovutaan.
- Käynnistetään vuosilomalain kokonaisuudistus, jonka tavoitteena on yksinkertaistaa sääntelyä sekä vähentää sen noudattamisesta ja valvonnasta aiheutuvia yritysten sekä hallinnon kustannuksia.
- Tehdään selvitys työturvallisuus- ja työterveyshuoltolainsäädännöstä, jolla kartoitetaan työnantajien päällekkäiset velvoitteet sekä arvioidaan mahdollisuutta yhdistää tai keventää niistä työnantajalle aiheutuvaa hallinnollista ja kulutaakkaa ilman, että yritysten henkilöstön työturvallisuus heikkenee. Selvityksessä tulee lisäksi huomioida myös muu terveydensuojeluun liittyvä lainsäädäntö sekä arvioida työterveyden parantamiseen liittyvien ennaltaehkäisevien palveluiden roolia ja vaikuttavuutta osana työnantajan työterveyshuoltoon ja työturvallisuuteen liittyvien velvoitteiden kokonaisuutta.
- Poistetaan työterveyshuoltolaista työnantajan lakisääteinen velvollisuus järjestää työterveyshuollon palvelut työntekijöilleen.
- Käynnistetään laaja-alainen työlainsäädännön uudistus, jossa yrityksen kokoon sidottujen velvoitteiden soveltamisalarajoja nostetaan systemaattisesti.
- Uudistetaan työelämän tietosuojalaki ja poistetaan tarpeeton kansallinen ylisääntely.
- Käynnistetään selvitys työturvallisuussäännösten rikosoikeudellisesta rangaistusvastuusta ja valmistellaan tarvittavat lainsäädäntömuutokset.
- Työperäinen hyväksikäyttö vääristää kilpailua ja on myös inhimillisesti väärin. Varmistetaan, että viranomaisilla on tehtäviään varten tarvittavat resurssit ja tehostetaan viranomaisten käytössä olevia toimenpiteitä, vahvistetaan yhteistyötä työelämän järjestöjen sekä osapuolten kanssa ja lisätään ulkomaalaisten työntekijöiden tietoisuutta omista oikeuksistaan.
- Kehitetään oleskelulupajärjestelmää edelleen siten, että hyväksikäytön uhrilla ei ole uhkaa joutua karkotetuksi.

4. Sosiaaliturvan pitää kannustaa työhön ja yrittäjyyteen

Sosiaaliturvaa on kehitettävä johdonmukaisesti siten, että työn tekeminen on aina taloudellisesti kannattavampi vaihtoehto kuin etuuksien varassa oleminen. Järjestelmä ei saa passivoida, hidastaa työllistymistä tai estää osaamisen hyödyntämistä. Lisäksi on tärkeää, että sosiaaliturvan ja verotuksen yhteisvaikutusta tarkastellaan kokonaisuutena, sillä niiden yhteisvaikutus ratkaisee yksilön näkökulmasta sen, kannattaako työn tekeminen.

Viime vuosien uudistuksilla ansiosidonnaista työttömyysturvaa on porrastettu ja tuen ehtoja on tiukennettu. Näiden toimien tavoitteena on nopeuttaa siirtymistä työttömyydestä työhön. Suunta on oikea. Lisäksi on tärkeää, että uudistusten vaikutuksia työllistymisen nopeuteen, työn vastaanottamiseen ja työmarkkinoiden toimivuuteen arvioidaan jatkuvasti, ja järjestelmää kehitetään. On perusteltua, että sosiaaliturvajärjestelmää yksinkertaistetaan ja etuuksia yhteensovitetaan, jotta kokonaisuus olisi helpommin ymmärrettävä sekä tuen saajille että työnantajille. Tavoitteena tulee olla malli, jossa perusturva on selkeä, työntekoa tukeva ja hallinnollisesti kevyt.

Samaan aikaan keskeistä on, että työnhakija saa nopeasti tehokkaita ja yksilöllisiä palveluja, jotka tukevat työllistymistä ja osaamisen päivittämistä. Työllisyyspalveluiden on toimittava yhdenvertaisesti koko maassa ja oltava aidosti työmarkkinalähtöisiä. Yritysten tarpeet, alueelliset työmarkkinat ja työnhakijoiden osaaminen on kyettävä yhdistämään joustavammin kuin nykyisin.

