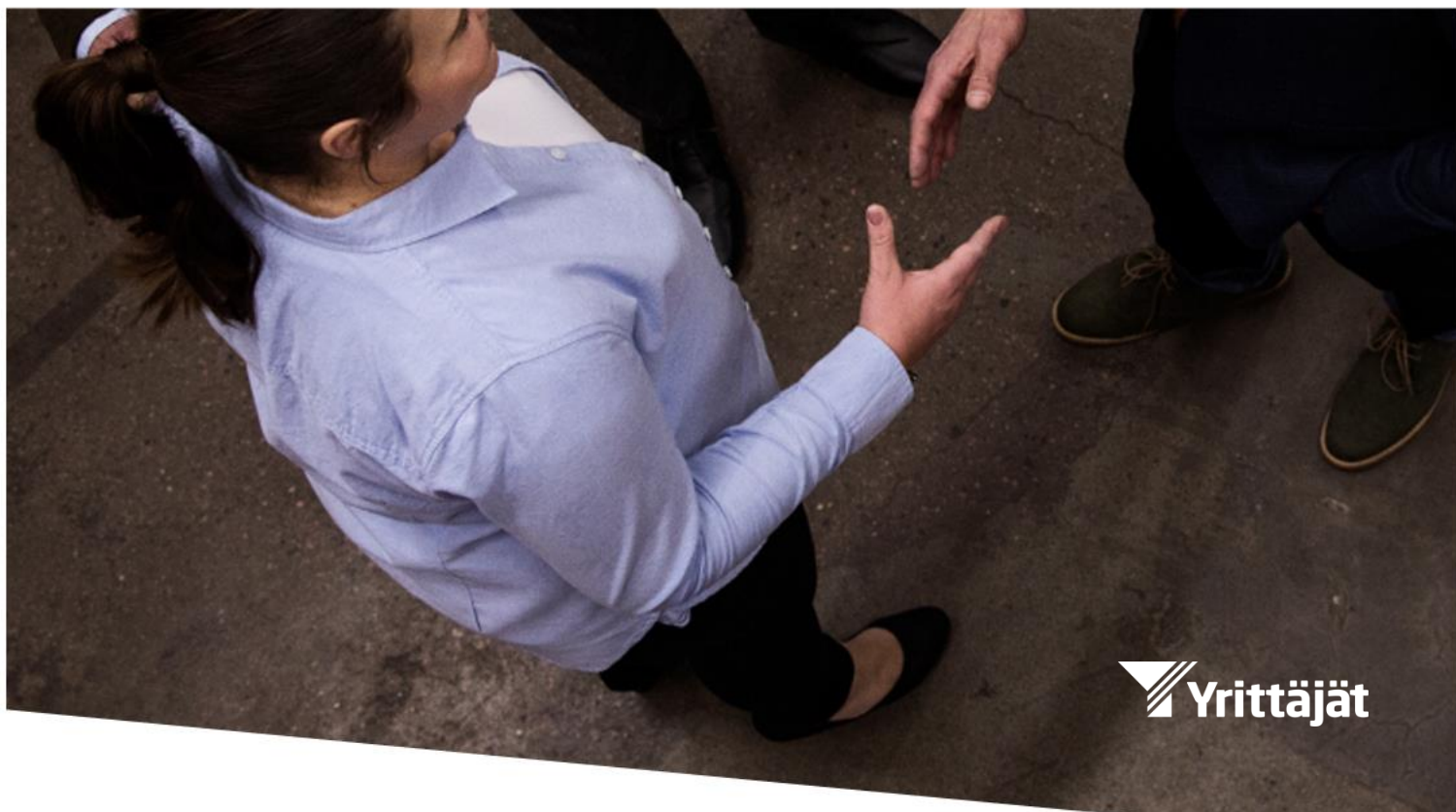




# Paikallinen sopiminen edistäisi kasvua ja työllisyyttä

Raportti paikallista sopimista koskevasta kyselystä 22.10.2015



## SISÄLLYS

---

1. ESIPUHE.....	3
2. YHTEENVETO KESKEISISTÄ TULOKSISTA .....	5
3. TAUSTATIEDOT .....	5
4. TAVOITTEENA PAIKALLINEN SOPIMINEN .....	8
5. PAIKALLISEN SOPIMISEN VAIKUTUKSET .....	10

### Suomen Yrittäjät: Paikallinen sopiminen edistäisi kasvua ja työllisyyttä

**Julkaisija**

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

# Paikallinen sopiminen edistäisi kasvua ja työllisyyttä

---

## 1. ESIPUHE

Paikallista sopimista koskeva kysely toteutettiin Webropol-kyselynä syyskuun 2015 loppussa. Vastaaajina oli 751 Suomen Yrittäjien jäsenyritystä. Otanta poimittiin satunnaisotannalla Suomen yrittäjien jäsenrekisteristä. Otoksessa on kiintiöity yrityksen koko. Muilta ominaisuuksiltaan aineisto pyrkii vastaamaan mahdollisimman hyvin Suomen pk-työnantajayritysten rakennetta. Kyselyn vastausprosentti oli 15, joten tuloksia voidaan pitää edustavina.

