

**NOSTETAAN  
RIMAA**

# **Ohjelma työmarkkinoiden uudistamiseksi**

Yrittäjien ratkaisuja tuleville päättäjille

**Yrittäjät**



NOSTETAAN  
RIMAA

2

# Vain tehty työ on tärkeää

Avoin työpaikka ilman tekijää  
on kuin Tesla ilman töpseliä

## 1. Työpaikoilla on kaikki edellytykset paikalliseen sopimiseen

**PIENISSÄ YRITYKSISSÄ** luottamuksellisuus, avoimuus ja tasapuolinen kohtelu toteutuvat parhaiten. Tämän vahvistaa muun muassa vuosittain työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometri.

Työmarkkinamme ovat silti jäykät ja työllistämisen kynnys on edelleen liian korkealla. Siksi Suomessa tarvitaan viimein rohkeutta ja ratkaisua luopua vuosikymmeniä vanhoista työmarkkinarakenteista.

Nykyiset sääntelyrakenteet ovat syntyneet 1970-luvulla erilaisessa yhteiskunnassa.

Esimerkiksi lainsäädännössä olevat sopimisen kiellot estävät sopimista erityisesti järjestäytymättömissä yrityksissä, jotka noudattavat työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella tai jotka toimivat aloilla, joilla ei ole työehtosopimusta. Tällaisia työnantajia on yli 80 prosenttia työnantajayrityksistä ja määrä on kasvussa.

On ristiriitaista, että lainsäätäjät rajoittaa juuri niiden työpaikkojen sopimismahdollisuutta, joissa edellytykset sopimiselle ovat otollisimmat. Työolobarometrin mukaan työpaikoilla pystytään käsittelemään ristiriitoja sitä paremmin, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse. Myös työntekijöiden tasapuolisen kohtelun kokemus on yleisintä pienillä työpaikoilla.

## Yrittäjät esittää seuraavia muutoksia:

- Sopiminen työpaikoilla pitää olla mahdollista kaikissa yrityksissä, myös sellaisissa, jotka eivät ole työehtosopimuksen piirissä.
- Nykyisin toisin sopiminen on yleensä mahdollista vain valtakunnallisella työehtosopimuksella. Rajaus pitää muuttaa siten, että myös yrityskohtaisesti voidaan sopia toisin. Tällöin sopijaosapuolina olisivat työnantaja ja työntekijät tai heidän valitsemansa edustaja.
- On mahdollistettava se, että työpaikan osapuolet voivat kaikissa yrityksissä halutessaan sopia myös työehtosopimuksesta poikkeavista palkkaus- ja työaikajärjestelyistä.
- On poistettava kaikki laissa olevat järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat sopimisen kiellot.
- On varmistettava, että paikallinen sopiminen on mahdollista yrityksissä riippumatta siitä, kuuluuko

yritys työntekijäliittoon, tai millainen työntekijöiden edustusjärjestelmä yrityksessä on. Sopimisen on siten oltava mahdollista myös yrityksissä, joissa ei ole luottamusmiestä.

## 2. Lainsäädäntö edistämään palkkaamista

Työpaikka syntyy ainoastaan, jos sekä työn tarjoaminen että vastaanottaminen ovat kannattavia. Ennen kaikkea Suomeen pitäisi saada lisää työllistäviä ja kasvavia yrityksiä.

Työelämän sääntelyn on oltava nykyistä joustavampaa ja erilaisia toiminta- ja sopimismalleja mahdollistavaa. Työelämän pelisäännöillä vaikutetaan niin työssä olevien ihmisten lukumäärään, työaikaan ja suomalaisen työn kilpailukykyyn.

## Yrittäjät esittää seuraavia muutoksia:

- Toteutetaan yhteistoimintalain uudistus, joka yksinkertaistaa yhteistoimintamenettelyä, vähentää lain monimutkaisia sekä tulkinnanvaraisia muutosäännöksiä ja kohtuullistaa niiden rikkomista koskevia kohtuuttomia seuraamuksia. Nostetaan yhteistoimintalain soveltamisraja 50 työntekijään.
- Helpotetaan mahdollisuutta tehdä määräaikainen työsopimus.
- Henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen sääntelyä muutetaan niin, että sopimuksen päättämiseen riittäisi asiallinen syy tai hyväksyttävä peruste.

