



Yt-lakikysely

2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010
2010

ESIPUHE

Yhteistoimintalain kokonaisuudistus tuli voimaan 1.7.2007. Yt-lain soveltamisala laajeni vuoden 2008 alusta lähtien koskemaan myös 20–29 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Suomen Yrittäjät vastusti yt-lain soveltamisalan laajentamista. Uusi yt-laki katsottiin tältä osin tarpeettomaksi ja sen vaikutusten ennakoitiin olevan haitallisia niin yrityksille kuin niiden henkilöstöllekin.

Tässä raportissa selvitetään yritysten näkemyksiä yt-lain vaikutuksista Suomen Yrittäjien jäsenyrityksille helmikuussa 2010 tehdyn kyselyn perusteella. Vastaava kysely tehtiin myös joulukuussa 2007 juuri ennen yt-lain voimaantuloa. Uudella kyselyllä haluttiin vertailla ennen yt-lain laajentamista realisoituneita ja odotettavissa olevia vaikutuksista lopulta toteutuneisiin vaikutuksiin.

Raportin perustana oleva yrityskysely kohdennettiin lain vaikutusten kannalta tärkeimpiin yritysryhmiin. Näitä ovat 10–19 henkilöä työllistävät yritykset, joiden osalta haluttiin selvittää, kuinka säännökset vaikuttavat yt-lain soveltamisrajan tuntumassa. Toinen ryhmä on yt-lain piiriin tulleet 20–29 henkilön yritykset. Vähintään 30 henkilön yrityksiltä kysyttiin vertailun vuoksi toisaalta niiden kokemuksia lain toimivuudesta ja toisaalta näkemyksiä säännösten soveltamisalan laajentamisesta.

Raportti osoittaa yt-lailla olleen haitallisia vaikutuksia yritysten toimintaan ja strategisiin ratkaisuihin. Kaikissa yritysryhmissä katsottiin, että yt-laista aiheutuu enemmän kustannuksia kuin hyötyä. Alle 20 henkilöä työllistävästä yrityksistä noin 40 prosenttia arvioi jättävänsä tulevaisuudessa henkilöstöä lisäämättä yt-lain vuoksi. Näistä yrityksistä yli 20 prosenttia ilmoittaa jo jättäneensä palkkaamatta henkilöstöä nimenomaan yt-lain vuoksi.

Yt-lain kaltaiset säädökset johtavat siihen, että yritykset eivät voi kehittää toimintaansa liiketoiminnan tarpeista lähtien. Vastauksista ilmenee, että alihankinta, epätyypilliset työsuhteet ja vuokratyövoiman käyttäminen lisääntyvät, kun yritysten kasvuedellytyksiä heikennetään. Toisaalta yt-lailla ei katsota olevan vaikutusta ilmapiiriin ja yhteisten asioiden hoitamiseen.

Eduskunta edellytti lain muuttamisen yhteydessä, että sille annetaan kevätistuntokauden 2010 aikana selvitys muun muassa soveltamisalan laajentamisen vaikutuksista pienille yrityksille ja erityisesti niiden vakituisen henkilöstön kehitykselle. Suomen Yrittäjät haluaa tämän raportin myötä osaltaan palvella käytävää keskustelua etenkin yritysten kasvun ja työllistämisen edellytysten näkökulmasta.

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ	4
1 JOHDANTO	7
2 NYKYTILANNE PK-YRITYKSISSÄ	8
2.1 KANSSAKÄYMINEN	8
2.2 ILMAPIIRI	12
3 YT-LAIN VAIKUTUKSET	13
3.1 KANSSAKÄYMINEN	14
3.2 TALOUDELLISET VAIKUTUKSET	16
3.3 ILMAPIIRI	18
3.4 YRITYSRAKENNE	18

Tämän raportin ovat laatineet ekonomisti Harri Hietala ja työmarkkina-asioiden päällikkö Outi Tähtinen Suomen Yrittäjistä.

Yhteystiedot: harri.hietala@yrittajat.fi, (09) 2292 2845; outi.tahtinen@yrittajat.fi, (09) 2292 2842.

TIIVISTELMÄ

Tutustuminen uuteen yt-lakiin

Uuteen yt-lakiin on tutustuttu varsin hyvin pk-yrityksissä. 10–19 henkeä työllistävien yritysten vastaajista noin 70 prosenttia on tutustunut uuteen yt-lakiin. Yt-lain piiriin tulleista 20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä yt-lakiin on tutustunut noin 90 prosenttia – samoin kuin vähintään 30 henkeä työllistävästä yrityksistä. Tutustuminen on tapahtunut tiedotusvälineiden ohella lukemalla oppaita ja kirjoja. Useat ovat osallistuneet myös koulutukseen ja tutustuneet itse lakiin.

Henkilöstön edustajat

Kyselyyn vastanneista yrityksessä puolessa on valittu henkilöstön edustaja eli luottamusmies tai -valtuutettu. 10–19 henkeä työllistävästä yrityksistä joka kolmannessa on luottamusmies tai -valtuutettu, 20–29 henkeä työllistävästä kahdessa kolmesta ja vähintään 30 henkeä työllistävästä kolmessa neljästä. Uutena yt-lain piiriin tulleissa 20–29 henkeä työllistävässä yrityksissä luottamusmiesten määrä on kasvanut parissa vuodessa kahteen kolmasosaan. Vuonna 2007 luottamusmies oli puolessa näistä yrityksistä.

Yt-lain vaikutukset kanssakäymiseen

Työnantajat tiedottavat yrityksen asioista työntekijöille ja ottavat näiden näkemykset huomioon mielestään hyvin. Yrityksistä 65 prosenttia katsoo tiedottavansa ja 70 prosenttia ottavansa työntekijöiden mielipiteet huomioon melko hyvin. Erittäin hyvin tiedottavia ja mielipiteet huomioon ottavia katsoo olevansa noin viidennes yrityksistä. Erittäin hyvin työntekijöiden mielipiteet koetaan otettavan huomioon etenkin pienemmissä yrityksissä.

Työnantajien ja työntekijöiden välisten henkilöstötilaisuuksien määrä ei ole kasvanut merkittävästi yrityksissä. Uusi yt-laki näyttäisi lisänneen henkilöstötilaisuuksia ja neuvotteluja keskimäärin yhdellä. Kaiken kaikkiaan työnantajat näkevät kuitenkin merkityksellisemmäksi yrityksen toiminnan kannalta vapaamuotoisen keskustelun esimerkiksi kahvipöydissä ja työtehtäviä hoidettaessa.

Työnantajat tiedottavat ja keskustelevat sekä neuvottelevat ja sopivat työntekijöiden kanssa erityisesti työaikajärjestelyistä, työterveyshuollosta ja -hyvinvoinnista, koulutuksesta, ja työsäännöistä. Usein myös tiedotetaan ja neuvotellaan palkoista ja palkkioista, virkistys ym. muiden varojen yleisistä säännöistä, yrityksen sisäisestä tiedottamisesta sekä yrityksen taloudellisesta tilasta.

Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet arvioidaan erittäin tai melko hyväksi. Alle 30 hengen yrityksistä kuitenkin lähes puolessa suhteet arvioidaan erittäin hyväksi, kun vähintään 30 henkeä työllistävästä yrityksistä tällaisena arvion antaa noin 40 prosenttia. Huonon arvion antavien osuus jää noin 0,5 prosenttiin. Merkittävin muutos työnantajan ja työntekijöiden välisissä suhteissa on yt-lain piiriin tulleissa 20–29 hengen yrityksissä. Näissä suhteet erittäin hyväksi arvioivien osuus on laskenut 10 prosenttiyksiköllä vuodesta 2007. Tulosta voidaan pitää huolestuttavana.

Uutta yt-lakia pitää vanhaa huonompana valtaosa yrityksistä, jotka ovat arvioineet tilannetta. Arvionsa antaneista vähintään 30 henkeä työllistävästäkin yrityksistä lähes puolet katsoo uuden yt-lain vanhaa huonommaksi, kun 10 prosenttia pitää uutta yt-lakia vanhaa parempana. Näiden yritysten edustajista reilu 40 prosenttia arvioi, että uusi yt-laki ei ole vanhaa parempi eikä huonompi.

Yt-lain ei arvioida pääsääntöisesti vaikuttavan yhteisten asioiden hoitoon parantavasti eikä heikentävästi. Vähintään 30 henkeä ja 20–29 henkeä työllistävistä tätä mieltä on 60–75 prosenttia oman yrityksensä kohdalta.

Pääsääntöisesti yt-lain ei uskota vaikuttavan työntekijöiden ajankäyttöön yhteisten asioiden hoitamiseen omassa yrityksessä. Sen sijaan yt-lain arvioidaan lisäävän työnantajan ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitamiseen. Vähintään 20 henkeä työllistävistä yrityksistä yli puolet on tätä mieltä. Yt-lain ei juurikaan nähdä vähentävän työnantajan ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitamiseen, mutta reilussa 40 prosentissa vähintään 20 henkeä työllistävistä yrityksistä yt-lain ei uskota lisäävän eikä vähentävän työnantajan ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitoon.

Yt-lain taloudelliset vaikutukset

Yt-lain arvioidaan aiheuttavan suoria kustannuksia työnantajan ja työntekijöiden ajankäytön kautta yleisimmin 1000–2999 euroon vuodessa 20–29 henkeä työllistävissä yrityksissä. Näin arvioi 40 prosenttia 20–29 henkeä työllistävistä yrityksistä ja 27 prosenttia vähintään 30 henkeä ja 21 prosenttia 10–19 henkeä työllistävistä yrityksistä. Toki yhteensä merkittävästi suurempi osuus yrityksistä arvioi kustannukset 3000 euroa suuremmiksi.

Yt-lain tuomat taloudelliset hyödyt kokonaisuutena arvioidaan kustannuksia pienemmiksi 20–29 henkeä työllistävissä yrityksissä. Tätä mieltä on 41 prosenttia 20–29 henkeä työllistävistä yrityksistä, noin puolet vähintään 30 henkeä työllistävistä ja noin 60 prosenttia 10–19 henkeä työllistävistä yrityksistä.

Yt-lain vaikutukset ilmapiiriin

Pääsääntöisesti yt-lain ei uskota vaikuttavan työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin parantavasti eikä heikentävästi. Vähintään 20 henkeä työllistävistä yrityksistä yli 70 prosentissa arvioidaan, että yt-lailla ei ole vaikutuksia työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin omassa yrityksessä. 10–19 henkeä työllistävistä yrityksistä 56 prosentissa arvioidaan, että yt-lailla ei ole vaikutuksia työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin 20–29 hengen yrityksissä.

Yt-lain vaikutukset yritysraenteeseen

Yt-laki on vaikuttanut yritysraenteeseen neljäsosassa vähintään 30 henkeä työllistävistä yrityksistä. Alle 30 henkeä työllistävistä yrityksistä 37 prosentissa katsotaan yt-lain vaikuttaneen raenteeseen. Nämä osuudet ovat hieman korkeampia kuin vuonna 2007.

Huomattavan paljon vaikutuksia on nähtävissä juuri yt-lain soveltamisrajan alapuolelle jäävissä 15–19 hengen yrityksissä. Näistä yrityksistä peräti 60 prosenttia arvioi yt-lailla olleen vaikutuksia yrityksen raenteeseen. Vaikutukset ovat olleet suuremmat, kuin 15–19 hengen yritykset arvioivat vuonna 2007 ennen yt-lain voimaantuloa.

Yt-laki on erityisesti lisännyt alihankinnan ja vuokratyövoiman käyttöä. Alihankintaa on lisännyt vajaa puolet vähintään 20 hengen yrityksistä sekä 60 prosenttia 10–19 hengen yrityksistä, joiden raenteeseen yt-laki on vaikuttanut. Yrityksistä noin 40 prosenttia on lisännyt vuokratyövoiman käyttöä kokoluokasta riippumatta.

Yt-laki on jarruttanut kasvua alle 30 hengen yrityksissä. 20–29 hengen yrityksistä 47 prosentissa ja 10–19 hengen yrityksistä 35 prosentissa henkilöstöä ei ole kasvatettu ja yrityksen kasvu on pysähtynyt – ainakin tilapäisesti. Vähintään 20 hengen yrityksissä irtisanomisia on suoritettu pienempiä useammin. Lisäksi etenkin vähintään 30 hengen yrityksistä muita useamman kohdalla yritys on joskus jaettu useammaksi yritykseksi.

Yt-lain uskotaan vaikuttavan myös tulevaisuudessa yritysten rakenteeseen. Alle 30 henkeä työllistäväistä yrityksistä 45 prosenttia uskoo yt-lain vaikuttavan yrityksensä rakenteeseen. Vähintään 30 henkeä työllistäväistä yrityksistäkin 31 prosenttia katsoo yt-lailla olevan vaikutuksia yrityksensä rakenteeseen tulevaisuudessa. Nämä osuudet ovat nousseet vähintään 20 henkeä työllistävissä yrityksissä vuodesta 2007.