2000-luvulla työelämän yksi suuri muutos on se, että yrittäjiä on entistä enemmän ja yrittäjyys on monipuolisempaa. Sosiaaliturvajärjestelmää kehitettäessä tämä pitää ottaa huomioon. Yhä useampi tekee osan työurastaan myös yrittäjänä. Moni tekee töitä välillä yrittäjänä ja välillä työntekijänä. Osa toimii yrittäjänä palkkatyön ohessa.

Tätä kirjoitettaessa sosiaali- ja terveysministeriössä on valmisteilla lainsäädäntömuutos yhdistelmävakuutukseksi. Työttömyysturvan ansioturva on ollut aiemmin ainoa etuuslaji, jossa eri statuksilla tehty työ ei ole voinut kerryttää turvaa. Muutos on toteutuessaan tärkeä. Se vaatii kuitenkin seurantaa tulevalta hallitukselta, sillä kolmannen työssäoloehdon säätämisen seuraukset vakuuttamiseen ja turvan paranemiseen kohderyhmässä eivät ole varmat. Yksinkertaisinta olisi ollut Suomen Yrittäjien esityksen mukaisesti yhdistää nykyiset palkansaajan ja yrittäjän työssäoloehdot. Tämän pitää olla tulevaisuudessa keinovalikoimassa, mikäli nyt tekeillä oleva malli ei onnistu toivotulla tavalla.

Sosiaalivakuutusjärjestelmän pitää olla tasapuolinen ja yhdenvertainen. On kuitenkin ymmärrettävää ottaen huomioon yritystoiminnan ja työsuhteisen työn erot, että esimerkiksi työttömyysturvassa etuuden saamisen edellytykset näiden kahden työntekomuodon välillä poikkeavat. Koska yrittäjän toimeentulo ei ole itsestäänselvyys, on perusteltua, että yrittäjällä on enemmän vapauksia sosiaaliturvansa järjestämisessä kuin työsuhteisella, jolle palkka on työsopimuksella

turvattu. Yhteiskunnan pitää kuitenkin kaikissa tilanteissa mahdollistaa osallistuminen lakisääteiseen järjestelmään ja pääsy sosiaaliturvan piiriin.

Sekä työ- että sosiaali oikeudellinen järjestelmä vaikuttaa siihen, onko työtä tarjolla ja kannattaako sitä ottaa vastaan. Jotta Suomessa voitaisiin ylläpitää nykyinen hyvinvoinnin taso, on lisättävä työn tarjontaa ja kysyntää.

4.1 Tehostetaan sosiaalivakuutusjärjestelmää ja uudistetaan hallintoa

Sosiaalivakuutusjärjestelmä – erityisesti eläkejärjestelmä – on mittaluokaltaan ja vaikutuksiltaan niin suuri, että sen tehokkuus on ratkaisevaa koko talouden ja työllistämisen kannalta. Kun maksut ovat jo korkeita, kestävyyttä ei voida parantaa korottamalla työn kustannuksia, vaan tehostamalla hallintoa ja rahoitusta.

Suomessa työeläkevarojen hallinto on hajautettu usealle työeläkeyhtiölle, kassalle ja säätiölle. Mitä tehokkaampi Suomen eläkejärjestelmä on, sitä pienemmillä maksunkorotuksilla tulevaisuudessa selvittää. Eläkemaksut ovat työnantajille merkittävä sivukulu ja pienentävät myös palkansaajien käteen jääviä ansioita. Jokainen tehokkuutta lisäävä askel on tärkeä kansantalouden, yritysten kilpailukyvyyn, palkansaajien maksurasituksen mutta myös tulevien eläkkeiden turvaamisen kannalta.

Sosiaalivakuutuksen legitimitettiin edellyttää, että:

- rahoitusvastuu ja päätösvalta kulkevat käsi kädessä.
- järjestelmää rahoittavat tahot ovat aidosti edustettuina hallinnossa.
- hallintorakenteita ja toimijoiden määrää arvioidaan kriittisesti.

Kaikki tehostamistoimet, jotka hillitsevät maksupaineita ja vahvistavat luottamusta eläkejärjestelmään, ovat tekoja työnteon ja yritystoiminnan puolesta.

