



JHL:N KÄRKITAVOITTEET VUODEN 2027 EDUSKUNTA- VAALEISSA

JHL HALLITUS 02/2026



MUISTIO 2026



PARANNETAAN TYÖELÄMÄÄ HEIKENNYSTEN SIJAIN

Pohjoismaiset yhteiskunnat ovat yhtä aikaa asukkailleen turvallisia, mutta niiden talous ja työmarkkinat toimivat riittävän ketterästi, jotta maat pärjäävät globaalissa taloudessa. Menestymiselle keskeinen asia on osaaminen, joka on yhtä lailla ammatillista kuin akateemista. Työn yhteiskunnallinen arvo ei muodostu vain esim. henkilöiden ansioista ja veronmaksukyvyistä, vaan tärkeintä on, että heidän pitää pyörät pyörimässä, kehittää yhteiskuntaa eteenpäin sekä mahdollistaa taloudellista kasvua ja hyvinvointia.

Kuluvalla hallituskaudella Pohjoismaille ominainen jouston ja turvan tasapaino työelämässä ja työmarkkinoilla on murtunut. Maan hallitus on heikentänyt erityisesti pieni- ja keskituloisten työntekijöiden turvaa samalla, kun se on pyrkinyt maksimaalisesti lisäämään työelämän joustoja työnantajan hyväksi.

Tulevalla vaalikaudella suomalainen työelämä ja työmarkkina on palautettava kohti Pohjoismaita. Tämä vaatii lukuisia toimia erityisesti pieni- ja keskituloisten aseman parantamiseen, sillä heikennykset ovat kohdistuneet kaikkein voimakkaimmin pieni- ja keskituloisiin - vieläpä erityisesti pieni- ja keskituloisiin lapsiperheisiin.

Tavoitteitamme:

- Työmarkkinajärjestöjen jäsenmaksujen verovähennysoikeus palautetaan.
- Työriitalakia muutetaan siten, että valtakunnansovittelijan toimisto tuottaa itsenäisesti kansantalouteen ja palkkakehitykseen liittyvät näkemyksensä etujärjestöistä riippumatta. Tätä varten sovittelijan resursseja vahvistetaan. Lainsäädäntö ei saa estää sovittelijaa tekemästä ratkaisuehdotuksia. Yrityskohtaisessa sopimisessa sovittelija voi hakea yleistä linjaa vain toimialan sisältä.
- Työehtojen tulkintaetuoikeus käännetään työntekijöille järjestäytymättömän kentän sopimuksia koskeissa tulkinnoissa.
- Täsmennetään ja kiristetään sekä henkilöön liittyvistä syistä että tuotannollista ja taloudellisista syistä johtuvia irtisanomisperusteita. Korotetaan laittomasta irtisanomisesta määrättävää minimikorvausta kuuden kuukauden palkkaa vastaan määrään.
- Mahdollisuuksia puuttua paikallisten sopimusten epäkohtiin vahvistetaan lisäämällä resursseja ja tiukentamalla sanktioita paikallisen sopimuksen toimittamatta jättämisestä. Paikallinen sopimus voi astua voimaan vasta, kun se on toimitettu viranomaiselle.
- Luottamusmiehen asemaa vahvistetaan lainsäädännössä tunnustamalla oikeus valita luottamusmies työpaikalle, velvoittamalla työnantajaa yhteistyöhön ja toiminnan





mahdollistamiseen sekä turvaamalla tehtävän hoidon edellytykset rikosoikeuden uhalla (järjestäytymisvapauden loukkaus).

- Mikäli poliittisen lakon tavoitteena on työehtoihin liittyvä vaikuttaminen, 24 tunnin rajausta ja 2 viikon ilmoitusaikaa ei tarvitse noudattaa.
- Suojelutyötä on säänneltävä lainsäädännöllä, mutta se on rajattava hengen ja terveyden oikeushyviin.
- Yleisten turvaamistoimien käyttöala rajataan tilanteisiin, joissa työnantajalla ei ole mahdollisuutta muihin oikeussuojakeinoihin.
- Työrauhan rikkomisesta (työntekijäpuoli) ja työehtosopimuksen rikkomisesta (työnantaja) tuomittavien enimmäis- ja vähimmäishyvityssakkojen on oltava euromääräisesti lainsäädännössä samansuuruisia.
- Nykyinen henkilökohtainen sakko, 200 euroa, on peruttava.
- Rikosoikeudelliset seuraamukset työtaistelujen ilmoitusaikoihin liittyen poistetaan.
- Säädetään työnantaja-aloitteiselle osa-aikatyölle vaatimus perusteista sekä vahvistetaan lainsäädännöllä työnantajan velvollisuutta tarjota kokoaikatyötä osa-aikatyötä tekeville työntekijöille.
- Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyttä yhdenjaksoisesti ansiosidonnaisen ensimmäiseen porrastukseen asti, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa siten kuin työnantaja olisi hänet irtisanonut (Muutos TSL 5:7).