Kyselyssä paikallisella sopimisella tarkoitettiin mahdollisuutta poiketa työehtosopimuksen määräyksistä yhdessä yrittäjän ja henkilöstön kesken sopien. Paikallinen sopiminen siis edellyttäisi sitä, että yrittäjä ja henkilöstö olisivat poikkeamistarpeesta ja sen toteuttamisesta samaa mieltä. Muussa tapauksessa noudatettaisiin soveltuvaa työehtosopimusta.

Kyselyssä kartoitettiin pienten ja keskisuurten yritysten näkemyksiä paikallisen sopimisen nykytilasta ja siitä, minkälaisista asioista yrityksissä olisi tarve tai valmius sopia yhdessä henkilöstön kanssa. Lisäksi tiedusteltiin näkemyksiä paikallisen sopimisen vaikutuksista erityisesti työntekijöiden kokonaisansioihin ja työntekijöiden määrään.

Selvityksen perusteella paikallisen sopimisen lisäämisen vaikutus pienillä työpaikoilla olisi korostuneesti työpaikkojen säilyminen ja lisääntyminen erityisesti työaikoihin liittyvistä kysymyksistä sopien sekä kriisiaikoina myös palkanmuodostukseen liittyvien joustoelementtien kautta. Kyselyyn saatujen vastausten perusteella on myös selvää, että työpaikoilla on nimenomaisesti aitoa halua sopia työntekijöiden kanssa: henkilöstön neuvotteluaseman vahvistamiseen lainsäädännöllä vastaajat suhtautuvat pääosin myönteisesti.

Pääministeri Sipilän hallitus on ohjelmassaan ilmoittanut toteuttavansa erityisesti pk-yritysten työllistämishalukkuutta lisääviä uudistuksia uusien työpaikkojen luomiseksi. Keskeinen väline tavoitteen saavuttamiseksi on paikallisen sopimisen edistämistä ja työllistämisen esteiden purkamista koskeva hallitusohjelman kärkihanke. Hallitus on linjannut käynnistävänsä tarvittavat lainsäädännön uudistukset, joiden tavoitteena on, että yrityksissä kyetään nykyistä laajemmin paikallisesti sopimaan kilpailukyvyyn parantamisesta, työllisyyden vahvistamisesta ja työsuhteen ehdoista kuten palkoista ja työajoista.

Hallituksen asettama selvitysmies Harri Hietala julkaisi 15.10.2015 paikallista sopimista koskevan selvityksen. Selvitysmies toteaa muun ohella, että hallitusohjelman kirjaus paikallisen sopimisen lisäämisestä esimerkiksi joustavia työaikoja, lisiä, työajan lyhennysvapaita, palkkausjärjestelmiä ja palkankorotusmallia koskevissa asioissa olisi mahdollista toteuttaa joko työehtosopimusten joustoja lisäämällä tai lainsäädäntömuutoksin. Näistä ainoastaan jälkimmäinen toteuttaisi hallitusohjelman kirjauksen, jonka mukaan hallitus huolehtii paikallisen sopimisen edellytysten vahvistumisesta lainsäädäntöhankkein. Lainsäädäntöreitti on myös ainut varma, tehokas ja nopeasti vaikuttava

etenemisvaihtoehto. Työehtosopimusosapuolet eivät ole onnistuneet työmarkkinoiden joustojen lisäämisessä työehtosopimusten kautta.

Suomella ei ole varaa odottaa. Työ- ja elinkeinoministeriön tuoreimmassa työpoliittisessa aikakauskirjassa (3/2015) todetaan, että työttömyys on voimakkaasti kasvamassa eikä hidastumisesta ole mitään merkkejä. Työ- ja elinkeinotoimistoissa oli syyskuun lopussa yhteensä 337 400 työtöntä työnhakijaa, mikä on 22 900 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Pitkäaikaistyöttömyyden kasvu on kiihtynyt vuodesta 2013 alkaen. Tällä hetkellä yhdenjaksoisesti vähintään 12 kuukautta työttömänä olleita on noin 110 000 henkeä ja määrä on voimakkaassa kasvussa. Laaja rakennetyöttömyys on lähes kaksinkertainen eli noin 213 000 henkeä.

Erittäin huolestuttava työttömyyden kehitys voidaan kääntää ainoastaan työmarkkinoiden rakenteellisilla uudistuksilla. Suomen Yrittäjät on arvioinut, että lainsäädäntömuutoksilla, joilla mahdollistettaisiin työehtosopimuksen määräyksistä poikkeaminen yhteisesti sopien, saavutettaisiin muutamassa vuodessa jopa 60 000 - 65 000 uutta työpaikkaa. Arvio perustuu pääasiassa Pk-yritysbarometrien yhteydessä kerättyihin ja ristiin ajettuihin tietoihin pk-yritysten työllistämistarpeesta ja työllistämisen keskeisistä esteistä. Työllisyysvaikutusten oletetaan konkretisoituvan vuoteen 2019 mennessä edellyttäen, että lainsäädäntömuutokset ajoittuvat vuosiin 2015 ja 2016.

Käsillä oleva Suomen Yrittäjien toteuttama jäsenkyselyyn pohjautuva raportti tukee edellä mainittua arviota. Raportista ilmenee, että paikallisen sopimisen mahdollistaminen laskisi merkittävästi yritysten työllistämisen kynnystä. Yritysten kilpailukyky parani, työllisyys lisääntyisi ja pitkällä aikavälillä työntekijöiden ansiotasoa kasvattaisi. Lyhyellä aikavälillä vaikutus työntekijöiden ansioihin olisi pääosin neutraali.