Alle 20 henkeä työllistäviä yrityksiä erityisesti 15–19 henkeä työllistävät yritykset arvioivat yt-lain vaikuttavan tulevaisuudessa yritysraakenteeseen – näin arvioi lähes 70 prosenttia vastaajista. Tämä osuus on noussut lähes 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2007.

Yt-lain arvioidaan lisäävän alihankintaa ja vuokratyövoiman käyttöä myös tulevaisuudessa. Alihankintaa arvioi lisäävänsä reilu puolet yrityksistä, joiden rakenteeseen yt-lain uskotaan vaikuttavan. Vuokratyövoiman käyttöä arvioivat lisäävänsä etenkin vähintään 30 hengen yritykset – 57 prosenttia. Alle 30 henkeä työllistäväistä yrityksistä reilu 40 prosenttia arvioi lisäävänsä vuokratyövoiman käyttöä. Verrattuna toteutuneisiin yt-lain vaikutuksiin erityisesti alle 30 henkeä työllistävät yritykset näyttäisivät lisäävän alihankintaa ja vähintään 30 henkeä työllistävät vuokratyövoiman käyttöä tulevaisuudessa.

Alle 30 hengen yrityksissä yt-laki uskotaan jarruttavan kasvua myös tulevaisuudessa. 20–29 hengen yrityksissä yli 20 prosenttia arvioi jakavansa yrityksen useammaksi yritykseksi ja vajaat 20 prosenttia arvioi yrityksessä suoritettavan irtisanomisia yt-lain vuoksi. Irtisanomiset nousevat esille myös vähintään 30 hengen yritysten kohdalla ulkomaiden toimintojen lisäämisen ohella. 10–19 henkeä työllistävissä yrityksissä puolestaan korostuu uusien yritysten perustaminen kotimaahan yhden yrityksen kasvattamisen sijaan.

Yt-laki on myös vaikuttanut yritysten henkilöstön lisäämiseen. 20–29 henkeä työllistäväistä yrityksistä 31 prosenttia on jättänyt joskus lisäämättä henkilöstöä yt-lain vuoksi. Muiden yritysten kohdalla 22 prosenttia on jättänyt palkkaamatta henkilöstöä. Nämä osuudet ovat korkeampia kuin vuonna 2007. Luonnollisesti palkkaamatta jättäminen näkyy erityisesti juuri alle 20 hengen yritysten osalla: 15–19 henkeä työllistäväistä yrityksistä 36 prosenttia ilmoittaa jättäneensä palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi. Yt-lailla arvioidaan olevan vaikutuksia työntekijöiden palkkaamiseen myös tulevaisuudessa niin yt-lain piirissä olevissa yrityksissä kuin alle 20 hengen yrityksissä. 15–19 henkeä työllistäväistä yrityksistä yli puolet arvioi jättävänsä palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi.

Byrokratia ja kustannuksia ilman hyötyjä

Alle 30 hengen yrityksistä 70 prosentin näkemyksen mukaan yt-lakia ei olisikaan tullut laajentaa pienempiin yrityksiin. Vähintään 30 henkeä työllistävästäkin tätä mieltä on 63 prosenttia. Tämän näkemyksen perustelut on hyvin luettavissa kyselyn muista tuloksista.

Pienissä yrityksissä työnantajan ja työntekijöiden kanssakäyminen on tiivistä sekä suhteet hyvät¹. Muodolliset menettelyt jäykistävät tätä kanssakäymistä ja saattavat jopa heikentää suhteita. Asioiden hoito ei parane muodollisten menettelyiden kautta, mutta byrokratia ja kustannukset kasvavat. Toisin sanoen hyödyt jäävät kustannuksia pienemmiksi. Mikä vielä vakavampaa, yt-lain tuomat muodollisuudet ja mahdolliset sanktiot jo muotovirheistäkin toimivat esteenä tai vähintäänkin hidasteena yritysten kasvuille. Samalla ne lisäävät erityisesti alihankinnan ja vuokratyövoiman käyttöä – muutoin perustellun yhden organisaation kasvun ja pysyvien työsuhteiden kustannuksella.

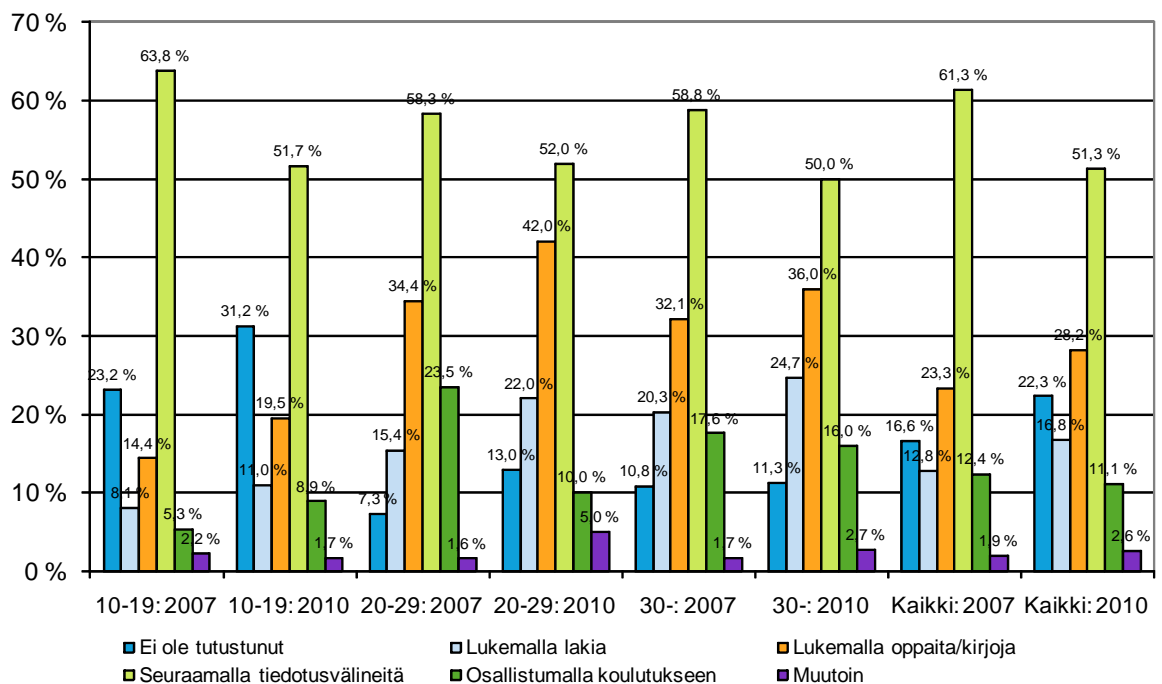
¹ Työntekijöiden näkemykset vahvistavat tämän työolobarometrissa. Ks. Pk-yritys – hyvä työnantaja, SY.

1 JOHDANTO

Yt-lakikysely tehtiin ensimmäisen kerran joulukuun toisella viikolla vuonna 2007 ja toisen kerran helmikuun toisella viikolla vuonna 2010. Kysely lähetettiin molemmilla kerroilla reiluun 4 500 vähintään 10 henkeä työllistävään Suomen Yrittäjien jäsenyritykseen. Kyselyyn vastasi reilut 1 000 yrittäjää vuonna 2007 ja noin 550 yrittäjää vuonna 2010. Vastaajien osuus nousi siten 23 prosenttiin vuonna 2007 keskustelun ollessa vilkasta ja oli nyt vuonna 2010 12 prosenttia. Vastaajista noin puolet työllistää 10–19 henkeä, viidennes 20–29 henkeä ja noin neljännes vähintään 30 henkeä.

10–19 henkeä työllistävien yritysten vastaajista noin 70 prosenttia on tutustunut uuteen yt-lakiin. Pääsääntöisesti tutustuminen on tapahtunut tiedotusvälineiden kautta. Uusina yt-lain piiriin tulevista 20–29 henkeä työllistävästä lakiin on tutustunut noin 90 prosenttia. Tutustuminen on tapahtunut tiedotusvälineiden ohella lukemalla oppaita ja kirjoja. Useat ovat osallistuneet myös koulutukseen ja tutustuneet itse lakiin. Vähintään 30 henkeä työllistävästä yrityksistä 90 prosenttia on tutustunut uuteen yt-lakiin. Tutustumisen suhteen kovin merkittäviä muutoksia ei ole tapahtunut: vuodesta 2007 tiedotusvälineiden kiinnostuksen laskettua myös tätä kautta saatu tieto on vähentynyt hieman.

Kuva 1. Tutustuminen uuteen yt-lakiin.

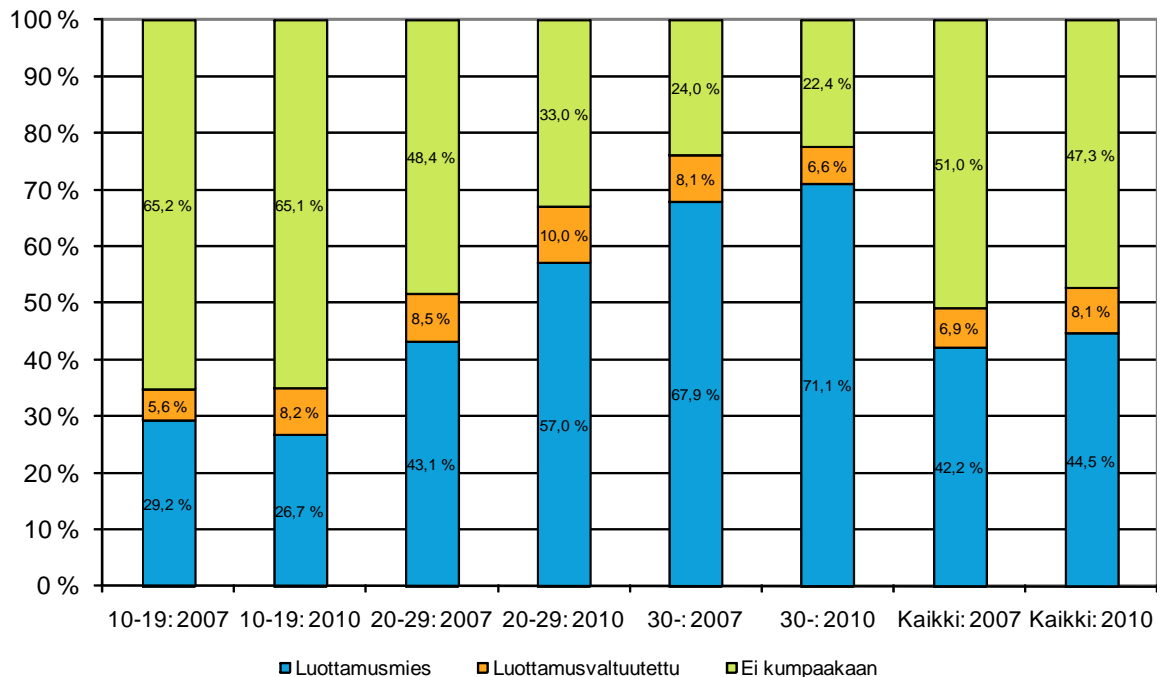


Niin vähintään 30 henkeä kuin 20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä noin 30 prosenttia on käyttänyt ulkopuolisia tahoja yt-lakiin liittyvien asioiden hoitamiseen. Tämä osuus on noussut hieman vähintään 30 henkeä työllistäväillä, joilta asiaa kysyttiin myös vuonna 2007. Ulkopuolisia tahoja käyttäneistä vähintään 30 henkeä työllistävästä puolet on hyödyntänyt lakiasiantuntijoiden palveluita, kun 20–29 henkeä työllistävästä 40 prosenttia on hyödyntänyt näitä. Tiliointistoja on käyttänyt 20 prosenttia ja konsultteja tai muita asiantuntijoita noin 30 prosenttia. Konsulttien tai muiden asiantuntijoiden käyttö näyttäisi hieman lisääntyneen vähintään 30 henkeä työllistävässä. Vastaajista vajaat 30 prosenttia on käyttänyt muita tahoja, joita ovat pääasiassa elinkeinoelämän järjestöt. Uutena lain piiriin tulleet 20–29 henkeä työllistävät ovat kysyneet neuvoja myös ELY-keskuksista, entisistä TE-keskuksista, ja TE-toimistoista.