Torjutaan työperäistä hyväksikäyttöä

Korjausliikkeellä on kiire. Yllä kuvattujen tulevaisuustrendien vaikutuksesta yhteiskunta ja työelämä muuttuvat. Jo nyt on nähtävissä, että monet vanhan luokkayhteiskunnan piirteet tekevät paluuta: pieni- ja keskitulolisista perheistä on aiempaa vaikeampaa rakentaa taloudellista ja sosiaalista nousua. Työelämässä oppimisesta ja jatko-opiskelusta on tehty vaikeampaa, ammatillisesta koulutuksesta on leikattu eikä se anna enää samoja jatko-opintovalmiuksia kuin aiemmin. Vähävaraisissa perheissä on yhä vaikeampaa tukea lasten harrastuksia, opintoja jne.

Mikäli korjausliikkeessä ei onnistuta, uhkaa Suomeen syntyä kolmet toisistaan eriytyvät työmarkkinat. Niiden syynä on sekä laajempi yhteiskunnan ja työmarkkinoiden muutos että Suomen oikeistohallituksen toimet työelämän heikentämisessä ja hyökkäyksessä ammattiyhdistysliikkeen edunvalvontaa vastaan. Tällainen heikkenevän työelämän kierre tulee estää.

Järjestäytyneillä työmarkkinoilla, joissa ammattiyhdistysliikkeen neuvotteluvoima on vahva, työntekijöiden edunvalvonta, riitojen ratkaiseminen ja työolosuhteet ovat jatkossakin pääosin kunnossa. On yhdessä sovitut mekanismit ongelmien ratkaisemiseen.





Laillisen harmaan käsitteellä taas kuvataan sitä osaa työmarkkinoista, jossa työntekijät ovat pudonneet valtaosin ammattiyhdistysliikkeen päivittäisen edunvalvonnan ulkopuolelle. Tässä osassa työmarkkinaa pohjana on lainsäädäntö, joka on monelta osin työehtosopimuksia heikompi. Kolmanneksi, etenkin maahanmuuton lisääntyessä, kasvaa riski työperäisen hyväksikäytön lisääntymisestä ja kovasta työmarkkinarikollisuudesta.

Tavoitteitamme:

- Säädetään alipalkkauksen erillisestä kriminalisoinnista Norjan mallin mukaisesti, jolloin palkan tai sen osien maksamatta jättäminen olisi rikos. Tämä madaltaa puuttumiskynnystä, selkeyttää rangaistavuuden edellytyksiä ja vahvistaa työntekijöiden oikeuksia.
- Työperäisen hyväksikäytön ilmiöiden kitkemiseksi ja rehellisen kilpailun varmistamiseksi Verohallinnon, työsuojeluviranomaisten ja poliisin resursseja kasvatetaan. Samalla tämä myös lisää valtion tuloja ja vahvistaa sosiaalivakuutusjärjestelmän rahoituspohjaa.
- Työsuojeluviranomaisten oikeuksia saada riittäviä selvityksiä parannetaan ja valvonnan tehokkuutta parannetaan riittävillä hallinnollisilla sanktioilla. Rikoksiin syyllistyvien yritysten rikosoikeudellisia seuraamuksia, kuten liiketoimintakieltoa ja yhteisösakkoa, kovennetaan.
- Alihankintaketjujen pituutta rajoitetaan ja tilaajavastuu ulotetaan kattamaan koko ketju, mukaan lukien vastuu palkanmaksusta ja työehdoista. Velvoitetaan tilaajavastuulaissa tilaaja selvittämään, ovatko sopimuskumppanin palveluksessa työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden työluvat kunnossa.
- Kaikilta hankintayksiköiltä edellytetään hankintasopimuksen erityisehtona asianomaisen työehtosopimuksen noudattamista ja siihen liittyviä riittäviä sopimussanktioita. Lisäksi hankintasopimuksessa edellytetään ehtoa, jonka mukaan tarjoaja on vastuussa hankinnan kohteessa työskentelevälle henkilöstölle aiheutuneesta vahingosta, mikäli tarjoajan käyttämä alihankkija rikkoo Suomen työlainsäädäntöä tai henkilöstöä ko. työssä koskevaa työehtosopimusta.
- Tarjoajan syyllistyminen vakavaan alipalkkaukseen katsotaan pakolliseksi poissulkemisperusteeksi. Palveluhankinnoissa tarjous valitaan aina parhaan hinta-laatu-suhteen perusteella ja hankintaviranomaisen on vaadittava palveluhankintojen tarjoajilta tiedot alihankkijoista ja vuokratyövoiman käytöstä.
- Pääurakoitsijoille ja rakennuttajille asetetaan velvollisuus varmistaa kaikkien työmaalla työskentelevien ulkomaalaisten työnteko-oikeus, myös alihankkijoiden osalta. Nykyään ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä saatetaan ohjata yrittäjiksi ilman heidän suostumustaan tai ymmärrystään.
- Toimeksiantajan pitää jatkossa varmistua siitä, että yrittäjänä toimivalla kolmannen maan kansalaisella on kokoaikaiseen yritystoiminnan harjoittamiseen oikeuttava oleskelulupa. Jos tätä sääntöä rikotaan, siitä täytyy seurata sanktio.
- Rakennusalalla hyväksi todetut käytännöt veronumerosta laajennetaan ns. riskialoille, kuten toimitilapalveluihin, ravintola-alalle, taksialalle, siivous- ja kunnossapitoalalle ja





ruokalähettilien toimintaan. Näissä esiintyy paljon työperäistä hyväksikäyttöä, työnantajavelvoitteiden laiminlyöntiä ja veronkiertoa.

- Ammattiliitoille annetaan kanneoikeus työntekijän sijaan. Samalla ryhmäkanneoikeus laajennetaan työlainsäädäntöä koskeviin oikeusjuttuihin, jotta liitto voi tarvittaessa ajaa useamman työntekijän asiaa samalla kanteella. Ruotsin mallin mukaisesti työntekijäpuolen kanta sovitusta pätee riitatilanteessa, kunnes asia ratkaistaan lopullisesti. Tämä vahvistaa työntekijöiden edunvalvontaa ja ehkäisee turhia riitoja.
- Määräaikaisten sopimusten ketjuttamista säännellään tiukemmin. Pakkoyrittäjyyttä esim. alustataloustyössä ehkäistään tulkinnalla työntekijäasemasta. Työntekijän kannalta vastentahtoiset vaihtelevan työajan sopimukset (ns. nollatuntisopimukset) tulisi kokonaan kieltää ilman erityistä perustetta.
- Selvitetään, miten rakennusalalla käytössä oleva ja hyväksi havaittu käännetty arvonlisäverovelvollisuus voidaan ottaa käyttöön niillä aloilla, joissa se on mahdollista.
- Yritysten vastuuta työntekijöiden oikeuksista niiden arvoketjuissa lisätään yritys vastuusääntelyllä. Tämä toteutetaan ensisijaisesti toimeenpanemalla jo voimassa oleva yritys vastuudirektiivi kunnianhimoisesti.
- Oikeudenkäyntikulujen kasvu ja prosessikynnyksen nousu ovat ongelmallisia, ellei käytössä ole tosiasiallisesti toimivia sanktio- ja oikeussuojaprosesseja. Uhreille taataan julkinen oikeusapu ja tulkkausapu uhreille, joilla on puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito.

Tuodaan työelämään laatua

Globaalit megatrendit, kuten ilmastonmuutos ja luontokato, digitalisaation ja tekoälyn kehitys sekä kiihtyvä kaupungistuminen näkyvät Suomessa lukuisin tavoin, tänä päivänä ja tulevina vuosikymmeninä.

Muutosilmiöt vaikuttavat myös suomalaiseen työelämään, mikä on tiedostettava päätöksenteossa. Miten valjastaa työelämä edistämään yhteiskunnan sopeutumista uuteen? Tämä edellyttää ennakoivaa perehtymistä alakohtaisiin muutos- ja osaamistarpeisiin sekä suunnitelmallista, johdonmukaista ja tietoon perustuvaa toimenpiteiden toteutusta.