## 2. YHTEENVETO KESKEISISTÄ TULOKSISTA

- 99 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän yrityksessään on hyvä henki yrittäjän ja työntekijöiden välillä.
- Lähes joka toisessa yrityksessä on käytössä jonkinlainen tulospalkkausjärjestelmä. Voimakkaasti kasvuhakuisissa järjestelmässä on käytössä 75 prosentilla.
- 91 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heillä olisi halua sopia asioista yhdessä henkilöstön kanssa työehtosopimuksesta poiketen.
- Paikallisen sopimisen tavoitteina ovat yrityksen kasvun edistäminen, työllistämisen helpottaminen, työaikojen nykyistä joustavampi järjesteleminen sekä yrityksen kilpailukyvyyn parantaminen.
- Yli 2/3 vastaajista hyväksyy sen, että henkilöstön neuvotteluasemaa vahvistetaan lainsäädännöllä samalla, kun paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lisätään. Keskeisiä keinoja tässä ovat vastaajien mukaan kirjallisen sopimisen vaatimus, oikeus valita edustaja sopimusneuvotteluihin sekä mahdollisuus paikallisen sopimuksen irtisanomiseen laissa määriteltyä irtisanomisaikaa noudattaen.
- Vastaajista yli 40 prosenttia ilmoitti, että paikallisen sopimisen lisääminen nostaisi työntekijöiden kokonaisansioita pitkällä aikavälillä. Toiseen suuntaan menevään palkkakehitykseen uskoi 15 prosenttia.
- Lyhyellä aikavälillä yli puolet yrityksistä katsoi, että paikallisen sopimisen lisäämisen vaikutus työntekijöiden ansioihin olisi neutraali.
- Lähes 80 prosenttia yrittäjistä koki, että paikallisen sopimisen lisääminen lisäisi työntekijöiden määrää.
- Yli kolmasosa katsoi, että paikallisen sopimisen lisäämisellä vältettäisiin suunnitellut lomautukset tai irtisanomiset kokonaan tai osittain.

## 3. TAUSTATIEDOT

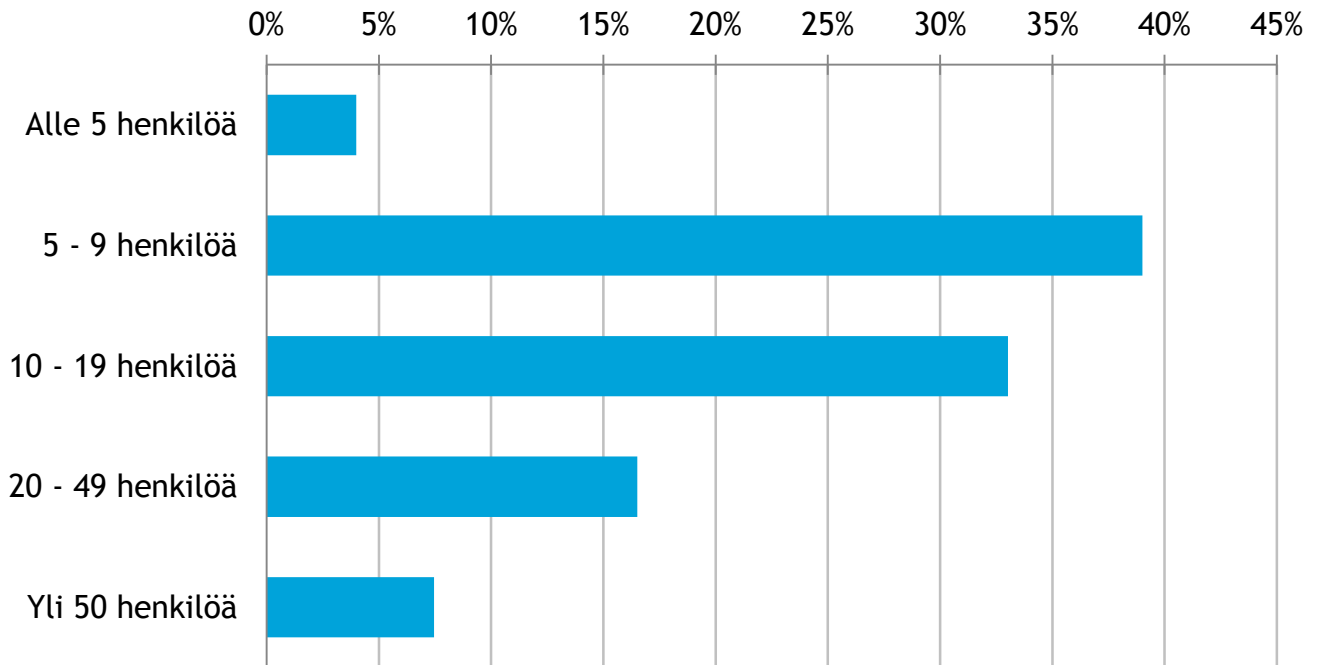
### Toimiala ja koko

Kyselyyn vastasi eniten palvelualan yrityksiä (41 prosenttia). Teollisuutta edusti noin neljännes vastaajista, kauppaa viidennes ja rakentamista noin joka seitsemäs. Suomen yritysten toimialajakauman huomioon ottaen teollisuus ja kauppa olivat vastaajien joukossa yliedustettuina ja palvelut selvästi aliedustettuna.