2 NYKYTILANNE PK-YRITYKSISSÄ

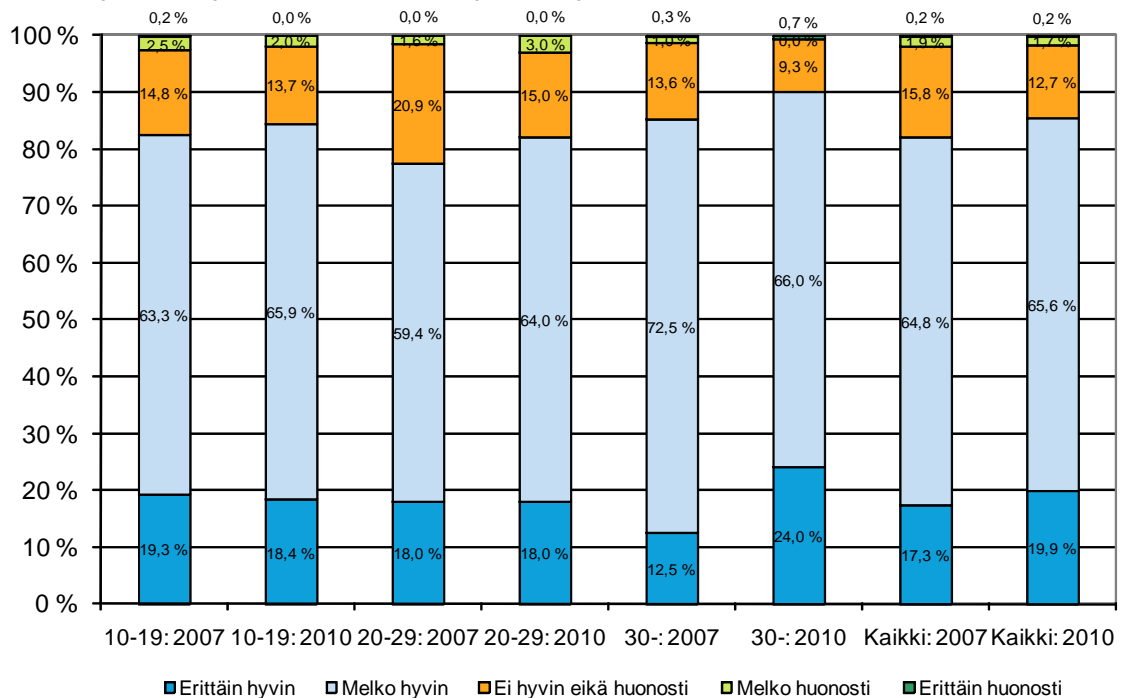
Vastaajayrityksistä puolessa on luottamies tai -valtuutettu ja puolessa ei ole kumpaakaan. 10–19 henkeä työllistävästä yrityksistä kolmasosassa on luottamusmies tai -valtuutettu, 20–29 henkeä työllistävästä kahdessa kolmesta ja vähintään 30 henkeä työllistävästä kolmessa neljästä. Luottamusvaltuutettujen osuus jää 6–10 prosenttiin. Ainoa muutos vuodesta 2007 on, että uutena lain piiriin tulleissa 20–29 henkeä työllistävässä yrityksissä luottamusmiesten määrä on kasvanut puolesta yrityksiä kahteen kolmasosaan parissa vuodessa.

Kuva 2. Työntekijöiden edustaja yrityksessä.

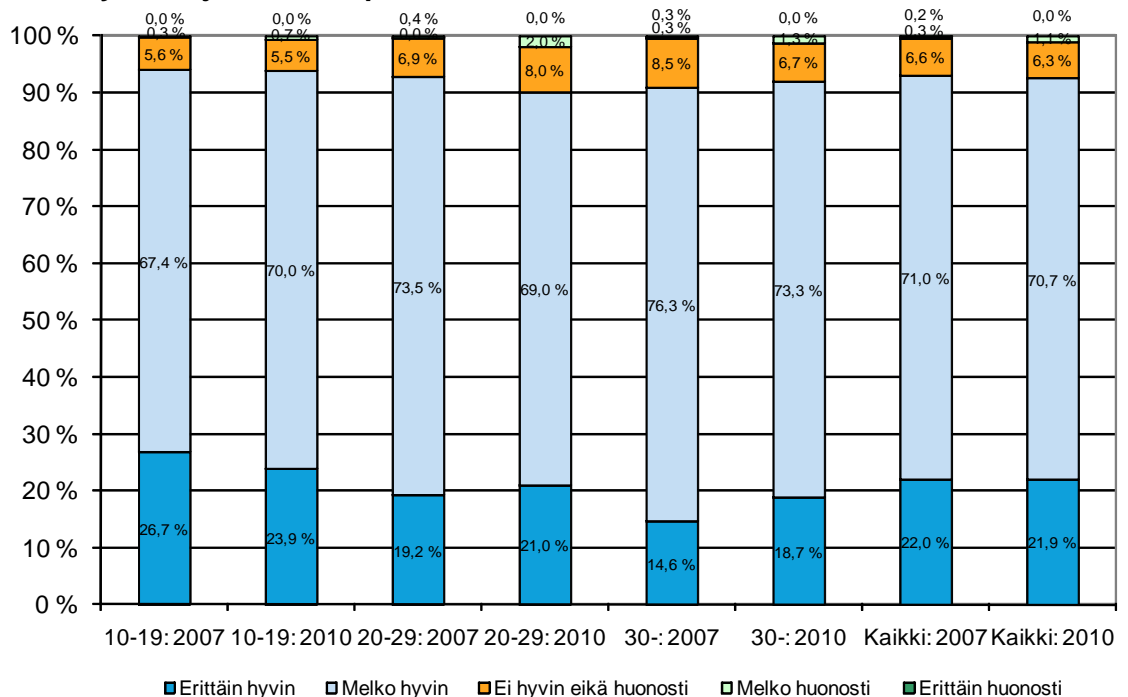


2.1 KANSSAKÄYMINEN

Työnantajat tiedottavat yrityksen asioista työntekijöille mielestään hyvin. 10–19 henkeä ja 20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä melko hyvin tiedottavia arvioi olevansa 60–65 prosenttia ja vähintään 30 henkeä työllistävästä vajaat 60 prosenttia. Erittäin hyvin tiedottavia on noin 18 prosenttia alle 30 hengen yrityksistä ja 24 prosenttia vähintään 30 henkeä työllistävästä yrityksistä. Melko tai erittäin huonosti tiedottavien osuudet jäävät 1–3 prosenttiin. Entistä useampi vähintään 30 henkeä työllistävä arvioi tiedottavansa asioista erittäin hyvin.

Kuva 3. Työnantajan tiedottaminen työntekijöille.


Työnantajat ottavat näkemyksensä mukaan työntekijöiden mielipiteet huomioon hyvin. Alle 20 henkeä ja 20–29 henkeä työllistävästä melko hyvin huomioon ottavia on noin 70 prosenttia ja vähintään 30 henkeä työllistävästä reilut 70 prosenttia. Erittäin hyvin työntekijöiden mielipiteet koetaan otettavan huomioon etenkin pienemmissä yrityksissä. 10–19 henkeä työllistävästä näin katsoo neljäsosa, 20–29 henkeä työllistävästä viidesosa ja vähintään 30 henkeä työllistävästä vajaa viidesosa. Tältä osin merkittäviä muutoksia ei ole tapahtunut vuoden 2007 selvitykseen verrattaessa.

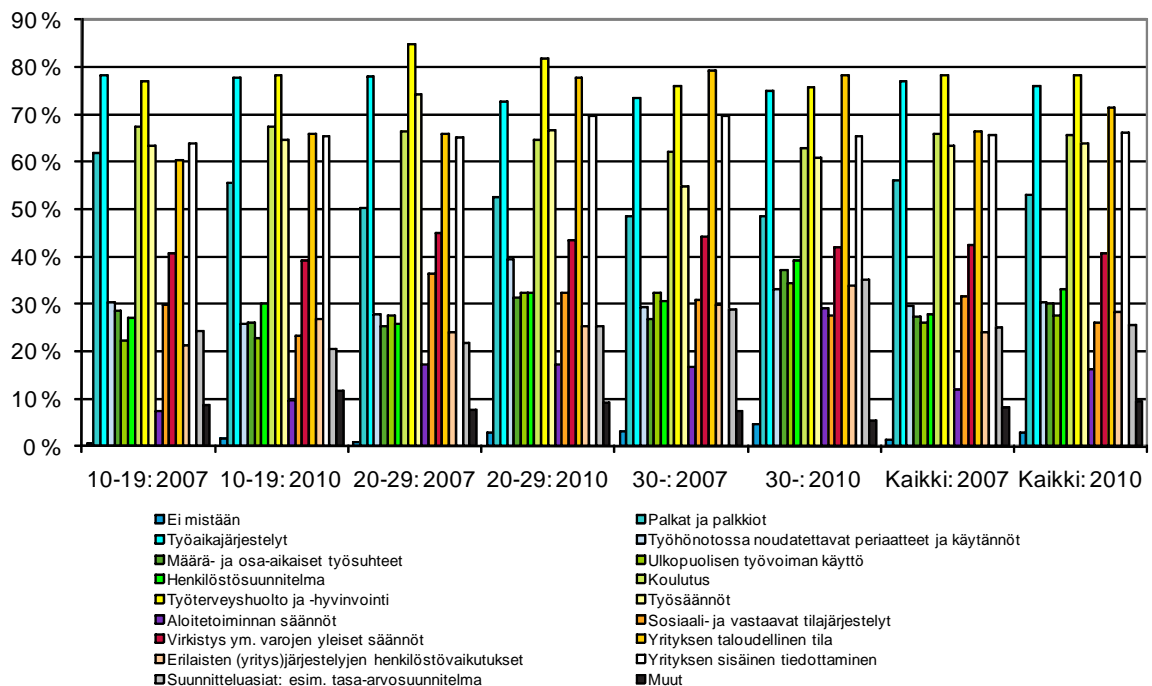
Kuva 4. Työntekijöiden mielipiteiden huomioon ottaminen.


Työnantajien ja työntekijöiden välillä erillisiä henkilöstötilaisuuksia, joissa tiedotetaan ja keskustellaan asioista, on 10–19 hengen yrityksissä keskimäärin 9 vuodessa (mediaani 4) sekä 20–29 hengen yrityksissä 6,7 vuonna 2007 ja 7,3 vuonna 2010 (mediaani 3 v. 2007 ja 4 v. 2010). Työnantajan ja työntekijöiden (edustajan) välisiä neuvotteluja on 10–19 hengen yrityksissä vuodessa keskimäärin 7 (mediaani 3) ja 20–29 hengen yrityksissä 5 (mediaani 2 v. 2007 ja 3 v. 2010). Vähintään 30 henkeä työllistävissä yrityksissä oli vanhan yt-lain aikana erillisiä henkilöstötilaisuuksia keskimäärin 7,6 vuodessa (mediaani 4) ja neuvotteluja käytiin 6,4 (mediaani 4). Nyt uuden yt-lain aikana erillisiä henkilöstötilaisuuksia on keskimäärin 8,9 vuodessa (mediaani 5) ja neuvotteluja käydään 7,8 (mediaani 5). Uusi yt-laki näyttäisi siten lisänneen molempia tilaisuuksia yhdellä – varsinkin vähintään 30 henkeä työllistävissä yrityksissä.

Työnantajat tiedottavat ja keskustelevat työntekijöiden kanssa erityisesti työaikajärjestelyistä, työterveyshuollosta ja -hyvinvoinnista, koulutuksesta, työsäännöistä, yrityksen sisäisestä tiedottamisesta ja taloudellisesta tilasta. Usein myös keskustellaan palkoista ja palkkioista sekä virkistys ym. varojen yleisistä säännöistä.

Alle 20 hengen yrityksissä muita useammin tiedotetaan ja keskustellaan henkilöstön kanssa palkoista ja palkkioista. Luonnollisesti mitä suurempiin yrityksiin mennään, sitä useammassa yrityksessä joistakin asioista tiedotetaan ja keskustellaan muodollisesti henkilöstön kanssa. Näin näyttäisi tilanne olevan erityisesti aloitetoiminnan sääntöjen, ulkopuolisen työvoiman käytön ja yrityksen taloudellisen tilan suhteen.