Työntekijät on syytä ottaa mukaan heitä koskevien muutos- ja siirtymätoimien toteuttamiseen, sillä tekijät tuntevat työnsä sisällöt parhaiten ja sillä he ovat työelämän muutoksen käytännön toteuttajia.

Työelämä on koventunut. Työpaikoilla esiintyvä häirintä, väkivallan uhka sekä väkivalta ovat lisääntyneet. Häirintä ja uhkailu voivat myös levitä työntekijän yksityiselämän piiriin esimerkiksi sosiaalisen median kautta.

Uusien kuormitustekijöiden sekä riskien hallintaan tarvitaan entistä tehokkaampia normeja ja toimintamalleja, jotka velvoittavat työnantajia ennaltaehkäiseviin toimiin. Toisaalta esimerkiksi varhaiskasvatuksen, koulujen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät ovat avainasemassa tunnistamaan lähisuuhdeväkivaltaa, ja he tarvitsevat osaamista ja tukea väkivaltaa kohdanneiden lasten, nuorten ja aikuisten kohtaamiseen ja auttamiseen.





Työturvallisuuden laiminlyönneistä tulisi seurata tuntuvampia sanktioita, jotka kohdistuvat organisaatioon kokonaisuutena, ei vain yksittäisiin esihenkilöihin. Muutos loisi kannustimen kehittää työpaikkojen turvallisuuskulttuuria pitkäjänteisesti.

Työntekijöiden työkyvyn heikentyminen ja palautumisen vaikeus ovat yleistyneet, mikä korostaa jo nykyisellään tarvetta joustaville työjärjestelyille ja yksilölliselle tuelle. Osatyökykyisten mahdollisuudet osallistua työelämään ovat edelleen rajalliset. Monilta työpaikoilta puuttuvat rakenteet, jotka mahdollistaisivat osa-aikatyön tai osasairauspäivärahan hyödyntämisen.

Sukupuolten välinen palkkaero keskimääräisissä säännöllisen työajan palkoissa on kaventunut hitaasti. Palkkauksen läpinäkyvyys edistää oikeudenmukaista palkkausta. Riitatilanteissa riittävien tietojen saaminen verrokkihenkilön palkkauksesta mahdollistaa tilanteiden ratkaisemisen työpaikkatasolla.

Syrjinnän kielloista huolimatta syrjintä on edelleen merkittävä ongelma työpaikoilla. Esimerkiksi raskaussyrjinnän tuomioistuinkäsittely sisältää merkittävän oikeudenkäyntikuluriskin tilanteessa, jossa henkilön taloudellinen asema voi olla jo muutoinkin heikko. Ilman tehokkaita oikeusturvakeinoja syrjintää koskeva sääntely jää näennäiseksi.

Perhevapaaudistuksella mahdollistettiin aiempaa joustavampi ja tasaisempi perhevapaiden jakaminen. Tästä huolimatta synnyttävä vanhempi käyttää edelleen valtaosan perhevapaista. Työn ja perhe-elämän joustava yhteensovittaminen tulee mahdollistaa erilaisille vanhemmille ja perheille sekä muuttuvissa elämäntilanteissa, kuten omaisen hoitamiseksi tai uudelleen kouluttautumisen yhteydessä.

Tavoitteitamme:

- Luodaan uusi aikuiskoulutustuki, joka rahoitetaan työnantaja- ja työntekijämaksuilla.
- Parannetaan osatyökykyisten ja erityistä tukea tarvitsevien asemaa työelämässä. Taataan heille oikeus osasairauspäivärahaan. Tällä hetkellä työnantajalla ei ole lakisääteistä velvollisuutta järjestää työntekijälle osasairauspäivärahan saamisen edellytyksenä olevaa osa-aikatyötä. Taataan heille myös oikeus osa-aikatyöhön.
- Säädetään työnantajalle velvollisuus selvittää työntekijän työkyky ja velvollisuus sopeuttaa työtä, mukauttaa työtä, järjestää muuta työtä sekä uudelleen kouluttaa hänet työnantajalla tarjolla oleviin muihin töihin, kun työntekijän työkyky on alentunut olennaisesti ja pysyvästi ennen kuin työnantajalle syntyy peruste irtisanoa palvelussuhde terveydentilan perusteella.
- Säädetään asetus psykososiaalisesta kuormituksesta.
- Säädetään asetus työhön liittyvän väkivallan uhan hallinnasta, jolla täsmennetään työturvallisuuslain työnantajavelvoitteita painottaen ennakointia sekä työssä ilmenevien väkivallan aiheuttamien työterveys- ja työturvallisuusriskien torjuntaa.
- Korotetaan työturvallisuuden laiminlyönneistä työnantajaan kohdistuvia sanktioita.