Vastaajien yrityksistä yli 70 prosenttia työllistää 5-19 henkilöä. Vähintään 20 henkeä työllistäviä on vajaa neljännes ja alle viisi henkeä työllistäviä loput noin 4 prosenttia vastaajista. Verrattaessa vastaajajoukkoa kaikkiin suomalaisiin yrityksiin voidaan todeta, että kaikista pienimmät, alle 10 henkeä työllistävät yritykset, olivat vastaajajoukossa selvästi aliedustettuna. Vastaukset painottuvat pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, joten vastaajajoukossa on mukana merkittävä määrä työllistämispotentiaalia.

Myös vastaajayritysten liikevaihto oli kohtalaisen suuri verrattuna puhtaasti satunnaisotannalla valikoituun yritysjoukkoon.

Kuva 1: Vastaajien yritysten henkilökunnan määrä



Henkilöstömäärältään pienimmät vastaajayritykset olivat korostuneesti palvelualan yrityksiä, kun taas suuremmat teollisuuden.

### Yrityksen ikä

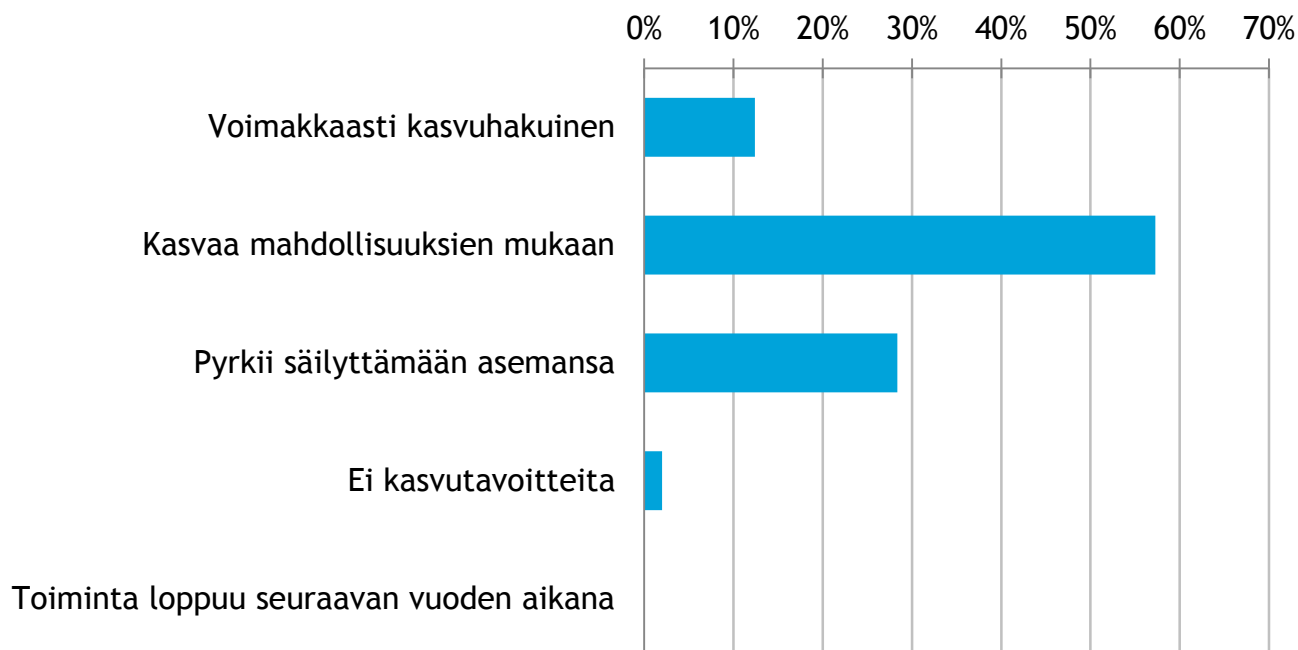
Kyselyyn vastanneiden henkilöiden yritykset ovat kokeneita työllistäjiä, sillä jopa 46 prosenttia vastaajista kertoi yrityksen perustetun ennen vuotta 1990. Alle joka kymmenes vastaajayritys on perustettu 2010-luvulla. Vastaajilla on siten keskimäärin melko hyvin perspektiiviä työlainsäädännön kehittymiseen sekä taitoa ja valmiuksia sopimiseen työntekijöiden kanssa paikallisesti.

### Yrityksen kasvuhaluisuus

Vastaajilla on selvästi halua kasvaa: voimakkaasti kasvuhaluisia yrityksensä luokitteli 12 prosenttia ja mahdollisuuksien mukaan kasvua tavoittelevaksi 57 prosenttia. Vain joka viideskymmenes vastaaja ilmoitti, ettei yrityksellä ollenkaan kasvutavoitteita. Vastaajajoukko oli Suomen Yrittäjien aiempia tutkimuksia (mm. Pk-barometri) selvästi kasvuhaluisempaa, joten kyseessä on vahvasti työllistämispotentiaalia omaava ryhmä.