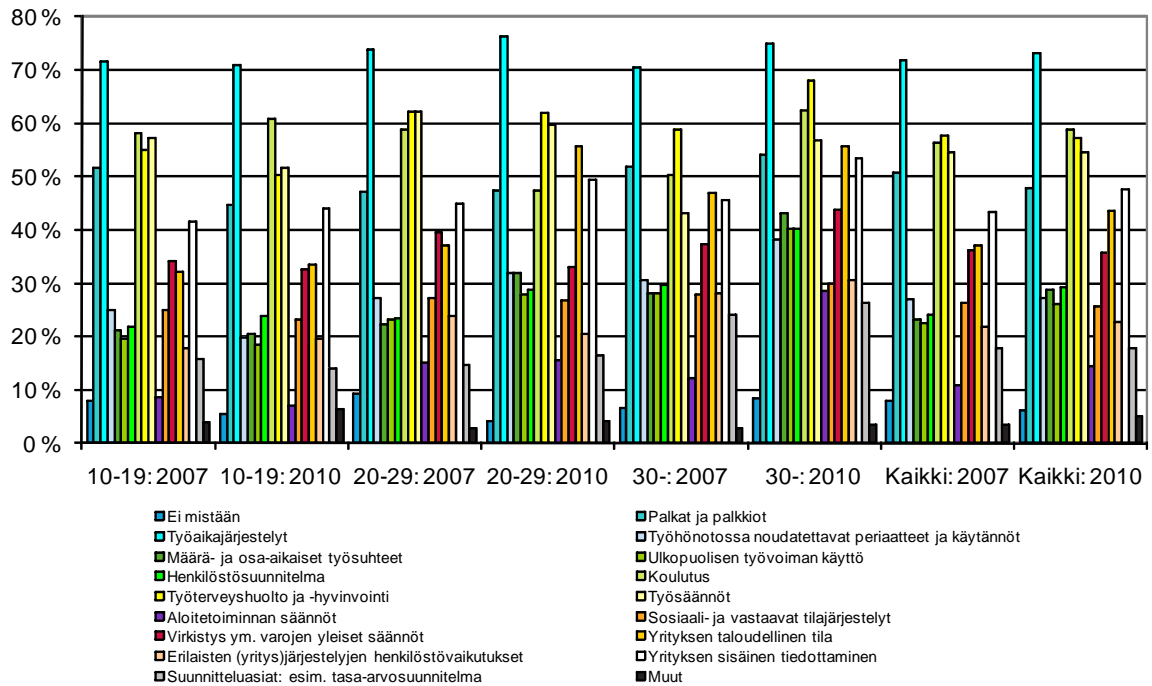
Kuva 5. Henkilöstölle tiedotettavat ja keskusteltavat asiat.



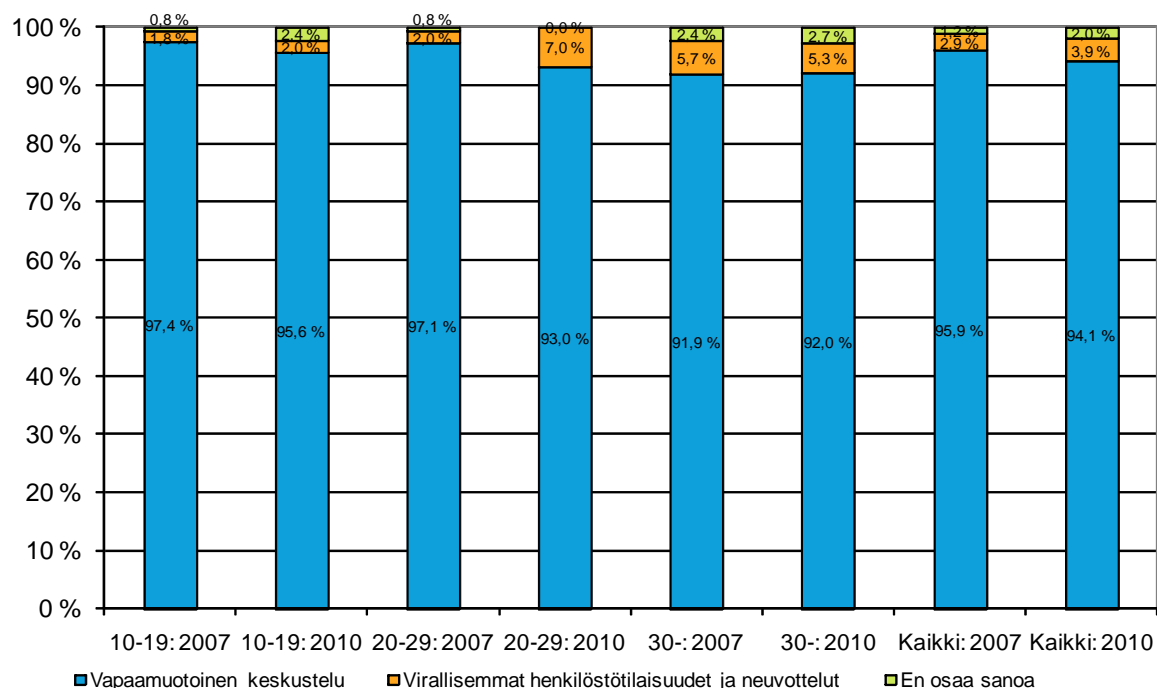
Työnantajat neuvottelevat ja sopivat työntekijöiden kanssa erityisesti työaikajärjestelyistä, työterveyshuollosta ja -hyvinvoinnista, koulutuksesta, ja työsäännöistä. Usein myös neuvotellaan palkoista ja palkkioista, virkistys ym. muiden varojen yleisistä säännöistä, yrityksen sisäisestä tiedottamisesta sekä yrityksen taloudellisesta tilasta.

Samoin kuin edellä mitä suurempiin yrityksiin mennään, sitä useammissa yrityksissä useammista asioista neuvotellaan ja sovitaan henkilöstön kanssa tilanteiden muuttuessa suuremman henkilöstön myötä. Näin näyttäisi tilanne olevan erityisesti määrä- ja osa-aikaisten työsuhteiden, ulkopuolisen työvoiman käytön, yrityksen taloudellisen tilan, yritysjärjestelyiden henkilöstövaikutusten ja yrityksen sisäisen tiedottamisen suhteen. Ilmeisesti taantuma näkyy erityisesti taloudellista tilaa koskevien neuvottelujen yleistymisenä.

Kuva 6. Henkilöstön (edustajan) kanssa neuvoteltavat ja sovittavat asiat.



Kuva 7. Merkityksellisempi keskustelumuoto yrityksen toiminnan kannalta: vapaamuotoinen vai virallinen.

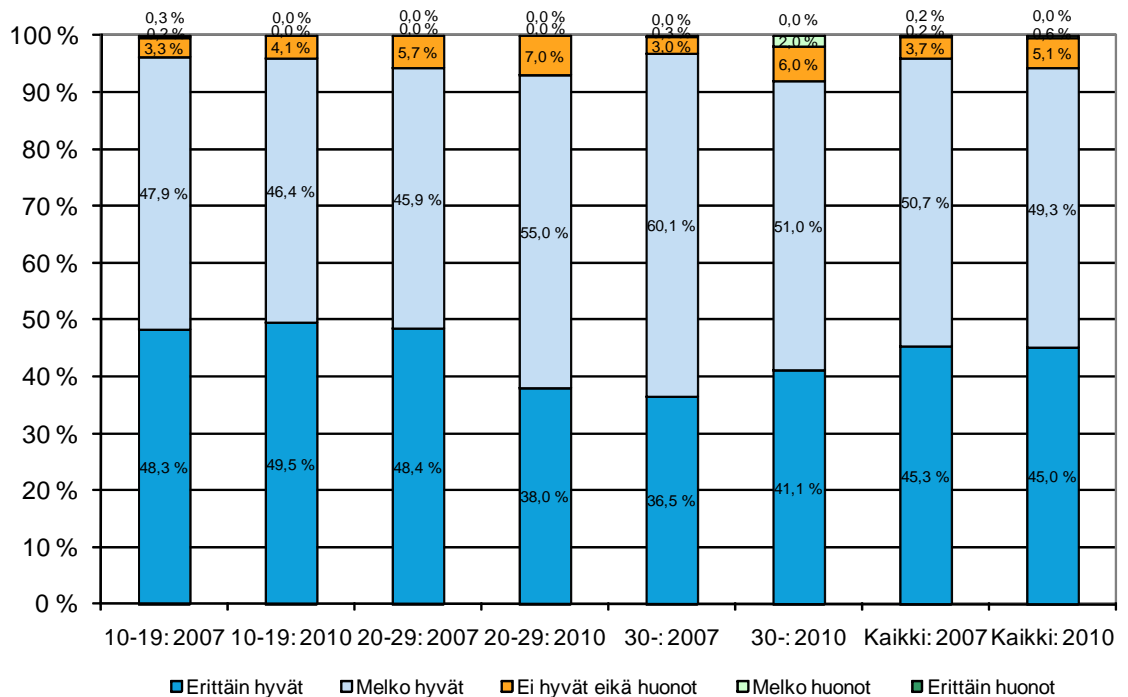


Kaiken kaikkiaan työnantajat näkevät kuitenkin merkityksellisemmäksi yrityksen toiminnan kannalta vapaamuotoisen keskustelun esimerkiksi kahvipöydissä ja työtehtäviä hoidettaessa. Erityisesti tätä mieltä ollaan alle 20 hengen yrityksissä, joiden edustajista 96 prosenttia vastaa näin. Vähintään 30 hengen yrityksistäkin 92 prosentissa vapaamuotoista kanssakäymistä pidetään tärkeämpänä yrityksen toiminnan kannalta kuin virallisia keskusteluja.

2.2 ILMAPIIRI

Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet arvioidaan erittäin tai melko hyväksi. Alle 30 hengen yrityksistä kuitenkin lähes puolessa suhteet arvioidaan erittäin hyväksi, kun vähintään 30 henkeä työllistävistä yrityksistä tällaisena arvion antaa noin 40 prosenttia. Huonon arvion antavien osuus jää noin 0,5 prosenttiin. Yt-lain piiriin tulleissa 20–29 hengen yrityksissä suhteet erittäin hyväksi arvioivien osuus on laskenut 10 prosenttiyksiköllä vuodesta 2007.

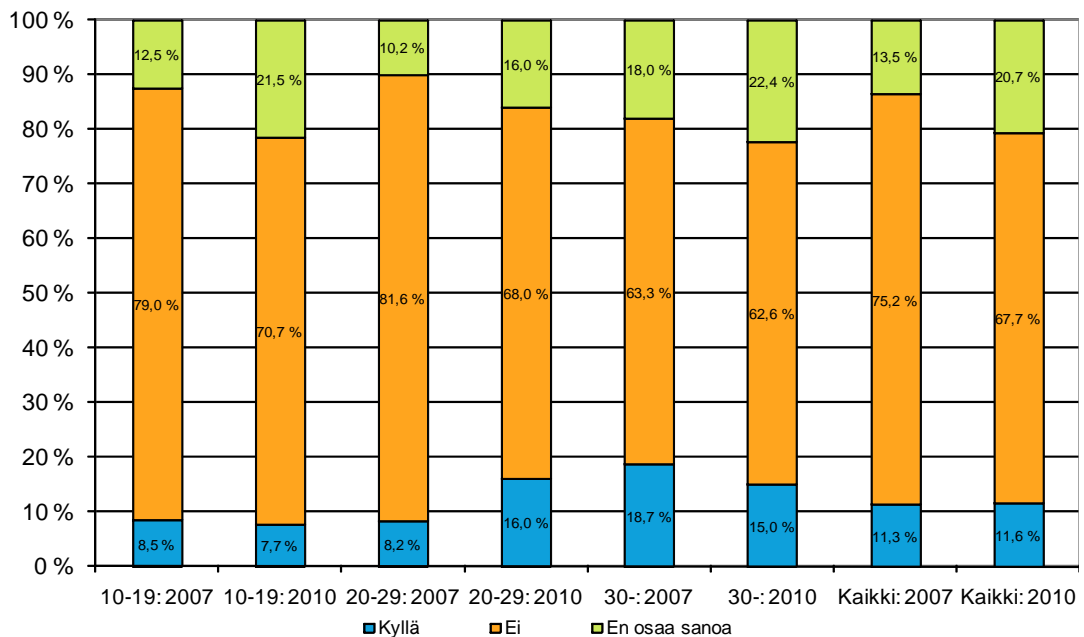
Kuva 8. Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet.



