

Tämä raportti on yksi kymmenestä SDP:n työryhmien vuosina 2024–2025 tekemän ilmiötyön loppuraporteista. Puolueen työryhmät ovat analysoineet kymmentä yhteiskunnallista ilmiötä, joihin politiikan pitää pystyä vastaamaan tulevaisuudessa.

Ilmiötyön raportit eivät edusta puolueen virallista kantaa, vaan niissä syntyneitä ideoita voidaan hyödyntää SDP:n uudessa poliittisessa ohjelmassa ja eduskuntavaaliohjelmassa. Poliittinen ohjelma ja puolueen uusimmat poliittiset kannat on tarkoitus hyväksyä puoluekokouksessa toukokuussa 2026.

Ilmiö 2: Työelämän epävarmuus ja taloudellinen eriarvoisuus lisääntyvät, muutokset luovat uusia mahdollisuuksia ja suomalainen työmarkkinamalli kehittyy

Analyysi

Oikeudenmukainen työelämä ja työehtosopimuksiin perustuvat vähimmäistyöehdot ja -palkat kuuluvat kaikille työntekijöille. Työntekijöiden turvaa on vahvistettava tukemalla palkansaajien järjestäytymistä, parantamalla työelämään liittyvää lainsäädäntöä sekä torjumalla tehokkain toimin työmarkkinarikollisuutta. Ihmisten on voitava luottaa omaan tulevaisuuteensa ja yhteiskunnan turvaverkkoihin.

Väestörakenteen muutos, teknologinen kehitys ja ilmastonmuutos ja työn sosiokulttuurinen muutos muovaavat työelämää. Suomen väestö ikääntyy ja syntyvyys on pitkään ollut alhainen, mikä uhkaa vähentää työvoimaa dramaattisesti. Tämä pakottaa pidentämään työuria kaikissa elämänvaiheissa. Samalla maahanmuuttoon liittyvät ratkaisut nousevat entistä keskeisemmiksi. Työelämän muutokset myös kasvattavat tarvetta riittävälle työelämän turvalle.

On sanottu, että elämme parhaillaan tekoälyn tuomaa viidettä teollista vallankumousta. Toisin kuin muiden trendien, on tekoälyn tuoman muutoksen vaikutuksen laajuutta ja nopeutta työmarkkinoille tässä vaiheessa hankala hahmottaa. Murroskohdat painottavat ihmisten osaamiseen panostamisen tärkeyttä. Nyt jos koskaan ihmisten henkisiä valmiuksia ja taloudellista turvaa on tuettava. Vain kaikkien ihmisten voimavarat turvaamalla voi murroksesta syntyä nykyistä enemmän hyvinvointia tuottava yhteiskunta.

Yksilötasolla 1900-luvun loppupuolella kehittynyt vaatimus voimakkaaseen itseohjautuvuuteen ja oman toiminnan toimeenpanoon uhkaa työssä jaksamista. Samaan kehityskulkuun osuu myös työelämän rakennemuutos, jossa tietotyöammatit korvaavat perinteisiä työntekijäammatteja. Digitalisaatio on vaikeuttanut työstä irrottautumista, kun työntekijä on kiinni työvälineissään myös vapaa-ajalla. Sosiaalisen median kautta voimistuva vertailun, suoriutumisen ja tavoitettavuuden kulttuuri kuluttavat monien

jaksamista. Mielenterveyden tukeminen, palautumisen mahdollistaminen ja digitaalisen työn hallinta ovat siten nousemassa työelämän keskeisiksi kysymyksiksi. Suomen työmarkkinat ovat edelleen hyvin sukupuolittuneet ja se vaikuttaa myös sukupuolten väliseen palkkaeroon.