Voimakkaasti kasvuhakuiset yritykset olivat keskimäärin suurempia sekä henkilöstömäärältään että liikevaihdoltaan kuin muut vastanneet yritykset ja toimivat useammin teollisuudessa. Kyse oli myös keskimäärin muuta vastaajajoukkoa nuoremmista yrityksistä.

Kuva 2: Vastaajien yritysten kasvuhakuisuus



### Työnantajan järjestäytyminen ja työehtosopimusten noudattaminen

Suomen 90 000 työnantajayrityksistä järjestäytyneitä on noin 20 000 yritystä. Järjestäytymättömiä yrityksiä on 70 000, joista arviolta noin 50 000 on yleissitovien työehtosopimusten piirissä.

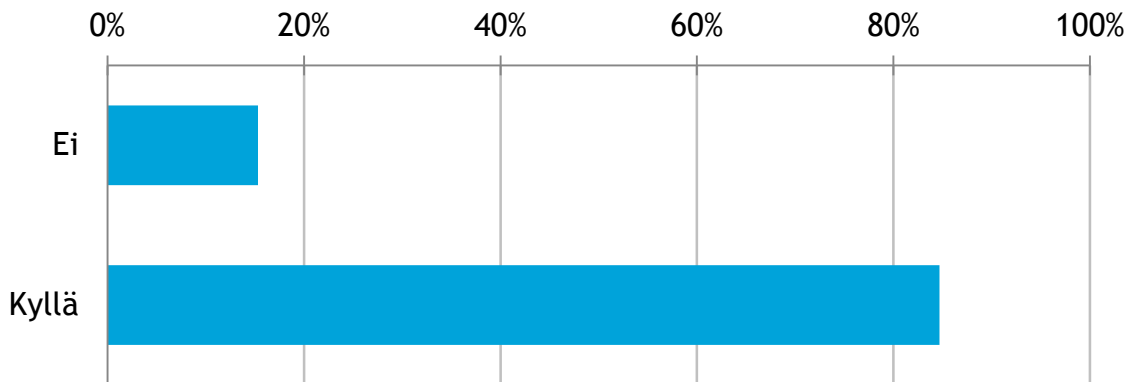
Kyselyyn vastaajista hieman yli puolet on järjestäytynyt työnantajaliittoon. Mitä suurempi yrityksen henkilöstömäärä on, sitä todennäköisemmin kyse on järjestäytyneestä työnantajasta. Yli 20 henkeä työllistävästä näin on toiminut enemmän kuin kaksi kolmesta vastaajasta.

Voimakkaasti kasvuhakuisista yrityksistä työnantajaliittoon on järjestäytynyt vain reilu kolmannes.

Työehtosopimusten yleissitovuudesta johtuen valtaosa kaikista vastaajista (85 prosenttia) kuitenkin soveltaa työsuhteisiinsa työehtosopimuksia. Loogisesti isommissa, työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä soveltaminen on yleisempää.



Kuva 3: Yrityksessämme sovelletaan vähintään yleissitovaa työehtosopimusta



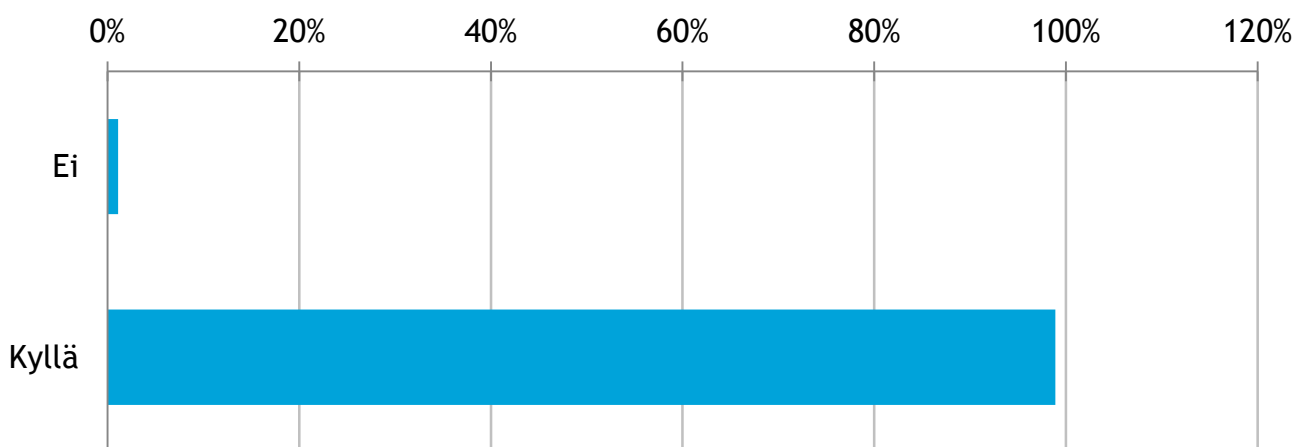
Koska paikallisella sopimisella kyselyssä tarkoitettiin mahdollisuutta poiketa työehtosopimuksen määräyksistä yhdessä sopien yrittäjän ja henkilöstön kesken, sisällytettiin raporttiin ainoastaan niiden yritysten vastaukset, joiden kohdalla em. poikkeaminen on mahdollista.