4.2 Luodaan kaikille työntekijöille universaali ansioturvamalli

Työmarkkinoilla on merkittävä ryhmä, jotka maksavat itse ja joiden työstä työnantaja maksaa työttömyysvakuutusmaksuja, mutta vakuutusmaksut eivät mene heille maksettaviin ansiopäivärahoihin tai heillä ei ole oikeutta ansioturvaan. Kyseessä ovat työntekijät, jotka eivät ole liittyneet työttömyyskassan jäseniksi. Ansiopäivärahan saamisen edellytyksenä on aina työttömyyskassan jäsenyys.

Valtio osallistuu työttömyyskassaan kuuluvien työttömyysturvan rahoituksen peruspäivärahaa vastaavalla määrällä, ja vain varsinainen ansio-osa rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksuilla ja kassan jäsenmaksuilla. Myös kassaan kuulumattomien työttömyysturvaa rahoitetaan työttömyysvakuutusmaksuilla, mutta heidän saamansa valtion osuus turvastaan on pienempi kuin kassaan kuuluvilla.

On väärin asettaa työnantaja ja työntekijöitä eriarvoiseen asemaan sen suhteen, miten he ovat päättäneet järjestäytyä tai olla järjestäytymättä. Erityisen haitallista tämä on tilanteessa, jossa kerätään pakollista vakuutusmaksua. Muutos vahvistaisi erityisesti nuorten työntekijöiden asemaa, joiden osalta todennäköisyys työttömyyskassan jäseneksi kuulumisesta on pienempi kuin vanhemmissa ikäluokissa.

Sosiaalivakuutusjärjestelmän pitää kohdella yksilöitä tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Yhteiskunnan pitää kaikissa tilanteissa mahdollistaa osallistuminen lakisääteiseen järjestelmään ja pääsy sosiaaliturvan piiriin.

Ei ole tehokasta eikä järkevää pyörittää yli kahtakymmentä erillistä, itsenäistä työttömyyskassaa erillisine hallintoineen ja jäsenmaksuineen, kun kaikkia koskee sama substanssilainsäädäntö. Vakuutetun näkökulmasta on aivan sama, mistä hänen työttömyysetuutensa tulee.

4.3 Jatkoissa ei makseta tekemättömistä töistä eläkettä

Nykyisin työeläkettä kertyy Suomessa myös sellaisilta palkattomilta ajanjaksoilta, joihin ei liity työntekoa, vaikka eläkejärjestelmä perustuu vakuutusperiaatteeseen. Eläkettä karttuu muun muassa ansiosidonnaisen työttömyyden, perhevapaiden ja sairauspäivärahan ajalta etuusperusteisesti.

Erityisen ongelmallista on työttömyysetuuksiin liittyvä eläkekertymä. Ansiosidonnaisen työttömyyden ajalta kertyvän eläkkeen rahoitus hoidetaan Työllisyysrahaston kautta pakollisilla työttömyysvakuutusmaksuilla, joita maksavat kaikki työntekijät ja työnantajat.

Silti osa vakuutetuista – palkansaajakassaan kuulumattomat – rahoittaa järjestelmää ilman, että heille kertyy vastaavaa eläketurvaa. Kaikki maksavat, mutta kaikki eivät kerrytä etuutta. Tällainen järjestely ei ole vakuutusperiaatteen eikä yhdenvertaisuuden kannalta hyväksyttävä.

4.4 Yrittäjän palkkatulosta pois työnantajan sairausvakuutusmaksu

Vakuutusperiaate tarkoittaa sitä, että vakuutusmaksulla katetaan vakuutetulle koituvat etuudet ja maksu vastaa riskiä. Yrittäjän vakuutusmaksut ja myös maksettavat etuudet määräytyvät pääsääntöisesti YEL-työtulon mukaan.

Yrittäjät jaetaan kuitenkin sairausvakuutuksen rahoitusjärjestelmässä kahtia. Ne YEL-vakuutetut, jotka nostavat ansiota yritystoiminnastaan palkkana, ovat velvoitettuja maksamaan myös palkan perusteella määräytyvää työnantajan sairausvakuutusmaksua. Sairausvakuutuslain mukaiset etuudet määräytyvät kuitenkin vain YEL-työtulon perusteella.

Koska nykykäytäntö asettaa yrittäjät keskenään eriarvoiseen asemaan eikä kyseessä olevan palkkatulon perusteella kerry yrittäjille turvaa sairausvakuutuksessa, nykytilannetta ei voi hyväksyä.