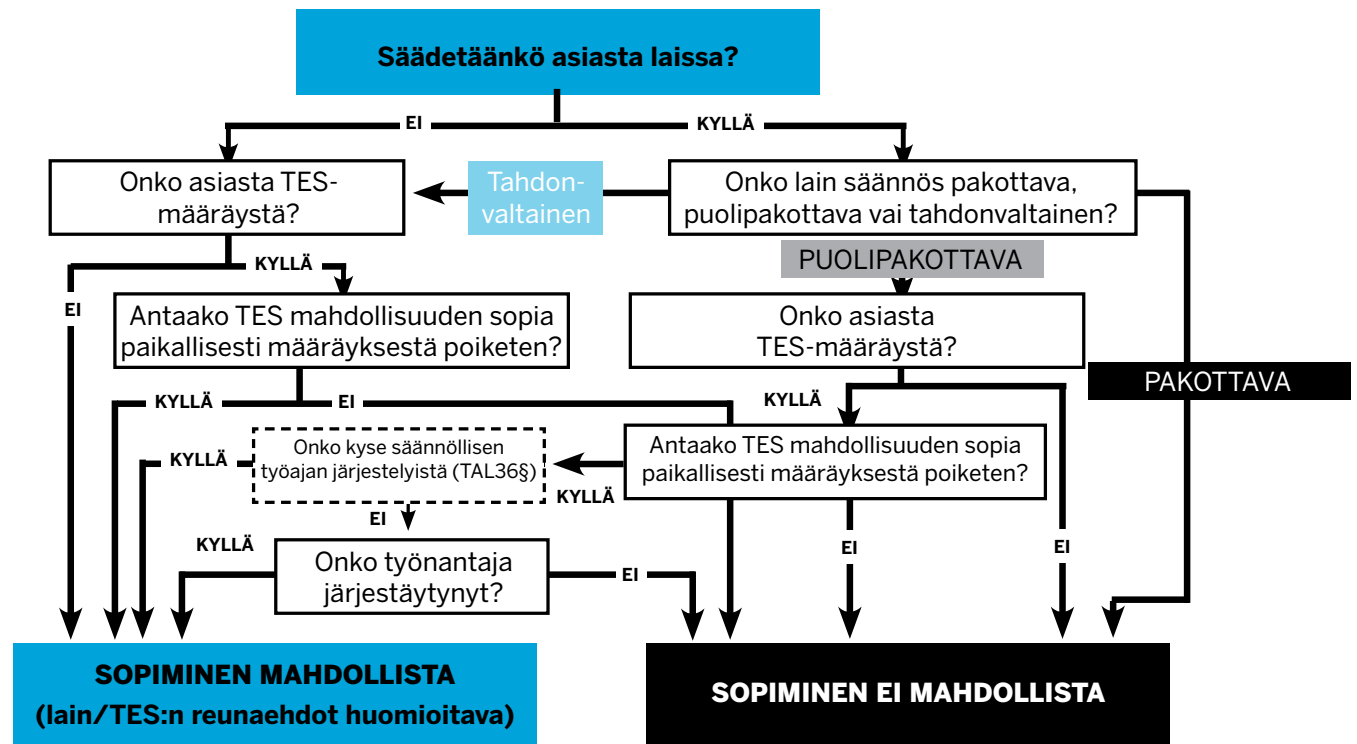
**NOSTETAAN RIMAA**





- Luovutaan takaisinottovelvollisuudesta.
- Muutetaan työsopimuslain kilpailukieltosopimuk-  
sia koskevaa säännöstä siten, että sen mukainen  
korvaus maksetaan vain silloin, kun kilpailukieltosopimus on tehty vastoin erityisen painavaa syytä.
- Lyhennetään sairausvakuutuslain sairauspäivä-  
rahan omavastuu-aikaa nykyisestä kymmenestä  
päivästä kolmeen päivään.
- Mahdollistetaan toisin sopiminen lain ja työehto-  
sopimuksen sairausajan palkkamääräyksistä sekä  
sunnuntai- ja ylityökorvauksesta.
- Toteutetaan selvitys työturvallisuus- ja työter-  
veyshuoltolainsäädännöstä työnantajalle aiheu-  
tuvista päällekkäistä velvoitteista sekä mahdolli-  
suudesta yhdistää/keventää niistä työnantajalle  
aiheutuvaa hallinnollista taakkaa ilman, että yritysten  
henkilöstön työturvallisuus heikkenee.
- Varmistetaan työrauha kieltämällä kohtuuttomat  
tukilakot, rajaamalla poliittisia lakkoja ja kiristämäl-  
lä laittomien työtaisteluiden seuraamuksia.
- Tehostetaan eläkejärjestelmää sivukulujen alen-  
tamiseksi.

## MILLOIN VOIT SOPIA ASIASTA TYÖPAIKALLA?



- Vältetään yksityiskohtaista työelämän EU-sääntelyä ja vaikutetaan EU:ssa yleispiirteisempään ja tavoitteellisempaan sääntelyyn.