Teknologinen kehitys, vihreä siirtymä ja kansainvälistyminen voivat vahvistaa talouden kestävyyttä, jos niiden vaikutukset hallitaan oikeudenmukaisesti. Muutosten johdosta voi syntyä uusia työpaikkoja, jos koulutustasoa ja osaamista nostetaan määrätietoisesti. Osaamisesta voidaan rakentaa Suomen tärkein kilpailuvaltti. Koulutustason lasku suhteessa muihin OECD-maihin uhkaa koko hyvinvointivaltion perustaa. Osaamisen vahvistaminen, mielenterveyden tukeminen ja työn muutokseen sopeutuminen vahvistavat turvaa muutoksessa, joka suojaa työntekijöitä epävarmuudelta ja parantaa työkykyä. Myös yrittäjyys ja yrittäjät ovat tulevaisuuden elinvoiman ja työpaikkojen luomisen kannalta merkittävässä asemassa.

Työmarkkinoiden murros voi johtaa työntekijöiden aseman heikkenemiseen, jota entisestään vauhdittaa nykyisen hallituksen päätökset. Tällöin voidaan hahmottaa ainakin kolme uhan alla olevaa ryhmää, joille hyvinvointivaltio ei tarjoa enää kunnollista turvaa sosiaalisten riskien varalta. Ensinnäkin on pienipalkkaisia kokoaikatyötä tekeviä, joiden tulot eivät riitä kerryttämään säästöjä ja joille ei myöskään kartu kunnollista sosiaaliturvaa, vaan sairauden tai työttömyyden kohdatessa he ovat nopeasti perusturvan ja mahdollisesti toimeentulotuen varassa. Toiseksi on kasvava joukko silpputyötä tekeviä, usein nuoria ja maahanmuuttajia, joiden työt koostuvat määräaikaista ja keikkaluonteisista palkka- ja yrittäjätöistä. Heidän on vaikea kiinnittyä pysyvästi työelämään, jolloin oikeutta ansiosidonnaiseen sosiaaliturvaan ei välttämättä kartu lainkaan, ja toisaalta pienetkin työansiot leikkaavat perustasoisen sosiaaliturvan nopeasti nollaan. Tämä ryhmä elää kädestä suuhun ja on käytännössä jatkuvassa köyhyysriskissä. Kolmas kasvava ryhmä koostuu kokonaan työelämästä syrjäytyneistä, joille viimesijainen etuus ei tarjoa riittävää turvaa ja jatkuvat toimeentulo-ongelmat aiheuttavat kasautuvia sosiaalisia ja elämänhallinnallisia ongelmia.

Hyvinvointia tukevien rakenteiden murtuminen heikentää työvoiman liikkuvuutta, lisää työvoiman ulkopuolelle jäävien määrää ja tekee työllisyysasteen nostamisen mahdottomaksi tilanteessa, jossa työikäisten osuus väestöstä on pienentymässä. Lisäksi kasvavana riskinä on polarisaation ja eriarvoisuuden kasvu, joka lisää osattomuuden ja ulkopuolisuuden tunnetta ja muodostaa otollisen kasvualustan myös erilaisille poliittisen ääriajattelun muodoille ja yhteiskunnalliselle levottomuudelle.

Toimenpide-ehdotukset

Oikeudenmukainen työelämä ja työehtosopimukseen perustuvat vähimmäistyöehdot ja -palkat kuuluvat kaikille työntekijöille. Työntekijöiden turvaa sekä työsuhteen ja toimeentulon ennustettavuutta on parannettava.