4.5 Yrittäjämääritelmä samaksi eläkelaisissa ja työttömyysturvalaissa

Yrittäjän eläkelaki määrittelee, että yrittäjä on henkilö, joka tekee ansiotyötä olematta työsuhteessa tai virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimisuhteessa. Yrittäjänä pidetään myös osakeyhtiössä johtavassa asemassa työskentelevää osakasta tai muussa yhteisössä johtavassa asemassa työskentelevää, jos hän omistaa yksin yli 30 prosenttia yhtiön osakepääomasta, hänellä on yksin yli 30 prosenttia osakkeiden äänimäärästä, hän omistaa yhdessä perheenjäsentensä kanssa yli 50 prosenttia yhtiön osakepääomasta tai heillä on yhdessä yli 50 prosenttia yhtiön osakkeiden tuottamasta äänimäärästä.

Työttömyysturvalaissa yrittäjäksi katsotaan edellisten lisäksi henkilö, joka työskentelee johtavassa asemassa osakeyhtiössä, jossa hänellä itsellään on vähintään 15 prosenttia tai hänellä yhdessä perheenjäsentensä kanssa on vähintään 30 prosenttia osakepääomasta tai osakkeiden tuottamasta äänimäärästä tai muutoin vastaava määräämisvalta.

Työttömyysturvalaissa valittu sääntelyratkaisu lähtee ajatuksesta, että yrittäjäksi määritellään sellainen yrityksen osaomistaja, jolla asemansa ja oman tai perheenjäsentensä omistuksen kautta on määräämisvaltaa yrityksessä siten, että hän voi itse merkittävästi vaikuttaa vakuutustapahtumaan eli työllistymiseen yrityksessä ja omaan työttömyyteensä.

Käytännössä 15 prosentin omistusosuus ei tuo yrityksessä päätäntävaltaa, sillä pääsääntöisesti yrityksissä tehdään enemmistöpäätöksiä. Tietyissä laissa erikseen määritellyissä asiakysymyksissä päätökseen voidaan vaatia määräenemmistö, mutta tällöinkin riittää pääsääntöisesti kahden kolmasosan enemmistö, joten edes 30 prosentin omistuksella ei pysty estämään päätösten tekoa.

Laissa johtavaksi asemaksi määritelty toimitusjohtajuus tai hallituksen jäsenyys eivät edes yhdistettynä pieneen omistukseen yrityksessä anna todellisuudessa päätöksentekovaltaa henkilön omaan työllistymiseen ilman yhtiön enemmistöomistajien suostumusta.

Suomen Yrittäjien esitykset:

- Jatketaan sosiaaliturvan kehittämistä siten, että työn vastaanottaminen on aina taloudellisesti kannattavampi vaihtoehto kuin etuuskassan varassa oleminen.
- Tehostetaan sosiaalivakuutusjärjestelmää ja selvitetään mahdollisuus yhdistää työeläkeyhtiöitä ja -toimijoita järjestelmän tehokkuuden parantamiseksi ja sivukulujen alentamiseksi.
- Työttömyysturvassa on siirryttävä yleiseen eli universaaliin turvaan ja yhden etuudenmaksajan malliin. Oikeus ansioetuuteen pitää olla jokaisella vakuutulla, ei ainoastaan kassan jäsenmaksua maksavilla henkilöillä.

- Poistetaan eläkkeen kertyminen palkattomien jaksojen, kuten ansiosidonnaisen päivärahan ajalta.
- Poistetaan työnantajan sosiaaliturvamaksu yrittäjän itselleen maksamista palkoista.
- Työttömyysturvalain yrittäjämääritelmä muutetaan vastaamaan yrittäjän eläkeliikettä.
- Työeläkeyhtiöiden hallinnon valinta pitää antaa yhtiön omistajille ja poistaa keskusjärjestöjen oikeus esittää edustajia. Työeläkeyhtiöiden hallintoon tulisi valita pk-yritysten edustajia siinä suhteessa kuin niiden edustamat työnantajayritykset rahoittavat järjestelmää.
- Muutetaan lainsäädäntöä siten, että YEL-vakuutetuilla on edustus jokaisen työeläkeyhtiön hallinnossa. YEL-järjestelmässä yrittäjä on sekä vakuutuksenottaja että vakuutettu. Myös liittoihin kuulumattomien vakuutettujen pitää voida olla valitsemassa hallinnon jäseniä esimerkiksi vaalien kautta.
- Työllisyysrahaston sääntelyä on muutettava siten, että työnantajayritysten edustajien valinnassa huomioidaan kaikki keskeiset elinkeinoelämän järjestöt.