**NOSTETAAN RIMAA**

# NOSTETAAN RIMAA



"Kun artisti menee studioon tekemään uutta levyä, siitä tulee aina maailman ykkönen. Jos ei sillä kertaa sitten tärpännyt, niin uusi idea ja taas mennään. Ravintolan paras mainos on tehdä helvetin hyvää ruokaa, kohta on jono ovella. Riman nosto tapahtuu meidän jokaisen pään sisällä. Kyse on asenteesta, eikä tulevaisuuteen kävellä takaperin."

**Markku "Mato" Valtonen on luovuuden asiamies, suosittu esiintyjä sekä taiteen ja liike-elämän monitoimimies**



"Me nostamme rimaa välittämällä aidosti työntekijöistämme. Hoiwan menestyksen takana on ketterä kulttuuri ja työympäristö, jossa jokainen työntekijä kohdataan ihmisenä ja jonka hyvinvointiin panostetaan muun muassa maksamalla kilpailukykyistä palkkaa. Olemme ylpeitä hoitajistamme!"

**Fadumo Ali, Hoiwan toimitusjohtaja ja perustaja**



"Rima nousee vain nostamalla. Investoimalla vihreämpiin teknologioihin sekä kehittämällä kestävämpiä tuotteita varmistamme oman tulevaisuutemme."

**Wille Viitanen, toimitusjohtaja, Wiitta Oy, Heinola**

## ”Asiakkaat haluavat palvelua myös sunnuntaisin.

Toteutin vuosi sitten pitkäaikaisen haaveeni. Siirryin 30 vuoden palkkatyön jälkeen ravintolayrittäjäksi Tampereelle. Ravintolassa on kaksi erilaista toimintoa. Viikolla se toimii lounasravintolana ja viikonloppuisin bistrona.

Olin jo vuosia haaveillut tämän bistroneelman toteuttamisesta. Nyt minulla on yrittäjän vapaus tehdä asiat niin kuin itse aikanaan halusin. Vuosi 2022 on ollut uusia kokemuksia täynnä, mutta onneksi ne ovat olleet pääosin hyviä. Olen löytänyt hyvän tiimin, hienon työporukan, joka on sitoutunut työhönsä.

Mutta himskatti, kun oli alussa pusertamista. Sain aluksi ”lainaksi” loistavan kokin, mutta sen jälkeen, kun lähdin etsimään uutta kokkia, sitä ei löytynyt. Kokin etsiminen kesti noin kolme kuukautta, ja kokki on tärkein työntekijä pienessä ravintolassa. Lisäksi nyt on pulaa muustakin henkilöstöstä. Kyllä meidän pitäisi olla suopeampia myös työperäiselle maahanmuutolle, koska töitä olisi tarjolla varsinkin palvelualoilla.

Palkkatyössä en miettinyt juurikaan verotusta. Yrittäjänä tilanne on toinen. Kyllä Suomessa pitää mahdollistaa tuloksen tekeminen ja kannattavuus. Yrittäjä ottaa riskin. Siitä tulisi palkita. Minäkin toimin pienillä marginaaleilla.

Toinen akuutti haaste on raaka-aineiden kohoavat kustannukset ja raaka-ainepula. Tämä laittaa yrittäjän juoksemaan tarjousten perässä, kun en halua tinkiä laadusta ja kotimaisuudesta.

Sunnuntailsät vaikuttavat ehdottomasti siihen, että en pidä ravintolaani auki. Ihmisillä olisi eniten aikaa juuri sunnuntaisin. Toiveita sunnuntain aukiolosta tulee koko ajan. Jos sunnuntaisin pitäisin ravintolan auki, ja tätä kun ei pysty yksin pyörittämään, niin yrittäjän lisäksi tarvitaan palkollisia. Se ei vaan ole mahdollista tuplapalkan takia. Sama pätee kaikkiin juhlapyyhiin. Eikä yrittäjäkään vaan jaksa tehdä seitsemän päiväistä viikkoa.

Toivon ihmisille töitä ja ostovoimaa. Näin heillä olisi rahaa myös ravintoloihin ja palveluihin, eikä kaikki kulu kohonneisiin sähkölaskuihin. Vaikka ei helposti uskoisi, myös minulla on seuraavina vuosina tavoitteenani toiminnan kasvattaminen ja mahdollisten uusien työpaikkojen avaaminen. Tavoitteenani on luoda lisää työtä Suomeen.”

**Hannele Nuotio, ravintola-alan yrittäjä, Tampere**



**NOSTETAAN  
RIMAA**

**NOSTETAAN  
RIMAA**

**Yrittäjät**