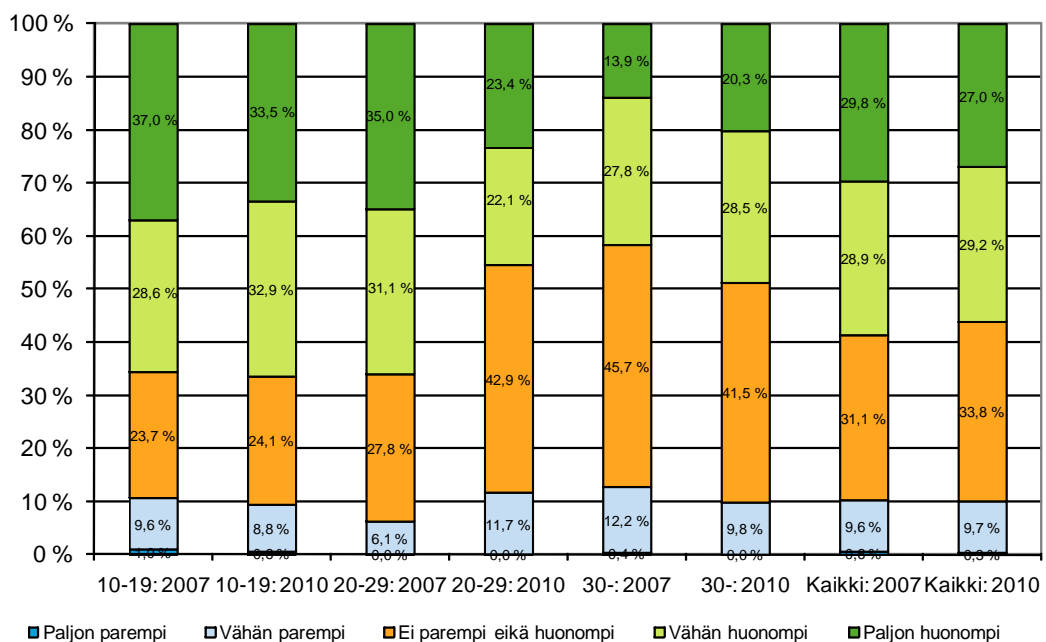
3 YT-LAIN VAIKUTUKSET

Alle 20 henkeä työllistävästä yrityksistä 8 prosentissa katsotaan, että uusi yt-laki oli perusteltua laajentaa 20–29 henkeä työllistäviin yrityksiin. Vähintään 30 henkeä työllistävästä yrityksistä tätä mieltä on vajaa viidennes. Alle 30 hengen yrityksistä 70 prosentin näkemyksen mukaan yt-lakia ei olisi tullut laajentaa pienempiin yrityksiin. Vähintään 30 henkeä työllistävästäkin tätä mieltä on 63 prosenttia. 20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä 68 prosenttia piti yt-lain laajentamista vääränä ratkaisuna. Verrattuna vuoteen 2007, laajentamista vastustavien joukko 20-29 hengen yrityksissä on pienentynyt reilut 10 prosenttia.

Kuva 9. Oliko perusteltua laajentaa yt-laki 20–29 henkeä työllistäviin yrityksiin?



Kuva 10. Uusi yt-laki verrattuna vanhaan yt-lakiin.

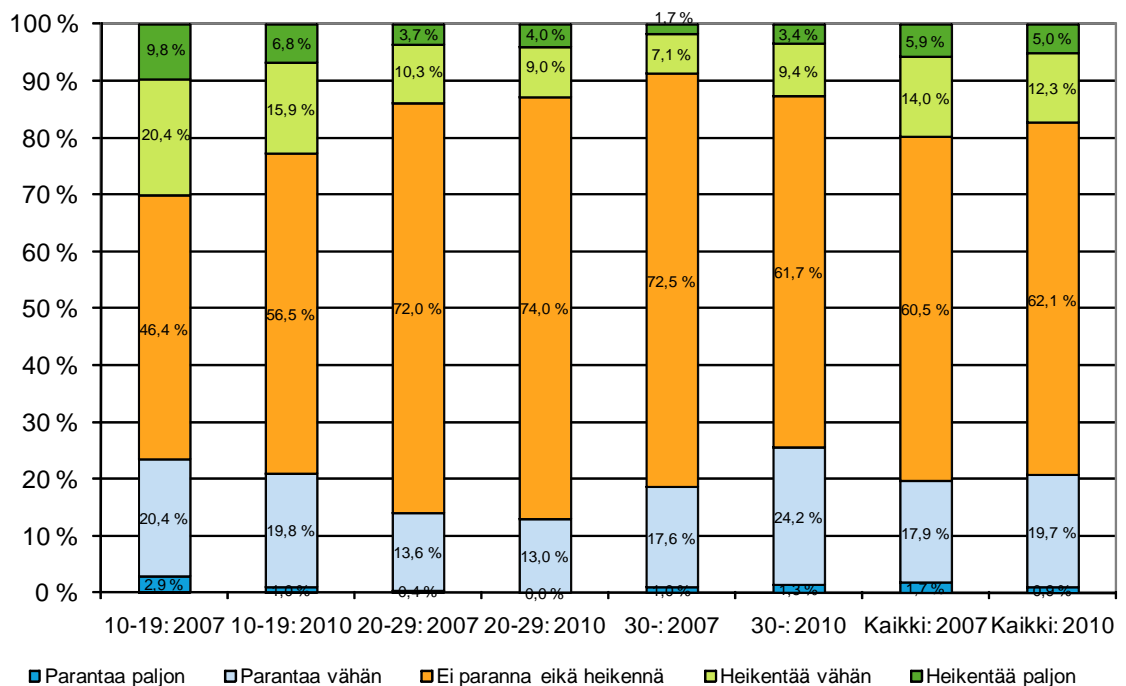


Uutta yt-lakia pitää vanhaa huonompana valtaosa alle 20 henkeä työllistävästä vastaajista, jotka ovat arvioineet tilannetta. Arvionsa antaneista vähintään 30 henkeä työllistävästäkin yrityksistä lähes puolet katsoo uuden yt-lain vanhaa huonommaksi, kun 10 prosenttia pitää uutta yt-lakia vanhaa parempana. Näiden yritysten edustajista reilu 40 prosenttia arvioi, että uusi yt-laki ei ole vanhaa parempi eikä huonompi. Samoin 20–29 henkeä työllistävästä noin 10 prosenttia pitää uutta vanhaa parempana ja lähes puolet sen sijaan huonompana. Näistä yrityksistä kuitenkin vuotta 2007 useammassa arvioidaan, että uusi yt-laki ei ole vanhaa parempi eikä huonompikaan.

3.1 KANSSAKÄYMINEN

Uuden yt-lain myötä 20–29 hengen yrityksissä työnantajien ja työntekijöiden välillä erillisiä henkilöstötilaisuuksia, joissa tiedotetaan ja keskustellaan asioista, olisi 10–19 hengen yritysten vuoden 2007 arvion mukaan keskimäärin 7,2 (mediaani 4) vuodessa ja 20–29 hengen yritysten arvion mukaan 7,2 (mediaani 4). 10–19 hengen yrityksissä arvioitiin neuvotteluja olevan mukaan keskimäärin 8,3 (mediaani 5) ja 20–29 hengen yrityksissä 5,9 (mediaani 4). Vähintään 30 henkeä työllistävässä yrityksissä arvioitiin uuden yt-lain myötä olevan erillisiä henkilöstötilaisuuksia keskimäärin 7,5 (mediaani 4) vuodessa ja neuvotteluja käytävän 7,0 (mediaani 4). Vuonna 2010 10–19 hengen yritysten arviot ovat samat kuin pari vuotta aikaisemmin. Edellä havaitsimme, että tiedottamisen ja keskusteluiden osalta arviot 4 tilaisuudesta ovat myös toteutuneet, mutta neuvottelutilaisuuksia näyttäisi toteutuneen hieman ennakoitua vähemmän mediaanin ollessa 3 20–29 hengen yrityksissä.

Kuva 11. Yt-lain vaikutus yhteisten asioiden hoitoon.

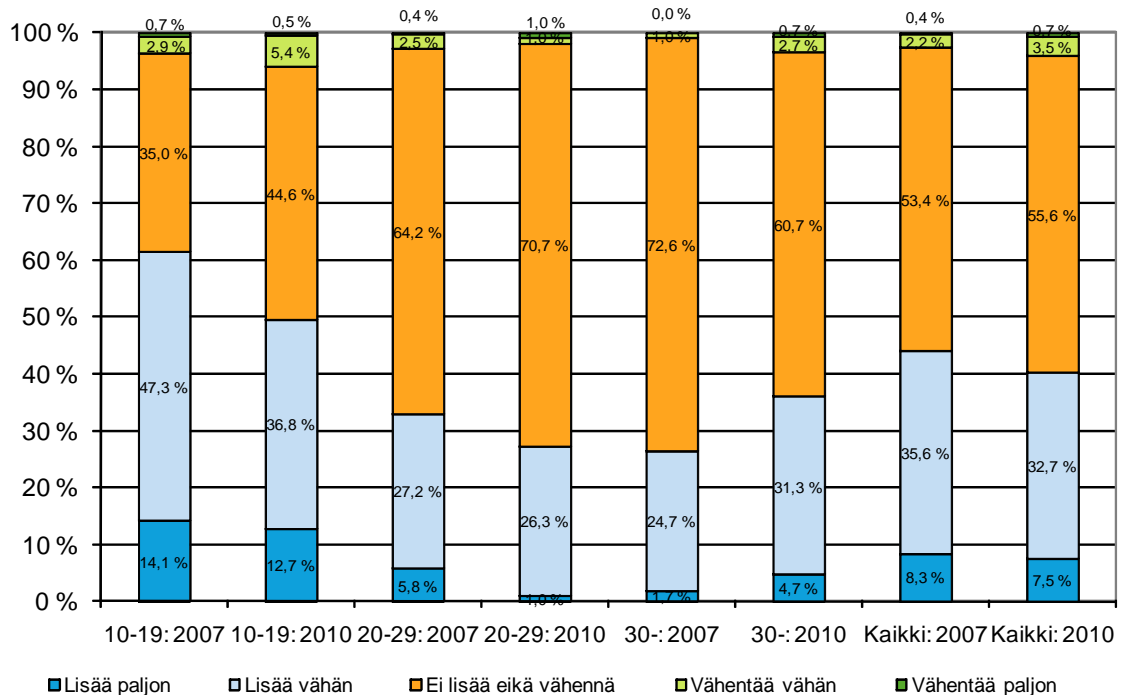


Yt-lain ei arvioida pääsääntöisesti vaikuttavan yhteisten asioiden hoitoon parantavasti eikä heikentävästi. Vähintään 30 henkeä ja 20–29 henkeä työllistävästä tätä mieltä on 60–75 prosenttia oman yrityksensä kohdalta. Vähintään 30 henkeä työllistävästä yrityksistä reilussa 10 prosentissa arvioidaan yt-lain heikentävän yhteisten asioiden hoitoa ja neljänneksessä parantavan yhteisten asioiden hoitoa omassa yrityksessä. 20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä 13 prosentissa yt-lain uskotaan heikentävän yhteisten

asioiden hoitoa yrityksessä ja samoin 13 prosentissa parantavan yhteisten asioiden hoitoa.

Vuonna 2007 10–19 henkeä työllistävästä 46 prosenttia uskoi, että yt-lailla ei ole vaikutusta yhteisten asioiden hoitoon 20–29 henkeä työllistävässä yrityksissä. Tämän kokoluokan yrityksistä 30 prosenttia arvioi yt-lain heikentävän yhteisten asioiden hoitoa ja 23 prosenttia parantavan asioiden hoitoa 20–29 henkeä työllistävässä yrityksissä. Nyt 10 prosenttiyksikköä useampi arvioi, ettei vaikutusta ole sekä asioiden hoitamisen paranemiseen että heikkenemiseen uskovien kustannuksella.

Kuva 12. Yt-lain vaikutus työntekijöiden ajankäyttöön yhteisten asioiden hoitamiseen.



Pääsääntöisesti yt-lain ei uskota vaikuttavan työntekijöiden ajankäyttöön yhteisten asioiden hoitamiseen omassa yrityksessä. Vähintään 30 henkeä työllistävästä yrityksistä tätä mieltä on 60 prosenttia ja 20–29 henkeä työllistävästä 71 prosenttia. Vähentävää vaikutusta yt-lailla ei juurikaan uskota olevan, mutta 36 prosentissa vähintään 30 henkeä ja 27 prosentissa 20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä yt-lain uskotaan lisäävän työntekijöiden ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitoon. Vähintään 30 hengen yrityksissä niin vaikutusten kuin ajankäytön suhteen yhteisten asioiden hoitamiseen vuotta 2007 hieman useampi arvioi olevan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia yt-lailla.