5. Tuetaan EU:n työelämäsäätelyssä kasvua ja uudistuksia

Työelämää koskevan EU-säätelyn määrä on kasvanut nopeasti. EU-säätely kattaa nykyisin varsin laajasti paitsi aineellisia työehtoja myös erilaisia menettelymääräyksiä.¹⁶ EU-säätelyn laajentuminen työelämän eri osa-alueilla haastaa suomalaista työmarkkinamallia ja työlainsäädäntöperinnettä. EU-säätely pirstaloi työelämän säätelyn koherenssia ja johtaa vaikeammin hallittavaan kokonaisuuteen. Erityisesti tämä ilmenee direktiivien täytäntöönpanossa. Direktiivien sisältö on nykyisin erittäin yksityiskohtaista, mikä johtaa usein siihen, että kansallista liikkumavaraa direktiivin tavoitteen toteuttamiselle ei välttämättä ole.

EU:ssa jäsenvaltioiden työ- ja sosiaaliturvalainsäädännöt ja järjestelmät ovat keskenään erilaisia. Työ- ja sosiaalilainsäädännössä on tärkeää kunnioittaa EU:n toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatetta ja pohtia, onko EU:n tasolla välttämätöntä luoda yhteneväisiä ja tiukkoja säännöksiä laajasti työelämän eri osa-alueille. Työmarkkinoita koskevaa ylisäätelyä tulee välttää ja paremman säätelyn periaatteet on huomioitava EU:n työ- ja sosiaalilainsäädännössä. EU-säätelyn tulisi olla yleisluonteista ja siinä pitäisi asettaa jäsenvaltioille yleisiä tavoitteita ja suuntaviivoja yksityiskohtaisen sääntöjen luomisen sijaan. Näitä periaatteita tulisi huomioida myös Suomen EU-vaikuttamisessa.

EU-säätely jää usein ”piiloon” kansallisen työlainsäädännön ja työehtosopimusten taustalle. Yksittäinen työnantaja ei välttämättä tiedosta, miten EU-säätely rajoittaa esimerkiksi työpaikalla tapahtuvaa sopimista tai sitä, mikä osa työnantajalle kuuluvista velvoitteista on suoraan EU-säätelyyn perustuvaa. EU-säätelyn kompleksisuus ei siten suoranaisesti näy työpaikoilla. Käytännön maailmassa työsuhteen ehtojen lähteet löytyvät usein työehtosopimuksista ja Suomen työlainsäädännöstä.

EU-säätely kuitenkin rajoittaa kansallisten ratkaisujen tekemistä, niin lainsäädännön kuin työehtosopimusten keinoin. Kansallisen liikkumatilan kaventuminen on huolestuttava ilmiö sääntöorientoituneessa yhteiskunnassa.

Sama ilmiö on havaittavissa myös kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimuksissa. Suomessa ILO-sopimuksille annetaan erittäin suuri painoarvo, kun kansallisia muutoksia valmistellaan. ILO-sopimusten ongelmana on usein se, että niiden tulkinta on luonteeltaan tavoitteellista, jolloin sopimusten sanamuodon mukainen velvoite on tulkittavissa niiden tavoitteiden perusteella paljon laajemmaksi. ILO-sopimusten kohdalla haastetta aiheuttaa myös se, että sopimusten tulkinnat ovat usein myös epämääräisiä ja venyville periaatteille

¹⁶ Aineellisia työehtoja koskevaa EU-säätelyä on mm. työaikadirektiivi, direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehtoista, työelämän tasapainodirektiivi, osa-aikatyötä koskeva direktiivi, määräaikaisia työsopimuksia koskeva direktiivi, lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi ja alustatyödirektiivi. Työpaikalla tapahtuvia menettelyjä sääntelevät mm. tiedottamista ja kuulemista koskeva direktiivi, joukkovähentämisdirektiivi ja liikkeenluovutusdirektiivi. Lisäksi työelämää koskevat esimerkiksi palkka-avoimuusdirektiivi, syrjintädirektiivit ja työturvallisuutta koskevat direktiivit.

rakentuvia. On myös syytä epäillä, että toisissa EU-maissa ILO-sopimuksia tulkitaan joustavammin.