- **Rakennetaan luottamusta työmarkkinaosapuolten välille ja luodaan työmarkkinoille tasapaino. Palautetaan sopimisen periaate, jossa työelämän joustot ja työntekijän turva kulkevat rinnakkain.**
 - Kuluneella hallituskaudella rakennettua vientimallia uudistetaan aidon ja tasapuolisen sovittelun suuntaan vahvistamalla valtakunnansovittelijan toimintaedellytyksiä sekä lisäämällä resursseja puolueettoman työmarkkinoita koskevan tilastotiedon tuottamiseksi neuvotteluiden tueksi.
 - Parannetaan työehtosopimusten yleissitovuutta siten, että alan edustavin työehtosopimus voidaan aina vahvistaa yleissitovaksi ja yleissitovuus ulotetaan koskemaan myös yrityskohtaista työehtosopimuskenttää.
 - Laajennetaan ryhmäkanneoikeuden soveltamisala työelämäasioihin ja näihin annetaan ammattiliitoille itsenäinen kanneoikeus, myös ilman yksittäisen työntekijän suostumusta.
 - Täsmennetään työtaisteluoikeutta koskevaa lainsäädäntöä:
 - 1) suojelutyötä koskevat oikeushyvät rajataan henkeen ja terveyteen,
 - 2) tukityötaisteluja koskevaa velvollisuutta rajata työtaistelun kohdetta lievennetään ja varmistetaan, että lainsäädäntö ei ole este palkansaajapuolen koordinoituille palkka- ja työehtotavoitteiden toteutumiselle,
 - 3) laittoman työtaistelun hyvitysmaksut lasketaan pohjoismaiselle tasolle koskien yhtäläisestä työntekijäpuolen laittomia työtaisteluita kuin työnantajan työehtosopimusrikkomuksia (pariteettiperiaate)
 - 4) poistetaan työntekijän taloudellinen seuraamus laittomaksi todettuun työtaisteluun osallistumisesta sekä
 - 5) poistetaan rikosoikeudelliset seuraamukset työtaisteluiden ilmoitusaikojen laiminlyönnistä.
 - Vahvistetaan luottamusmiehen asemaa lainsäädännöllä (Ruotsin mallin mukainen luottamusmieslaki)
 - Vahvistetaan paikallisen sopimisen laatua muun muassa parantamalla valvontaa ja järjestäytymisen kannusteita sekä vahvistamalla sanktioita. Huomioidaan paikallisen sopimisen kehittämisessä myös ammattiyhdistyksen oikeus edustaa työntekijöitä työpaikalla, auttaa heitä paikallisia sopimuksia neuvoteltaessa sekä valita liittoon kuuluvia luottamusmiehiä edustamaan koko henkilöstöä sopimisessa. Turvataan luottamusmiehille myös riittävä koulutus paikalliseen sopimiseen työajalla.
 - Laajennetaan henkilöstön hallintoedustus 25 henkilöä työllistäviin yrityksiin.
 - Kehitetään yhteistoimintalakia vastataksemme paremmin työyhteisöissä vastaan tuleviin työelämämuutoksiin ja osaamisvaatimuksiin. Tämän lisäksi työehtosopimusten pohjalta tehtyjen paikallisten sopimusten tulkinnassa tulkintaetuoikeus käännetään työnantajalta työntekijöiden edustajalle.
 - Vahvistetaan tulorekisterin asemaa palkkatietojen keräämisessä ja valvonnassa. Tulorekisterin piiriin on saatava kaikki palkkatiedot ja tietojensaantia esimerkiksi työttömyyskassoille (etuuskäsittelyn sujuvoittaminen) ja ammattiliitoille (erimielisyyksien käsittely) on helpotettava, samalla huolehtien tietoturvasta riittävällä laajuudella.