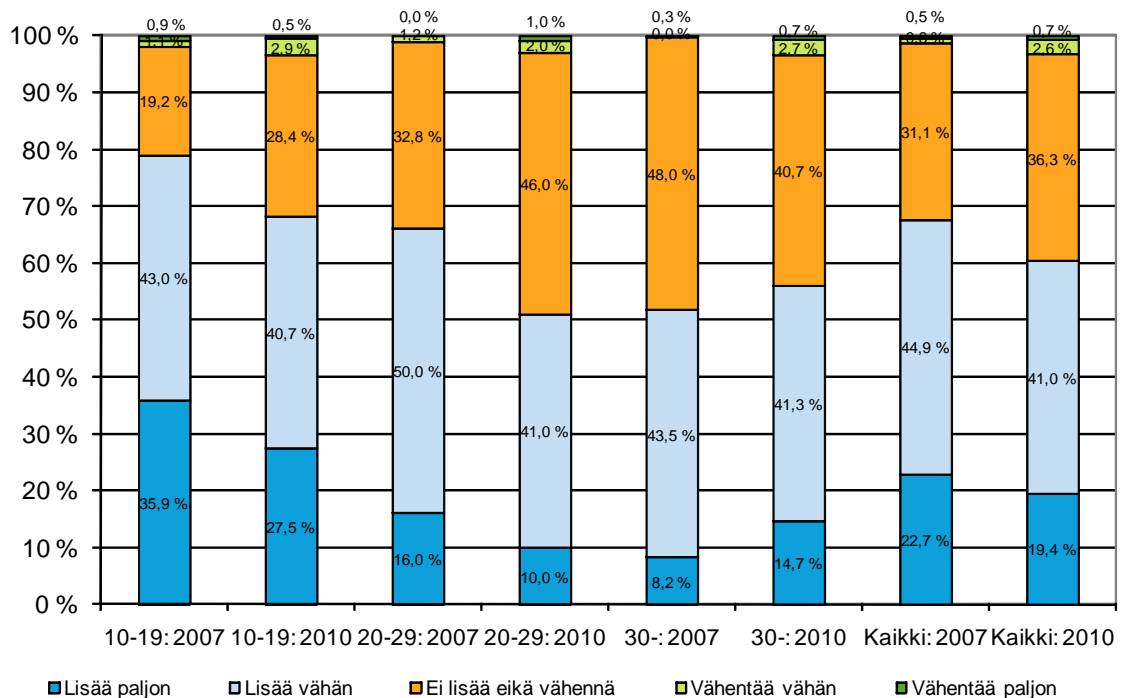
10–19 henkeä työllistävästä yrityksistä 45 prosenttia ei usko yt-lain lisäävän eikä vähentävän työntekijöiden ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitamiseen 20–29 henkeä työllistävässä yrityksissä. Tästäkin osin on tapahtunut 10 prosenttiyksikön nousu. Näistä yrityksistä puolet arvioi työntekijöiden ajankäytön lisääntyvän. Niitä, jotka uskovat ajankäytön lisääntyvän paljon, on 13 prosenttia. Arviot ajankäytön kasvusta ovat siten korkeammat kuin yrityksissä, jotka ovat yt-lain piirissä.

Sen sijaan yt-lain arvioidaan lisäävän työnantajan ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitamiseen. Vähintään 30 henkeä ja 20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä tätä mieltä on reilut puolet. Vähentävää vaikutusta yt-lailla ei juurikaan uskota olevan, mutta 41 prosentissa vähintään 30 henkeä ja 46 prosentissa 20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä yt-lain ei uskota lisäävän eikä vähentävän työnantajan ajankäyttöä yhteisten

asioiden hoitoon. Jälkimmäisten kohdalla arviot vaikuttamattomuudesta ovat yleistyneet vuoteen 2007 verrattuna.

10–19 henkeä työllistäväistä yrityksistä 28 prosenttia ei usko yt-lain lisäävän eikä vähentävän työnantajan ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitamiseen 20–29 henkeä työllistäväissä yrityksissä. Tässä on nousua vajaat 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2007. Näistä yrityksistä 68 prosenttia arvioi työnantajien ajankäytön lisääntyvän. Niitä, jotka uskovat ajankäytön lisääntyvän paljon, on 28 prosenttia. Arviot ajankäytön kasvusta ovat siten myös tältä osin korkeammat kuin yrityksissä, jotka ovat yt-lain piirissä.

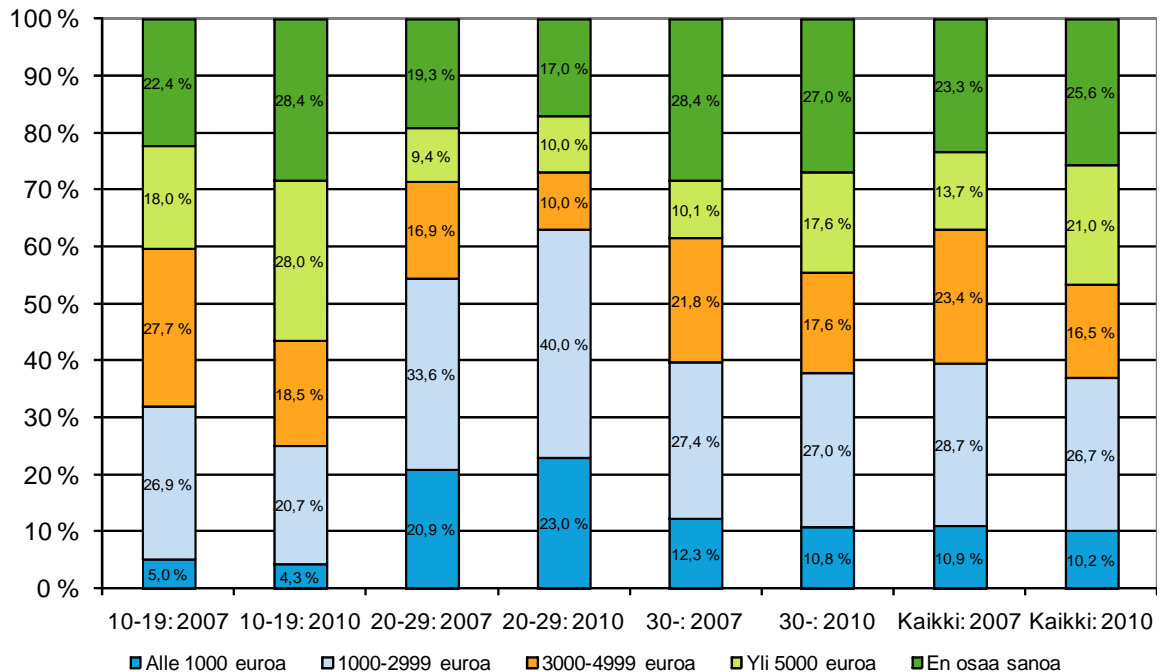
Kuva 13. Yt-lain vaikutus työnantajien ajankäyttöön yhteisten asioiden hoitamiseen.



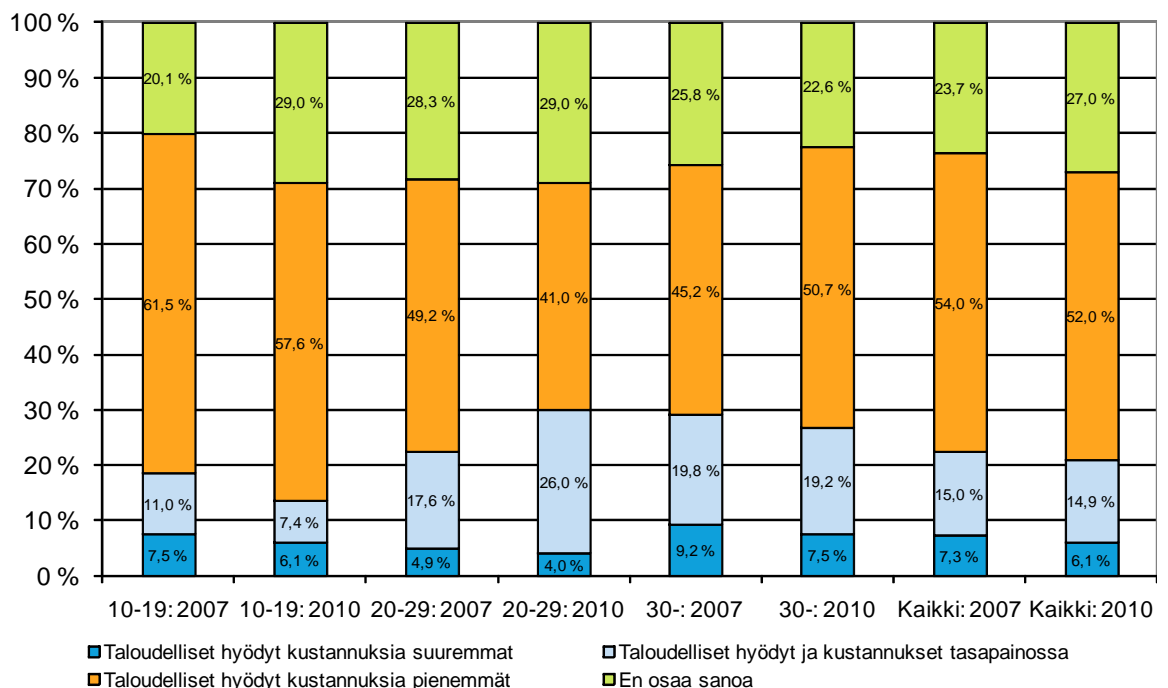
3.2 TALOUDELLISET VAIKUTUKSET

Yt-lain arvioidaan aiheuttavan suoria kustannuksia työnantajan ja työntekijöiden ajankäytön kautta 1000–2999 euroon vuodessa 20–29 henkeä työllistäväissä yrityksissä. Näin arvioi 40 prosenttia 20–29 henkeä työllistäväistä yrityksistä ja 27 prosenttia vähintään 30 henkeä ja 21 prosenttia 10–19 henkeä työllistäväistä yrityksistä. 20–29 henkeä työllistäväistä yrityksistä kustannuksiksi arvioi 3000–4999 euroon 10 prosenttia. Vähintään 30 henkeä työllistäväistä yrityksistä tämän arvion tekee 18 prosenttia ja 10–19 henkeä työllistäväistä 19 prosenttia. 20–29 henkeä työllistäväistä yrityksistä alle 1000 euron vuosikustannuksia arvioi 23 prosenttia, kun vähintään 30 henkeä työllistävässä osuus jää 11 prosenttiin ja 10–19 henkeä työllistävässä 4 prosenttiin. Niin alle 20 henkeä kuin vähintään 30 henkeä työllistävässä on selvästi 20–29 henkeä työllistäviä yrityksiä enemmän niitä, jotka arvioivat kustannukset vähintään 5000 euroksi – ja näiden osuus on noussut vuodesta 2007.

Kuva 14. Yt-lain suorat lisäkustannukset työnantajien ja työntekijöiden ajankäytön kautta 20–29 henkeä työllistävissä yrityksissä.



Kuva 15. Yt-lain taloudelliset hyödyt vs. kustannukset.



Yt-lain tuomat taloudelliset hyödyt kokonaisuutena arvioidaan kustannuksia pienemmiksi 20–29 henkeä työllistävissä yrityksissä. Tätä mieltä on 41 prosenttia 20–29 henkeä työllistävistä yrityksistä, noin puolet vähintään 30 henkeä työllistävistä ja noin 60 prosenttia 10–19 henkeä työllistävistä yrityksistä. 20–29 hengen yrityksistä 4 prosenttia uskoo taloudellisten hyötyjen ylittävän kustannukset. Vähintään 30 hengen yrityksistä tätä mieltä on 8 prosenttia ja 10–19 henkeä työllistävistä 6 prosenttia. Hyödyt ja kustannukset tasapainoisiksi arvioi 26 prosenttia 20–29 henkeä työllistävistä yrityksistä,

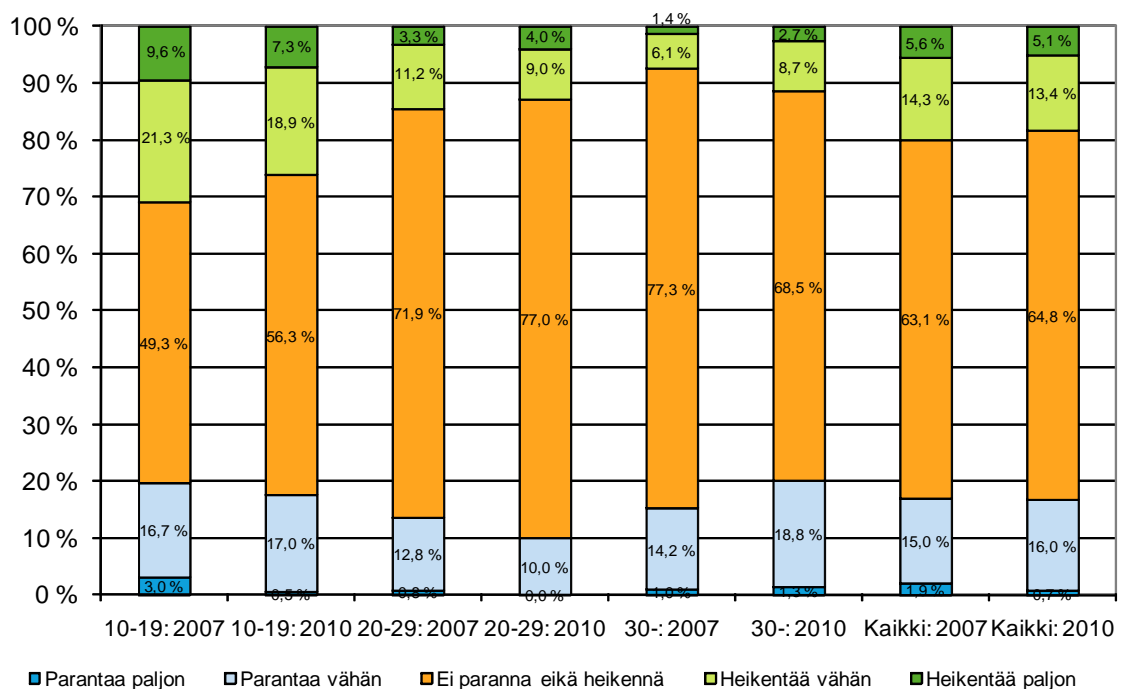
vajaat 20 prosenttia vähintään 30 henkeä työllistävästä ja 7 prosenttia 10–19 henkeä työllistävästä yrityksistä. 20–29 henkeä työllistävästä 8 prosenttiyksikköä vähemmän arvioi hyödyt kustannuksia pienemmäksi kuin vuonna 2007. Vastaajista 20–30 prosenttia riippuen kokoluokasta ei osannut arvioida hyötyjen ja kustannusten suhdetta.