#### 4. TAVOITTEENA PAIKALLINEN SOPIMINEN

##### Yrityksissä hyvä henki

Vastaaajista peräti 99 prosenttia ilmoitti, että heidän yrityksessään on hyvä henki yrittäjän ja työntekijöiden välillä. Selkeimmin hyvä henki tulee ilmi pienimmissä ja alle 20 henkilön yrityksissä. Vastaukset ovat samansuuntaisia Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain julkaiseman työolobarometrin kanssa vahvistaen, että pienemmissä yrityksissä työolot ovat työntekijöiden mielestä kaikkein mielekkäimmät.

Kuva 4: Yrityksessämme on hyvä henki yrittäjän ja työntekijöiden välillä.



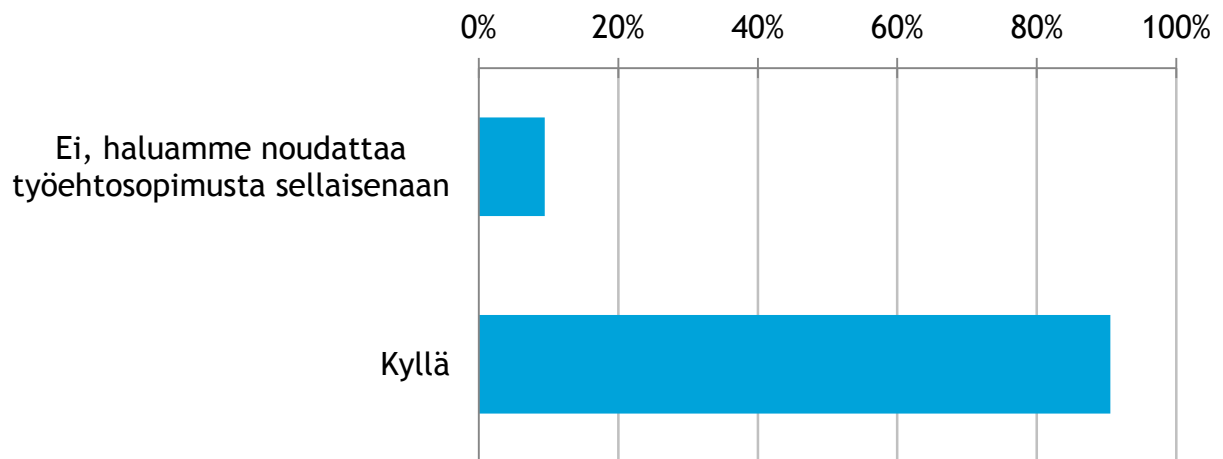
Kyselyyn vastanneiden henkilöiden yrityksissä lähes joka toisessa oli käytössä jonkinlainen tulospalkkausjärjestelmä, ainakin joidenkin työntekijöiden kohdalla. Voimakkaasti kasvuhaluissa em. järjestelmä oli jopa kolmella neljästä vastaajasta kun taas lähinnä



nykyisen asemansa säilyttämiseen pyrkivissä yrityksissä vain kolmasosalla. Yrityksen henkilöstömäärän kasvaessa myös tulospalkkausjärjestelmien yleisyys kasvaa. Pienimmissä yrityksissä em. järjestelmä on alle kolmanneksella, kun taas suurimmissa jopa neljällä viidestä.

Vastaajista 91 prosenttia ilmoitti, että heillä olisi halua sopia asioista yhdessä henkilöstön kanssa työehtosopimuksesta poiketen. Suurin syy siihen, ettei 9 prosenttia vastaajista halunnut poiketa työehtosopimuksista oli se, että työehtosopimus itsessään koettiin riittävän joustavaksi. Erityisesti pienemmissä yrityksissä korostui vastaajien epätoisuus siitä, mistä asioista työehtosopimuksesta saa paikallisesti sopia.

Kuva 5: Yrityksessämme olisi halua sopia asioista yhdessä henkilöstön kanssa työehtosopimuksesta poiketen.



### Kasvua ja työllistämisen helpottamista

Yrityksiltä, joilla on halua paikalliseen sopimiseen, kysyttiin paikallisen sopimisen tavoitteista. Tärkeimmiksi tavoitteiksi koetaan yrityksen kasvun edistäminen, työllistämisen helpottaminen, työaikojen nykyistä joustavampi järjesteleminen sekä yrityksen kilpailukyvyyn parantaminen kustannuksia leikkaamalla. Kaksi ensimmäistä tavoitetta korostuu selvästi erityisesti voimakkaasti kasvuhakuisissa yrityksissä ja kaksi jälkimmäistä yrityksissä, joiden tavoitteena on lähinnä nykyisen asemansa säilyttäminen.

Vastausten perusteella paikallisella sopimisella tavoitellaan ensisijaisesti työympäristön kehittämistä ja kasvua, jotka koituvat myös työntekijän eduksi.

### Mistä sovittaisiin?

Vastaajilta kysyttiin, että missä asioissa he erityisesti haluaisivat sopia työehtosopimuksista poiketen. Suosituimmiksi vastausvaihtoehtoiksi nousivat kokonaistyöajan kasvattaminen lisäämällä viikoittaista työaika keskimäärin 40 tuntiin eli ns. pekkaskorvausten poistaminen, työehtosopimuksesta poikkeavien työaikajärjestelyiden kehittäminen sekä lomarahojen poistaminen. Myös työehtosopimuksesta poikkeavien palkkausmallien kehittäminen ja lomarahojen puolittaminen keräsivät paljon kannatusta.