- Palautetaan työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksun verovähennysoikeus.
- **Huolehditaan, että Suomeen on turvallista tulla tekemään töitä. Tehdään työntekijöiden suojan vahvistamisesta väärinkäytöksiä vastaan keskeinen osa maahanmuuttopolitiikkaa ja Suomen maakuva.**
 - Pidetään kiinni saatavuusharkinnasta.
 - Laajennetaan veronumeron käyttöä kaikille niille aloille, joilla on havaittu keskimäärää suurempi osuus työperäistä hyväksikäyttöä, työnantajavelvoitteiden laiminlyöntiä tai veronkiertoa.
 - Kriminalisoidaan alipalkkaus (palkkavarkaus) Suomessa esimerkiksi Norjan mallin mukaisesti.
 - ⊖ Tiukennetaan tilaajavastuuta siten, että alihankintaketjujen määrä rajataan lainsäädännöllä. Tilaajalla ja pääurakoitsijalla pitää olla suurempi vastuu koko alihankintaketjusta, mukaan lukien palkanmaksu, asianmukaiset työehdot ja -olosuhteet sekä varmistaksemme, että vakuutusmaksut ja verot tulevat hoidettua. Näillä torjumme myös harmaata taloutta ja huolehdimme, että rehelliset yrittäjät pärjäävät. Pääurakoitsijoille ja rakennuttajille asetetaan velvollisuus varmistaa kaikkien työmaalla työskentelevien ulkomaalaisten yritysten, alihankkijoiden ja työntekijöiden työnteko- ja oleskeluoikeudet sekä yritystoimintaan oikeuttavat luvat. Näiden toteutuminen pitää varmistaa riittävillä viranomaisvalvonnalla ja sanktioilla.
 - Parannetaan työntekijöiden oikeusturvan saatavuutta ottamalla käyttöön matalan kynnyksen oikeusturvakeinoja. Selvitetään työoikeudellisten prosessien kustannusten hillintään ja pitkään keston liittyviä tarpeita.
 - Laajennetaan ulkomaalaislain 187§:n rekrytointikiellon käyttöalaa. Kieltoja rekrytoida uutta työvoimaa kolmansista maista on määrättävä entistä pienemmistä rikkomuksista. Pidenetään merkittävästi rekrytointikieltojen määräaikojen vähimmäis- ja enimmäiskestoja. Varmistetaan lainsäädäntömuutosten ohella ministeriön ohjeistuksella maahanmuuttoviraston rekrytointikieltojen laaja-alainen käyttö. Tarkoituksena on estää uusien kolmansista maista tulevien työntekijöiden rekrytointi niiltä työnantajilta, jotka syyllistyvät työvoiman hyväksikäyttöön ja muihin työsuhteeseen liittyviin rikkomuksiin.
 - Puututaan häirintään ja muihin työturvallisuusuuhkiin tehokkaasti.
 - Otetaan käyttöön työelämäpassi (maahanmuuttajat), jonka suorittamalla varmistetaan, että kaikilla työmarkkinoille tulijoilla on perustiedot oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, ja tieto siitä, mistä lisätietoja ja apua saa, jos työelämässä kohtaa ongelmia.
 - Säädetään työnantajille velvoite huolehtia maahanmuuttajatyöntekijöidensä kielikoulutuksesta. Huolehditaan maahan muuttaneiden mahdollisuudesta oppia vähintään toinen kotimaisista kielistä.
 - Tehdään riittävä sakkorangaistuksen uhka rekrytointisyrjintään.

- Rakennetaan Suomelle ministeriörajat ylittävä maahanmuuttopolitiikka, joka pohjautuu ammattitaitoisen ja osaavan työvoiman saantiin.
- **Tehdään tutkimuspohjaisia kokeiluja erilaisista työaikamalleista. Otetaan huomioon aiempien työaikakokeilujen tulokset, vaikutukset työnteon vaikuttavuuteen ja tuottavuuteen sekä ne positiiviset vaikutukset, jotka tulevat, kun työtehtävästä palautuu jo työpäivän aikana.**
- **Vahvistetaan lakisääteisesti työnantajan vastuuta pitää huolta työntekijöiden osaamistasosta. Työntekijöiden osaamisen ajantasaisuus on edellytys tuottavuuden parantumiselle ja on siten tärkeä osa myös yritysten yhteiskuntavastuuta. Tätä edistetään kolmikantaisesti.**
 - Laajennetaan työntekijän oikeutta opiskella työajalla sekä vahvistetaan työnantajan vastuuta huolehtia työntekijän osaamisen kehittämisestä.
 - Laajennetaan yli 55-vuotiaiden muutosturvakoulutus koskemaan kaikkia ikäluokkia.
 - Lisätään työaikajoustoja, jotta työntekijä voisi paremmin yhdistää työntekoa ja opiskelua
 - Lisätään osaamistasoa suunnitelmallisesti ottamalla käyttöön työntekijöiden osaamiskartoitukset.
 - Tehdään yritystukiin ehtoja työntekijöiden osaamisen kehittämisestä.
- **Nostetaan koko työväestön koulutus- ja osaamistasoa lisäämällä jatkuvan oppimisen tarjontaa ja mahdollisuuksia. Pidetään kiinni tavoitteesta taata korkeakoulutus 60 prosenttia nuorille ikäluokista ja varmistetaan koulutuksen laatu.**
 - Tehdään uusi aikuiskoulutustuki, joka mahdollistaa pidemmän opiskelun työn ohessa työvoimapula-aloille ja -ammatteihin ja matalan koulutuksen omaaville. Tuen saannin ehdot olisivat samat kuin aiemmassa tukimuodossa (8 vuoden työura, vähintään vuosi nykyisen työnantajan palveluksessa). Tuen kesto olisi 120–320 päivää, jossa maksimimäärä olisi tarkoitettu matalan koulutuksen omaaville ja työvoimapula-ammattiin kouluttautuville.
 - Parannetaan oppilaitosten ja korkeakoulujen kannusteita järjestää tutkintoa pienempiä osaamiskokonaisuuksia. Työväestön koulutustarjonnan muotojen tulee olla sellaisia, että ne voidaan suorittaa työn ohessa.
 - Kehitetään muutos- ja täydennyskoulutusmuotoja tukemaan paremmin osaamisen kehittämistä.
 - Parannetaan opinto-ohjausta ja tuetaan aliedustettuja ryhmiä korkeakoulutukseen hakeutumisessa.
 - Säilytetään opintolainahyvyitys kannustimena tavoiteajassa valmistumiseen.
 - Luodaan selkeät pätevyitymispolut muualla suoritetuille tutkinnoille erityisesti sote-alan koulutuksiin.
 - Lisätään englanninkielisiä koulutusmahdollisuuksia