3.3 ILMAPIIRI

Pääsääntöisesti yt-lain ei uskota vaikuttavan työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin parantavasti eikä heikentävästi. Vähintään 30 henkeä työllistävästä yrityksistä 69 prosentissa arvioidaan, että yt-lailla ei ole vaikutuksia työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin omassa yrityksessä. 20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä 77 prosentissa yt-lailla ei arvioida olevan vaikutuksia suhteisiin yrityksessä. 10–19 henkeä työllistävästä yrityksistä 56 prosentissa arvioidaan, että yt-lailla ei ole vaikutuksia työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin 20–29 hengen yrityksissä.

Vähintään 30 henkeä työllistävässä yrityksissä viidennes arvioi yt-lailla olevan suhteita parantavia vaikutuksia ja 10 prosentissa heikentäviä vaikutuksia. 20–29 henkeä työllistävässä yrityksissä suhteiden parantumiseen usko 10 prosenttia ja heikentymiseen 13 prosenttia. 10–19 henkeä työllistävästä yrityksistä reilu neljännes usko työnantajien ja työntekijöiden suhteiden heikentyneen 20–29 hengen yrityksissä yt-lain myötä ja vajaa viidennes parantuneen. Vuoteen 2007 verrattuna vaikutusta epäilevien osuus on noussut hieman alle 20 henkeä työllistävässä yrityksissä ja laskenut vähintään 30 henkeä työllistävässä yrityksissä.

Kuva 16. Yt-lain vaikutus työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin.

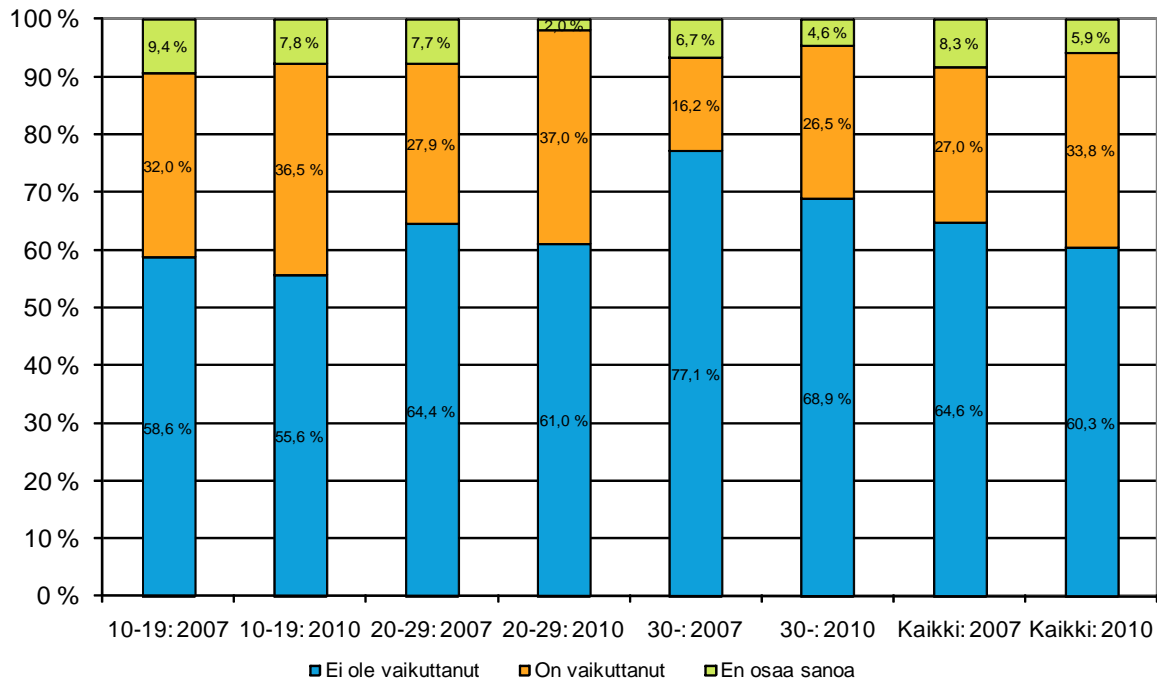


3.4 YRITYSRAKENNE

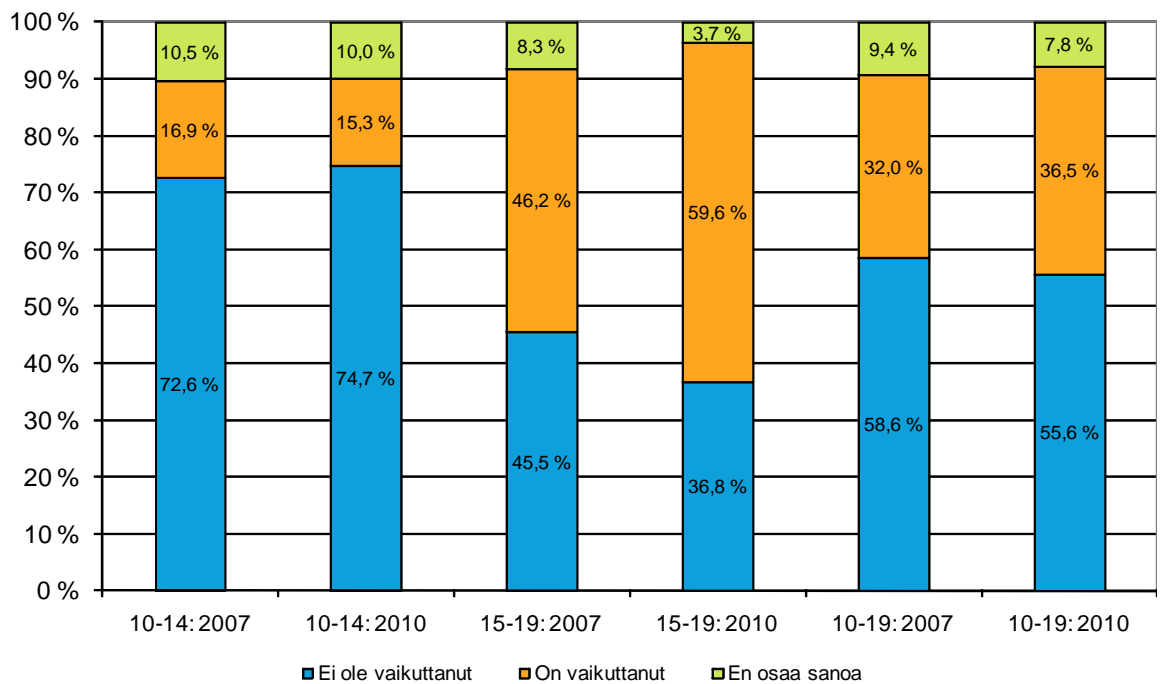
Yt-laki on vaikuttanut yritysraenteeseen neljäsosaan vähintään 30 henkeä työllistävästä yrityksistä. 20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä 37 prosenttia katsoo yt-lain vaikuttaneen yrityksensä rakenteeseen. 10–19 henkeä työllistävästä yrityksistä niin ikään 37 prosentissa yt-laki on vaikuttanut yrityksen rakenteeseen. Nämä osuudet ovat hieman

korkeampia kuin vuonna 2007. Kun tarkastellaan lähemmin 10–19 henkeä työllistäviä yrityksiä, luonnollisestikin voidaan huomata, että erityisesti juuri alle 20 hengen jäävissä yrityksissä arvioidaan yt-lailla olleen vaikutuksia yrityksen rakenteeseen – peräti 60 prosentissa yrityksistä arvioidaan näin. Tässä ryhmässä osuus on myös noussut huomattavasti.

Kuva 17. Onko yt-laki vaikuttanut joskus yrityksen rakenteeseen?



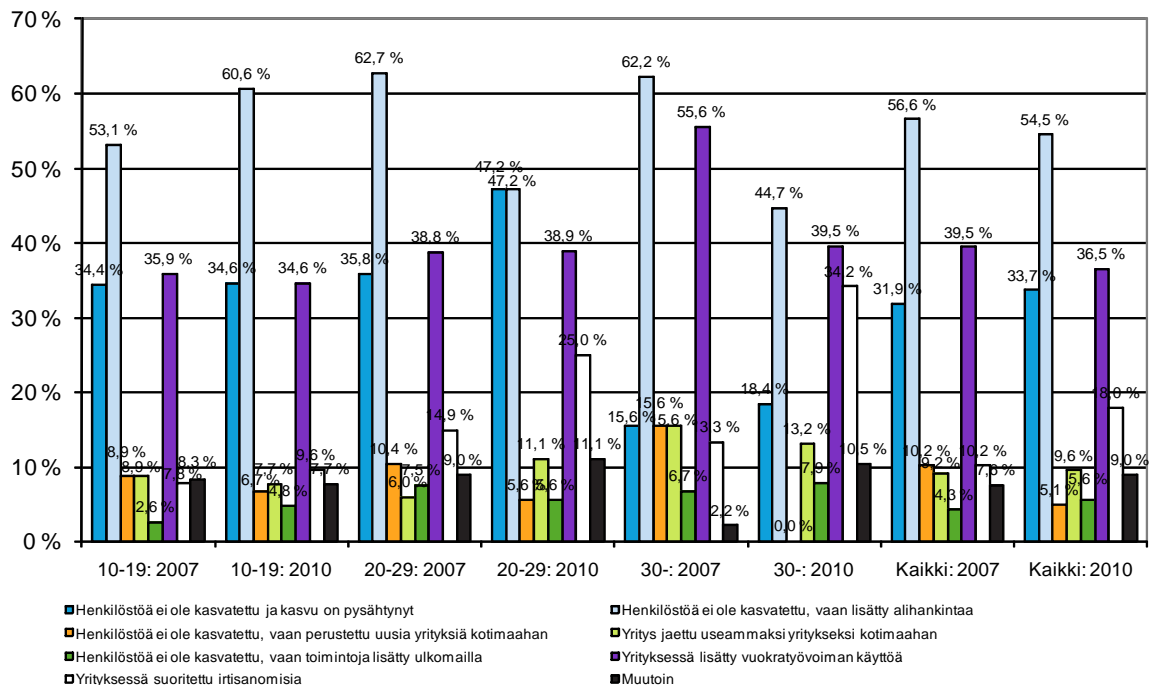
Kuva 18. Onko yt-laki vaikuttanut joskus rakenteeseen alle 20 henkilön yrityksissä?



Yt-laki on erityisesti lisännyt alihankinnan ja vuokratyövoiman käyttöä. Alihankintaa on lisännyt vajaa puolet vähintään 30 hengen ja 20–29 hengen yrityksistä sekä 60 prosenttia 10–19 hengen yrityksistä, joiden rakenteeseen yt-laki on vaikuttanut. Vuokratyövoiman käyttöä on lisännyt noin 40 prosenttia yrityksistä kokoluokasta riippumatta. Vaikka tässä onkin kysytty yt-lain vaikutuksia pidemmällä aikavälillä, vastauksissa voi hieman heijastua myös taantuman vaikutukset näkyen niin alihankinnassa ja vuokratyövoiman käytössä kuin irtisanomisissa.