Voimakkaasti kasvuhakuisten yritysten vastauksissa korostuvat muuhun vastaajakenttään nähden sekä työaika- että palkkausjärjestelmien kehittäminen.

## Yritykset valmiita lisäämään työntekijöiden osallistumista

Kyselyyn vastanneet henkilöt tahtovat paikallisen sopimisen olevan aitoa sopimista. Yli 2/3 vastaajista hyväksyy sen, että henkilöstön neuvotteluasemaa lainsäädännöllä vahvistettaisiin samalla, kun paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lisätään. Voimakkaasti kasvuhakuisista yrityksistä useampi kuin kolme neljästä on valmis henkilöstön aseman vahvistamiseen.

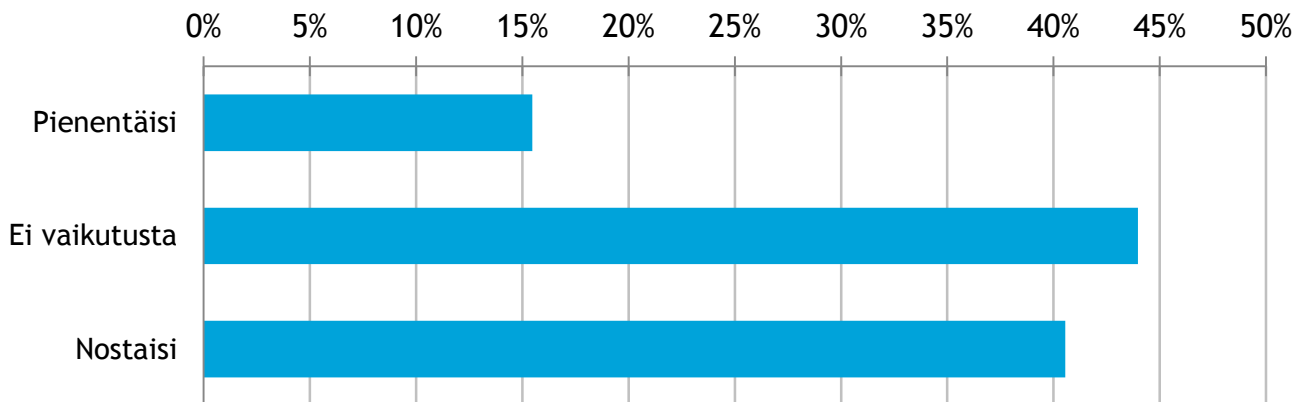
Sopivimmat tavat henkilöstön aseman vahvistamiseen vastaajien näkemysten mukaan ovat kirjallisen sopimuksen vaatimus, oikeus valita edustaja sopimusneuvotteluihin sekä mahdollisuus irtisanoa sopimus laissa määriteltyä irtisanomisaikaa noudattaen.

## 5. PAIKALLISEN SOPIMISEN VAIKUTUKSET

### Vaikutukset kokonaisansioihin

Vastaajista yli 40 prosenttia ilmoitti, että paikallisen sopimisen lisääminen nostaisi työntekijöiden kokonaisansioita pitkällä aikavälillä, kun toiseen suuntaan menevään palkkakehitykseen uskoi 15 prosenttia.

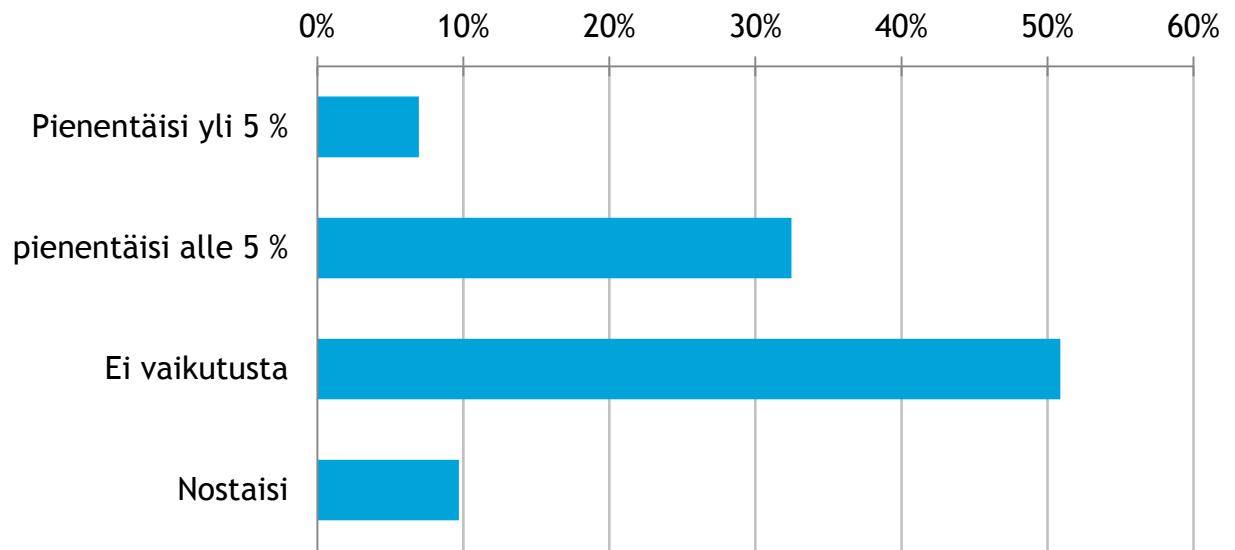
Kuva 6: Paikallisen sopimisen vaikutus työntekijöiden kokonaisansioihin pitkällä aikavälillä



Voimakkaasti kasvuhakuisissa yrityksissä jopa 60 prosenttia näki vaikutuksen olevan kokonaisansioita nostava. Mahdollisuus laajempaan paikalliseen sopimiseen lisänneekin pitkällä aikavälillä yrityksen kannattavuutta ja mahdollistaa siten tarkoituksenmukaisen ja työntekijää kannustavien palkkausjärjestelmien luomisen.