Konkreettisesti EU-sääntelyn rajoitukset voidaan nähdä yhteistoimintalain 1.7.2025 voimaan tulleissa muutoksissa, joissa lakiin oli luotava EU:n joukkovähentämisdirektiivin vuoksi vaikeasti sovellettava malli muutosneuvotteluita varten eräissä tapauksissa (yhteistoimintalain 16 a §). EU-sääntely voi asettaa esteeksi sellaisille kansallisille työlainsäädännön uudistuksille, jotka olisivat perusteltuja ja tarpeen kilpailukyvyyn ja tuottavuuden kehittämiseksi.

Suomen tulisi suhtautua työelämää koskevaan EU-sääntelyyn nykyistä kriittisemmin. Vaikka EU-työlainsäädännön valmistelu rakentuu kolmikantaperiaatteelle, jossa EU-tason työmarkkinaosapuolilla¹⁷ on keskeinen rooli, jäsenvaltioilla on mahdollisuus vaikuttaa lainsäädäntöaloitteiden käsittelyyn neuvostossa. Vaikutusvaltaa on syytä kohdentaa myös komissioon, joka viime kädessä vastaa lainsäädäntöaloitteiden tekemisestä ja valmistelusta. Komission poliittisissa painopisteissä luodaan tulevan EU-sääntelyn suunta, ja työelämäkysymyksille on annettava siellä asianmukainen painoarvo.

Suomen on syytä uudistaa politiikkaa suhteessa EU:n työelämää ja sosiaalista ulottuvuutta koskevaan toimintaan. Suomen pitää suhtautua unionin kehittämiseen aktiivisesti ja taloudellinen yhteistyö edellä. Suomen kaltaisen maan etu on, jos EU:n toimet kytketään tiukemmin erilaisiin sosiaalisiin ja taloudellisiin indikaattoreihin, kuten Euroopan sosiaaliseen tulostauluun.

EU-maiden tasot työelämän sääntelyssä on hyvin vaihtelevia. Siksi olisi tarpeen edistää työlainsäädännön kehittämistä siten, että sääntelyn yhdenmukaistaminen ei tarkoittaisi lisäsääntelyä sellaisille maille, joissa työntekijöiden oikeudet ovat jo erittäin korkeat. EU:n olisi kiinnitettävä huomiota ennemmin nykyisen sääntelyn täytäntöönpanoon niissä jäsenvaltioissa, joissa sääntelyä on vähemmän. Ylipäänsä EU:ssa olisi tarpeen siirtyä yleispiirteisempään ja tavoiteperiaatteille rakentuvaan sääntelyyn.

Yksin sääntelyn lisäämättä jättäminen ei kuitenkaan riitä, vaan olemassa olevaa sääntelyä olisi arvioitava kriittisesti. Omnibus-menettelyä olisi laajennettava työelämää koskevaan EU-sääntelyyn, jotta sääntelystä tulisi yksinkertaisempaa ja yritysten hallinnollinen taakka vähenisi. Sääntelyä on voitava myös purkaa, jos se asettaa yrityksille selkeitä kasvun esteitä Euroopassa.

Esimerkki tarpeettoman laajasta EU-sääntelystä on palkka-avoimuusdirektiivi, jonka tiukka tulkinta uhkasi Suomen koko työehtosopimukseen perustuvaa palkkausjärjestelmää. Direktiivin tiukan tulkinnan mukaan työehtosopimuksilla sovittu palkkausjärjestelmä voisi olla laitton, vaikka työehtosopimusten

¹⁷ Työnantaja edustavat BusinessEurope, SMEUnited ja SGI Europe sekä työntekijöitä edustava ETUC. SY on SMEUnitedin jäsen ja osallistuu sen toiminnan välityksellä EU-tason työmarkkinatoimintaan.

palkkamääräykset ovat lähtökohtaisesti syrjimättömiä eivätkä ne aseta naisia ja miehiä erilaiseen asemaan palkkauksessa.

Vaikka direktiivin tavoite naisten ja miesten samapalkkaisuudesta on yksi EU-työoikeuden vanhimmista periaatteista, ei EU:ssa pidä luoda sääntelyä, joka on asiallisesti soveltamiskelvotonta. Työnantajalle olisi mahdoton tilanne, jos työnantajalla olisi velvollisuus noudattaa työehtosopimusta, mutta samaan aikaan työehtosopimuksen noudattaminen aiheuttaisi lain rikkomisen toisaalla.