- Täsmennetään työturvallisuuslainsäädäntöä koskemaan myös ilmastomuutoksen aiheuttamia sään ääri-ilmiöihin liittyviä terveys- ja turvallisuusriskejä.
- Tiukennetaan Työsuojelun valvontalain 25 § mukaista työpaikan määritelmää sellaiseksi, että työsuojeluvaltuutetulla on tosiasiallinen mahdollisuus hoitaa tehtävänsä.
- Lisätään työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä.
- Selkiytetään työsuojelun yhteistoimintaa ja työsuojeluvaltuutetun toimintaoikeuksia yhteisissä työskentelytiloissa, joissa ei ole pääasiallista määräysvaltaa käyttävää tahoa.
- Laajennetaan työpaikkojen palkka-avoimuutta koskemaan myös yksityistä sektoria. Samalla varmistetaan henkilöstön edustajien toimivaltuudet palkkatietojen saamiseen ilman verrokkihenkilöiden suostumusta.
- Tehdään paikallishallinnon palkkatilastoista Suomen virallinen tilasto, ja taataan Tilastokeskukselle riittävät resurssit tilaston tuottamiseen suoralla tiedonkeruulla kunnista, hyvinvointialueilta ja paikallishallinnon omistamista yhtiöistä, jotta tieto saadaan jatkossakin tuotettua siinä muodossa, että sitä voidaan hyödyntää tietopohjana paikallishallinnon työehtosopimuksia sopiessa.
- Yksinkertaistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden riitautusta ja kovennetaan rangaistuksia tasa-arvo - ja yhdenvertaisuussyrjinnästä.
- Parannetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista mahdollistamalla joustavien työaikojen käyttöä, etätöitä ja osa-aikatyötä työntekijän tarpeiden mukaan.
- Säädetään lähisuhdeväkivallan uhrien oikeus maksuttomaan oikeusapuun ja turvalliseen majoitukseen.
- Ammatillisen koulutuksen YTO-opintojen vaikuttavuutta vahvistetaan.

Turvataan laadukkaat ja kattavat julkiset palvelut

Pohjoismainen hyvinvointivaltio perustuu laajoihin ja maksuttomiin julkisiin palveluihin sekä kattavaan sosiaaliturvaan. Näiden rahoittamiseksi Pohjoismaissa on jonkin verran muita yhteiskuntia korkeampi veroaste. Näiden yhdistelmänä Pohjoismaiset yhteiskunnat sijoittuvat maailman kärkeen sekä hyvinvointi- että kilpailukykyvertailuissa.

Pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämisen kannalta on tärkeää, että laadukkaille ja kattaville palveluille löytyy kestävä rahoituspohja myös tulevaisuudessa.

Suomen heikko talousmenestys johtuu ensisijaisesti yksityisen sektorin heikosta kehityksestä Nokian romahduksen jälkeen.

Valtiontalous on Suomessa ollut pääosin alijäämäinen vuosien 2008–2009 finanssikriisistä asti. Usea hallitus on velkaantumista yrittänyt taittaa, pääosin heikoin tuloksin. Siksi on tärkeää paitsi lisätä julkisen sektorin tuloja, myös uudistaa järjestelmää, jolla julkista taloutta hoidetaan.

- Vahvistetaan yhteiskuntamme pitkän tähtäimen taloudellista kestävyttä tukemalla palveluviennin osuuden kasvua Suomen viennistä.