- Huolehditaan, että koulutus vastaa työmarkkinoiden muutokseen
- Poistetaan rajoitteita opiskella työttömyysturvalla.
- **Uudistetaan lakisääteistä sosiaalivakuutusta yhdessä sopimalla. Tehdään valmistelu aidosti kolmikantaisesti sosiaalivakuutuksen rahoittajien eli palkansaajien ja työnantajien kanssa.**
- **Tehdään tarvittavat muutokset, jotta sosiaaliturva suojaa aidosti elämässä tapahtuvilta sosiaalisilta riskeiltä ja tukee työllisyyttä sekä osallisuutta. Sairauspäivärahan leikkauksen ja työttömyysturvan porrastuksen jäljiltä tämä ei enää useissa tilanteissa toteudu. Huolehditaan, että työllisyyspalveluilla on riittävät resurssit ja työkalut työllisyyden edistämiseen.**
 - Varmistetaan, että työllisyyspalvelujen rahoitusmalli huomioi suhdannevaihtelut ja kannustaa kuntia ohjaamaan työttömiä työllistymistä tukeviin tarkoituksenmukaisiin palveluihin kuten työvoimakoulutukseen ja palkkatuettuun työhön sekä tukee työllisyysalueiden ja hyvinvointialueiden yhteistyötä. Palautetaan palkkatukeen työssäoloehdon kertymä.
 - Huolehditaan, että pitkäaikaistyöttömien työllistymissuunnitelmat ovat konkreettisia työnhakijan näkökulmasta, tukevat heidän työllistymisensä edellytyksiä ja sisältävät osaamisen kehittämisen elementtejä. Ohjataan työkyvyttömät työnhakijat heille tarkoituksenmukaisiin palveluihin.
 - Pidennetään muutosturvaan kuuluvaa irtisanottujen nykyistä kuuden kuukauden oikeutta työterveyspalveluihin esimerkiksi 9 kuukauteen.
 - Vahvistetaan lakisääteisen sosiaalivakuutuksen legitimitettiin ja vakuutusperiaatetta ansioturvan tasoa parantamalla ja helpottamalla sen piiriin pääsemistä. Vakuutusmaksuilla rahoitettavan ansioperusteisen sosiaaliturvan tulee tarjota riittävä, selkeästi perusturvaa parempi turva sosiaalisilta riskeiltä.
 - Otetaan uudelleen käyttöön suojaosat, joilla helpotetaan sosiaaliturvan ja ansioiden yhteensovittamista. Sosiaaliturvan tulee kannustaa myös keikkaluonteiseen ja osa-aikaiseen työntekoon. Tämä helpottaa siirtymiä työttömyydestä kokoaikaiseen työhön ja mahdollistaa korkeamman työllisyysasteen tavoittelun.
 - Palautetaan työttömyysturvan lapsikorotukset lapsiperheköyhyyden ehkäisemiseksi.
 - Keskitytään sosiaaliturvan kehittämisessä asiakaslähtöisyyden ja ennakoitavuuden parantamiseen, mihin Kelan yhden hakemuksen malli antaa hyvät puitteet. Sosiaaliturvan niin sanottu yksinkertaistaminen kohti yleistukea on toistaiseksi tarkoittanut lähinnä heikompaa ja selektiivisempää perusturvaa.
 - Tehdään toimeentulotuen uudistukseen nopeita korjauksia, joilla ehkäistään köyhyyden, sosiaalisen syrjäytymisen ja asunnottomuuden lisääntymistä. Toimeentulotuen ja sosiaalipalvelujen kytköksen heikentämisen sijaan tulisi pyrkiä tuen tarpeen vähentämiseen ja