Lyhyellä aikavälillä selvä enemmistö yrityksistä katsoi, että paikallisen sopimisen lisäämisen vaikutus työntekijöiden kokonaisansioihin olisi neutraali. Tämä kertonee siitä, että paikallisen sopimisen tarpeita on erityisesti muiden työsuhteen ehtojen kohdalla, ei niinkään palkanmuodostuksessa, mutta myös siitä, ettei paikallinen sopiminen miltään osin merkitsisi olennaisia heikennyksiä työntekijän asemaan.

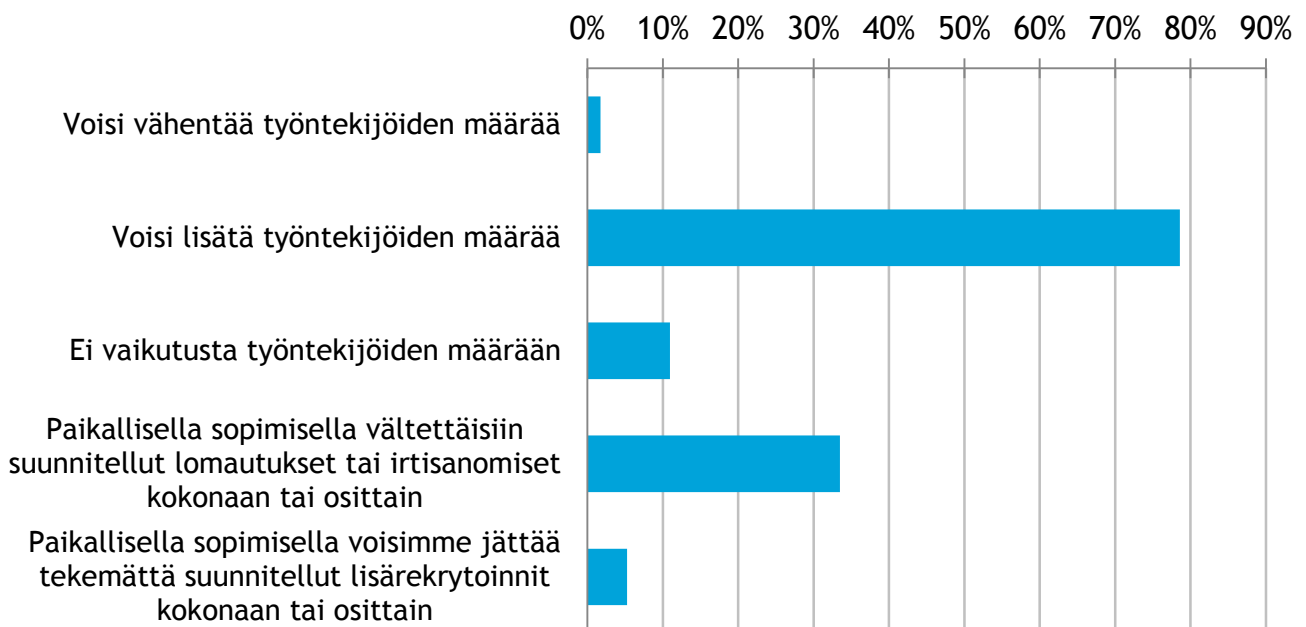
Kuva 7: Paikallisen sopimisen vaikutus työntekijöiden kokonaisansioihin lyhyellä aikavälillä



### Vaikutukset työntekijöiden määrään

Kysyttäessä paikallisen sopimisen vaikutusta yrityksen työntekijöiden määrään lähes 80 prosenttia yrittäjistä koki, että paikallisen sopimisen lisääminen voisi lisätä työntekijöiden määrää ja hyvin harva vastaaja koki, että paikallisen sopimisen lisääminen voisi vähentää työntekijöiden määrää. Edelleen vastaajat kokivat, että paikallisen sopimisen lisäämisellä vältettäisiin suunnitellut lomautukset tai irtisanomiset kokonaan tai osittain tai sillä voitaisiin jopa kokonaan välttää työntekijöiden määrän vähentäminen. Lyhyelläkin aikavälillä vastaajien näkemysten mukaan vaikutus työllisyyteen olisi miltei yksinomaan myönteinen.

Kuva 8: Paikallisen sopimisen vaikutus työntekijöiden määrään pitkällä aikavälillä





Julkaisija: Suomen Yrittäjät | Mannerheimintie 76 A, PL 999, 00101 Helsinki  
puhelin 09 229 221 | toimisto@yrittajat.fi | www.yrittajat.fi