- Parannetaan tuottavuutta sekä toiminnan vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta yhdistämällä tavoitteet hyvästä johtamisesta, työn tuottavuudesta sekä henkilöstön kannustavasta palkitsemisesta. Edistetään henkilöstörahojen perustamista julkiselle ja yksityiselle sektorille. Tavoitteena parantaa julkisen sektorin tuottavuutta palkitsemalla henkilöstöä kollektiivisesti, jos kullekin työyhteisölle asetetut sopivat tuottavuustavoitteet on saavutettu.
- Yritystukijärjestelmää karsitaan ja uudistetaan, esimerkiksi vuoden 2018 parlamentaarisen työryhmän kehikon pohjalta, investointitarpeet esim. soteen, turvallisuuteen ja oikeudenmukaiseen vihreään siirtymään huomioitava.
- Julkisen talouden hoitamista on parannettava. Menokehysten lisäksi olisi tuotava normaalisti käytännöksi myös tulokehyykset, jotta julkisen talouden tulo- ja menopuolta tarkasteltaisiin verrannollisella tarkkuudella ja painoarvolla.
- Suomessa on otettu käyttöön velkajarru, jonka muuttuminen kasvujarruksi on estettävä. Ratkaisut mekanismista päätetään käytännössä tulevilla vaalikaudella. Talouspolitiikan arviointineuvoston rahoitus tulisi siirtää VM:n alaisuudesta eduskunnan alaisuuteen – riittävät resurssit turvaten. Samalla talouspolitiikan arviointineuvoston kokoonpanoa tulee tarkastella ja mahdollisesti laajentaa kattamaan muitakin tieteenaloja kuin kansantaloustiede (kuten ennen velkajarrulakia olikin).
- Lisätään Finanssipoliittiselle parlamentaariseen työryhmälle velvoite kuulla ja konsultoida työmarkkinajärjestöjä ja muuta kansalaisyhteiskuntaa työryhmän tavoitteiden asetannassa ja seurannassa. Varmistetaan, että Finanssipoliittisen parlamentaarisen työryhmän toiminta on mahdollisimman avointa ja vuorovaikutteista muun yhteiskunnan suuntaan.
- Toteutetaan pääomatuloverotuksen kokonaistarkastelu ja -uudistus. Uudistuksen tavoitteena on kaventaa eroa eri tulolajien veron välillä ja luoda parempia kannustimia yritysten investoinneille ja kasvulle. Pääomaveron kokonaistarkastelu sisältää mm. listaamattomien yritysten osinkoverotuksen tarkastelua, lähdeveron institutionaalisille sijoittajille, verosuunnittelun porsaanreikien tukkimista, selvityksen kuntien/hyvinvointialueiden oikeudesta periä veroja pääomatuloista, sekä pääomatuloveron progression lisäämistä.
- Laaditaan perintö- ja lahjaveroon oikeudenmukainen elinkaarimalli, jossa verotuksen taso määräytyy sen mukaan, paljonko perintöä tai lahjoja vastaanottaja elämänsä aikana vastaanottaa.
- Palautetaan varallisuusvero. Ilmoitusvelvollisuus ja maltillinen verotaso.
- Lisätään maltillisesti ansiotuloverotuksen progressiota tekemällä indeksitarkastukset vain osittaisina kahdessa ylimmässä tuloluokassa.
- Jatketaan solidaarisuusveroa ja lasketaan solidaarisuusveron alarajaa noin vuoden 2015 tasolle.
- Uusiutumattomien luonnonvarojen käytöstä kannettavia veroja, esimerkiksi kaivosveroa, nostetaan nykyiseltä tasolta.



Ammattiliitto JHL linjaa tavoitteekseen suomalaisen työelämän palauttamisen kohti pohjoismaista mallia, jossa joustot ja työntekijöiden turva ovat tasapainossa.

Meneillään olevalla vaalikaudella erityisesti pieni- ja keskituloisten sekä lapsiperheiden asema on heikentynyt. Ratkaisuksi esitetään järjestäytyneiden työmarkkinoiden vahvistamista, jotta asioista voidaan neuvotella ja sopia tasapuolisesti.

Keskeistä on myös työperäisen hyväksikäytön ja harmaan talouden torjunta kriminalisoimalla alipalkkaus, vahvistamalla viranomaisvalvontaa, laajentamalla tilaajavastuuta ja parantamalla työntekijöiden oikeusturvaa, mukaan lukien ammattiliittojen kanneoikeus.

Työelämän laatua halutaan parantaa panostamalla työturvallisuuteen, työkyvyn tukemiseen, osatyökykyisten asemaan, palkka-avoimuuteen, syrjinnän vastaiseen oikeussuojaan sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