varsinkin nuorten ja pitkäaikaisesti tukea saavien ohjaamiseen sosiaalipalveluihin.

- Parannetaan lainsäädännön keinoin lomautettujen asemaa mm. ansiosidonnaisen porrastukselta.
- **Käynnistetään kolmikantainen selvitys- ja valmistelutyö, jossa uudistetaan työkykyyn ja työkyvyttömyyteen liittyvää etuus- ja palvelujärjestelmää ja vahvistetaan ammatillisen kuntoutuksen roolia, erityisesti mielenterveysongelmat huomioiden. Tavoitteena on mm. varhaisen puuttumisen keinoin ehkäistä työkyvyttömyyttä ja nopeuttaa ja tehostaa kuntoutukseen ohjaamista ja työhön palaamista.**
- **Rakennetaan kestävää työelämää vahvistamalla työhyvinvointia ja turvallisuutta sekä varmistamalla työn joustavuus ja turva kaikissa työmuodoissa.**
 - Täsmennetään työturvallisuuslaissa määriteltyä työnantajan vastuuta haitallisesta psykososiaalisesta kuormituksesta asetustasoisesti.
 - Puututaan häirintään ja muihin työturvallisuushyönteihin tehokkaasti sekä varmistetaan mahdollisuus työstä irrottautumiseen.
 - Parannetaan etätyön tapaturmavakuutusturvaa vastaamaan läsnätyön turvaa.
 - Varmistetaan riittävät työelämän joustot kuten työn muotoilu, osa-aikatyö, työnohjaus, työhönvalmennus ja mentorointi. Huolehditaan myös keinoista lisätä yhteisöllisyyttä.
 - Selvitetään mahdollisuutta tehdä velvoittavaa sääntelyä aivoergonomiaan liittyen, esimerkiksi lisäämällä työturvallisuuslakiin aivoergonomian huomioiminen osana työn kuormitustekijöitä, työjärjestelyiden, digijärjestelmien sujuvuuden ja keskeytysten hallinnan osalta.
- **Tehostetaan palkka-avoimuusdirektiivin toimeenpanoa palkkasyrjinnän ja perusteettomien palkkaerojen estämiseksi. Ehkäistään myös raskaus- ja perhevapaasyrjintää lakisääteisesti**
 - Parannetaan työntekijöiden oikeusturvakeinoja puuttua epäilyihin palkkasyrjintätapauksiin;
 - tehdään selvityksiä organisaatioiden, yritysten ja ammattikuntien palkkatasoista, jotta tunnistetaan alipalkatut tehtävät ja voidaan arvioida sovellettavat palkkatasot uudelleen;
 - Koulutuksen ja työelämän segregatioon on puututtava lisäämällä sukupuolitietoista kasvatusta ja koulutusta niin lasten ja nuorten varhaiskasvatus- ja koulupolulla kuin työikäisten työllisyys- ja kotoutumispalveluissa
 - toteutetaan tiedotuskampanjoita, joissa kyseenalaistetaan stereotyyppiset sukupuolirooliodotukset;
 - ryhdytään toimiin, joilla helpotetaan perheen hoivavastuun kantajien paluuta työhön, erityisesti, jos he ovat työttömiä;
 - puututaan muihin sukupuolten palkkaeron juurisyihin, kuten naisten yllidustukseen määrääkaikaisissa työsuhteissa.