EU-sääntelyä luodaan myös EU-työmarkkinaosapuolten toiminnalla. EU:n työmarkkinaosapuolilla eli työnantajia ja työntekijöitä EU-tasolla edustavilla järjestöillä on perussopimuksissa turvattu institutionaalinen asema. EU-työmarkkinaosapuolten toimintaan osallistuminen on ensiarvoisen tärkeää Suomen kaltaiselle pienelle maalle, jotta pk-yritysten ääni voi kuulua työmarkkina-keskustelussa. EU-työmarkkinaosapuolten toiminnan seurauksena voi syntyä myös sitovaa EU-sääntelyä.¹⁸ Viime vuosina uusia sitovia, direktiiveinä täytäntöön pantuja sopimuksia, ei kuitenkaan ole syntynyt.¹⁹

EU-työmarkkinaosapuolten sopimuksissa on tavalliseen EU-työlainsäädäntöön nähden se etu, että sopimukseen perustuva direktiivi annetaan neuvoston päätöksellä ilman Euroopan parlamentin käsittelyä. Euroopan parlamentti on usein ongelmallinen toimielin työlainsäädäntökysymyksissä, ja monesti parlamentin ja neuvoston hyvin erilaisten kantojen yhteensovittaminen johtaa lopullisen EU-direktiivin sekavuuteen ja monitulkintaisuuteen. EU-työmarkkinaosapuolten sopimustoimintaan on syytä suhtautua myönteisesti, sillä sen lopputuloksena syntynyt EU-lainsäädäntö voi olla helpommin sovellettavissa jäsenvaltioissa kuin monimutkaisen ja osin arvaamattoman lainsäädäntöprosessin myötä syntynyt neuvoston ja parlamentin direktiivi.

Oma lukunsa EU-työlainsäädäntöön liittyvästä problematiikasta on EU-tuomioistuimen rooli EU-oikeuden viimekätisenä tulkitsijana. EU-tuomioistuimen ratkaisut on otettava huomioon myös kansallisessa lainvalmistelussa, ja ne voivat myös suoraan aiheuttaa tarpeen muuttaa lainsäädäntöä. Mitä monitulkintaisempaa ja laaja-alaisempaa EU:n työlainsäädäntö on, sitä merkittävämpi myös EU-tuomioistuimen rooli on. EU-tuomioistuinta voidaan kuitenkin pitää jossain määrin arvaamattomana, sillä se on taipuvainen tulkitsemaan EU-sääntelyä tavoitteellisesti ja luomaan tulkintoja, jotka voivat muuttaa aiempia käsityksiä sääntelyn kansallisesta merkityksestä. Laajentuva EU-sääntely voi siten aiheuttaa ongelmia myös ennakoitavuuden kannalta.

¹⁸ Esimerkiksi vuokratyötä ja osa-aikatyötä koskevat direktiivit perustuvat EU-työmarkkinaosapuolten neuvottelulle puitesopimuksille, jotka on pantu täytäntöön neuvoston direktiiveinä.

¹⁹ EU-työmarkkinaosapuolet saivat aikaan neuvottelutuloksen etätyötä koskevasta direktiivistä vuonna 2023, mutta sopimus kaatui Businesseuropen sisäisiin erimielisyyksiin.

Suomen Yrittäjien esitykset:

- Kaiken työelämää ja sosiaaliturvaa koskevan EU-sääntelyn tulee perustua uskottavaan arvioon sääntelyn vaikutuksista. Suomi vaikuttaa siten, että EU-sääntely tukee kasvua ja uuden työn luomista.
- Suhtaudutaan kriittisesti EU:n työlainsäädäntöhankkeisiin, jotka lisäävät yritysten kustannuksia ja vaikeuttavat kansallisten uudistusten tekemistä. Myös työlainsäädännön osalta EU-sääntelyä tulee purkaa ja sujuvoittaa.
- Nostetaan työlainsäädännössä yrityskokoon sidotut velvoitteet EU-sääntelyn mahdollistamalle tasolle.
- Suomessa on tarkasteltava kriittisesti sitä, miten kansainväliset velvoitteet, erityisesti kansainvälisen työjärjestön (ILO) normit todella soveltuvat ja millaisia rajoituksia niistä seuraa. Kansallista ylisääntelyä sekä ylitulointa on vältettävä ja varmistettava, ettei Suomi sitoudu sellaisiin kansainvälisiin velvoitteisiin, jotka rajoittavat työmarkkinoiden uudistamista.