- **Julkinen sektori on tärkeä osa suomalaista yhteiskuntaa: turvataan riittävä ja asianmukaiset resurssit, kilpailukykyiset työehdot, työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja henkilöstön riittävyys. Vahvistetaan työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työaika-suunnitteluun. Panostetaan henkilöstön ja esihenkilöiden koulutukseen sekä urakehitykseen.**
- **Vahvistetaan yrittäjyyden edellytyksiä**
 - Yrittäjien sosiaaliturvan on perustuttava aitoihin ansioihin. Tulevaisuudessa YEL-maksut tulee kytkeä toteutuneisiin tuloihin. Tavoitteena on järjestelmä, jossa yrittäjä ei vakuuta liian vähän eikä liikaa, vaan juuri sen verran kuin todellisuus osoittaa. Laskutuspalveluyritysten kautta tehtävän työn vakuuttaminen todellisten ansioiden mukaan selkeyttäisi järjestelmää ja ehkäisisi väärinkäytöksiä.
 - Yrittäjän on voitava sopeuttaa YEL-maksujaan todellisen tulokehityksen mukaan, myös kesken vuoden. Tämä helpottaisi erityisesti kausivaihteluista kärsiviä aloja ja pienituloisia yrittäjiä. Tavoitteena on samalla vähentää hallinnollista taakkaa ja tehdä maksujärjestelmästä oikeudenmukaisemman ja ennakoitavamman.
 - Pitkällä aikavälillä YEL-järjestelmässä on siirryttävä kohti rahastointia. Nykyinen jakojärjestelmä perustuu siihen, että maksut kerätään ja käytetään heti eläkkeisiin. Tämän takia valtion vuosittaiset menot yrittäjien eläkkeisiin kasvaa. Rahastointi lisäisi järjestelmän kestävyyttä ja turvaisi yrittäjien eläkkeet tulevaisuudessa ilman valtion taloudellista paikkausvelvoitetta. Samalla se vahvistaisi luottamusta järjestelmään, kun yrittäjät näkisivät omien maksujensa kertyvän myös omaa tulevaisuuttaan varten.
 - On tärkeää arvioida, miten muutokset vaikuttavat erityisesti yhden hengen yrityksiin, ja tarvittaessa luoda siirtymäaikoja niille yrittäjille, joille muutos voi aiheuttaa yllättäviä kustannusmuutoksia. Samalla on tunnustettava, että nykyinen tilanne, jossa osa yrittäjistä jättää järjestelmän ulkopuolelle ja hinnoittelee palvelunsa sen mukaisesti, ei ole kestävällä pohjalla. Kilpailua ei saa käydä sosiaaliturvaa laiminlyömällä.
 - Toteutetaan SDP:n 10 keinoa pienyritysten tilanteen helpottamiseksi.

Raportin tekoon osallistuneet työryhmät ja työssä kuullut asiantuntijat

Päävastuussa työ-, työvoima- ja sosiaaliturvatyöryhmä.

Muut mukana olevat työryhmät: työvoimapula- ja työperäinen maahanmuutto, varhaiskasvatus-, koulutus- ja sivistys, TKI- ja korkeakoulupolitiikka, tasa-arvo ja ihmisoikeudet -työryhmä, yrittäjyystyöryhmä

Työssä kuullut asiantuntijat:
Tutkimusprofessori Ari Väänänen

Johtava tutkija Merja Kauhanen
Emeritaprofessori Kevät Nousiainen
Tutkimusjohtaja, työelämäprofessori Antti Kauhanen
Tutkijatohtori Satu Ojala
Edunvalvontajohtaja Petteri Oksa
Tutkimuspäällikkö Antti Veirto

Lisätietoja

Lauri Lyly, lauri.lyly@eduskunta.fi
Tarja Filatov, tarja.filatov@eduskunta.fi
Piia Rekilä, piia.rekila@gmail.com
Sampo Varjonen, sampo.varjonen@gmail.com
Emily Strohm, emily.strohm3@gmail.com
Pertti Knuuttila, pertti.knuuttila@eduskunta.fi

SDP:n ilmiötyöstä yleisesti lisätietoja antaa puolueen poliittisen valmistelun päällikkö Miia Järvi, etunimi.sukunimi@sdp.fi