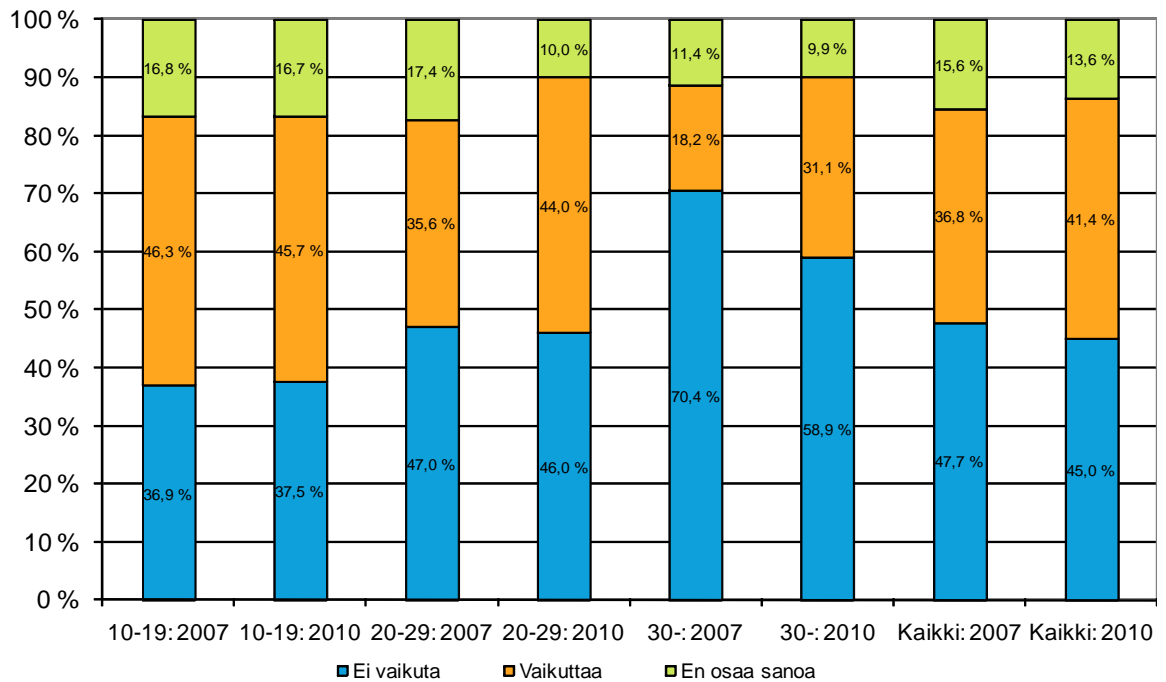
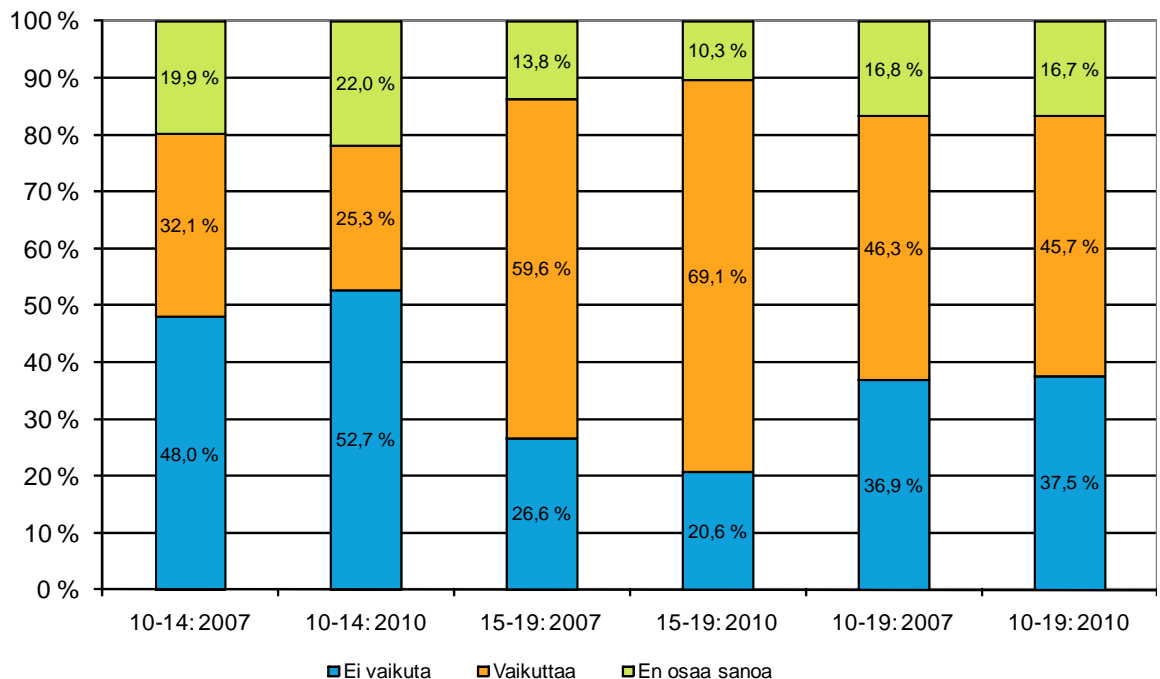
Alle 30 hengen yrityksissä yt-laki on myös jarruttanut kasvua. 20–29 hengen yrityksistä 47 prosentissa ja 10–19 hengen yrityksistä 35 prosentissa henkilöstöä ei ole kasvatettu ja yrityksen kasvu on pysähtynyt joskus – ainakin tilapäisesti. Vähintään 20 hengen yrityksissä irtisanomisia on suoritettu pienempiä useammin. Lisäksi etenkin vähintään 30 hengen yrityksistä muita useamman kohdalla yritys on jossakin vaiheessa jaettu useammaksi yritykseksi.

Kuva 19. Kuinka yrityksen rakenne on muuttunut yt-lain vuoksi?



Yt-lain uskotaan tulevaisuudessa vaikuttavan pienempien yritysten rakenteeseen. 10–19 henkeä työllistävistä yrityksistä 46 prosenttia ja 20–29 henkeä työllistävistä yrityksistä 44 prosenttia uskoo yt-lain vaikuttavan yrityksensä rakenteeseen. Vähintään 30 henkeä työllistävistä yrityksistäkin 31 prosenttia katsoo yt-lailla olevan vaikutuksia yrityksensä rakenteeseen tulevaisuudessa. Nämä osuudet ovat nousseet vähintään 20 henkeä työllistävissä yrityksissä vuodesta 2007.

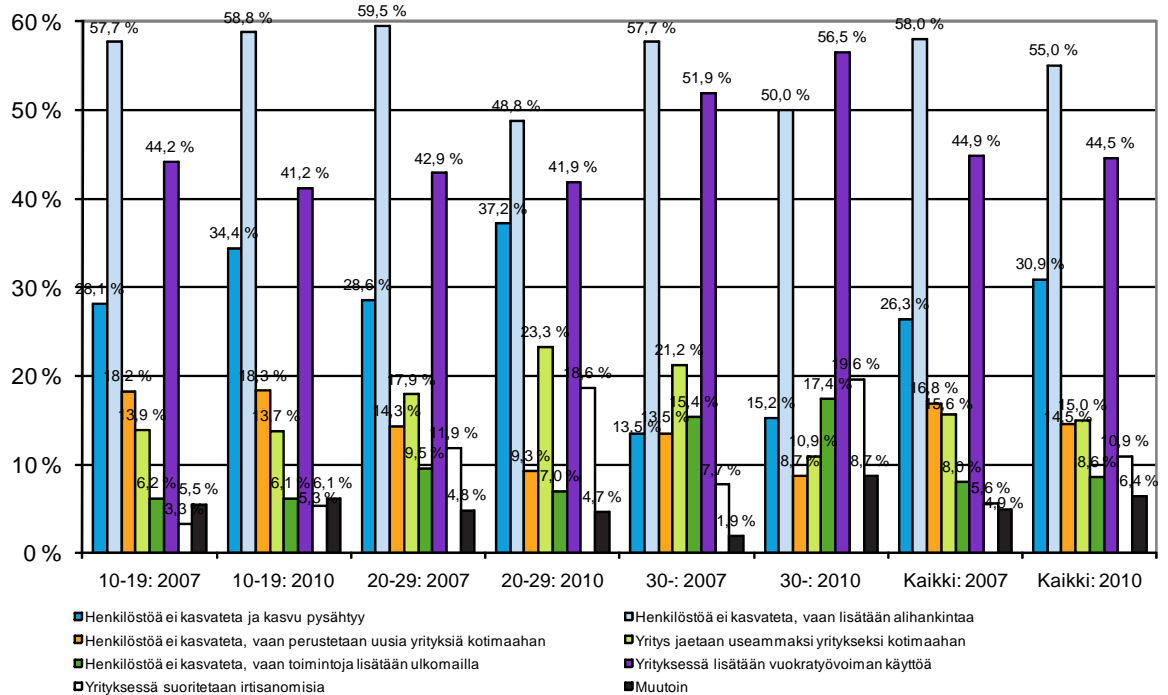
Tarkasteltaessa tarkemmin alle 20 henkeä työllistäviä yrityksiä luonnollisestikin erityisesti 15–19 henkeä työllistävien kohdalla yt-lailla arvioidaan olevan vaikutuksia yritysstruktuuriin: näin arvioi lähes 70 prosenttia vastaajista. Tämä osuus on noussut lähes 10 prosenttiyksikköä vuodesta 2007.

Kuva 20. Tuleeko yt-laki vaikuttamaan yrityksen rakenteeseen?

Kuva 21. Tuleeko yt-laki vaikuttamaan rakenteeseen alle 20 henkilön yrityksissä?


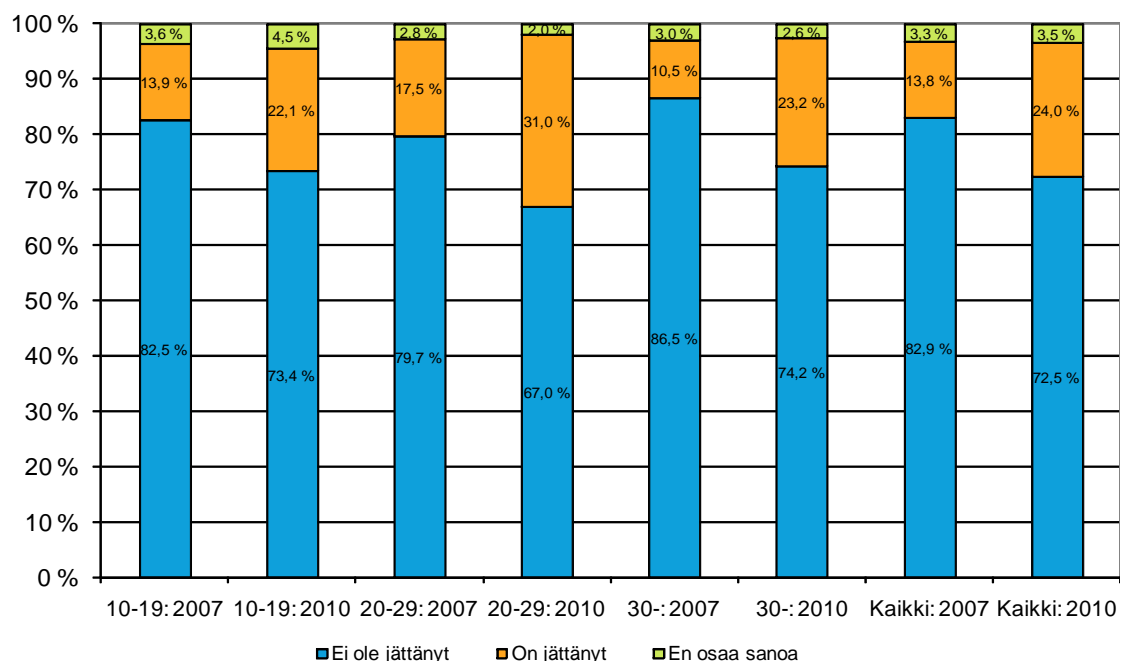
Yt-lain arvioidaan erityisesti lisäävän alihankintaa ja vuokratyövoiman käyttöä tulevaisuudessa. Alihankintaa arvioi lisäävänsä puolet vähintään 20 hengen yrityksistä ja lähes 60 prosenttia 10–19 hengen yrityksistä, joiden rakenteeseen yt-lain uskotaan vaikuttavan. Vuokratyövoiman käyttöä arvioivat lisäävänsä etenkin vähintään 30 hengen yritykset – 57 prosenttia. 20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä 42 prosenttia arvioi lisäävänsä vuokratyövoiman käyttöä ja 10–19 hengen yrityksistä 41 prosenttia. Verrattuna toteutuneisiin yt-lain vaikutuksiin erityisesti alle 30 henkeä työllistävät yritykset näyttäisivät lisäävän alihankintaa ja vähintään 30 henkeä työllistävät vuokratyövoiman käyttöä.

Alle 30 hengen yrityksissä yt-lain uskotaan myös jarruttavan kasvua. 20–29 hengen yrityksistä 37 prosentissa ja 10–19 hengen yrityksistä 34 prosentissa henkilöstöä ei tulla kasvattamaan ja yrityksen kasvu tulee pysähtymään – ainakin tilapäisesti. 20–29 hengen yrityksissä pienempiä useamman kohdalla tullaan yritys jakamaan useammaksi yritykseksi ja jopa irtisanomisia tullaan suorittamaan. Irtisanomiset nousevat esille myös vähintään 30 hengen yritysten kohdalla ulkomaiden toimintojen lisäämisen ohella. 10–19 henkeä työllistävien kohdalla korostuu puolestaan uusien yritysten perustaminen kotimaahan yhden yrityksen kasvattamisen sijaan.

Kuva 22. Kuinka yrityksen rakenne tulee muuttumaan yt-lain vuoksi?

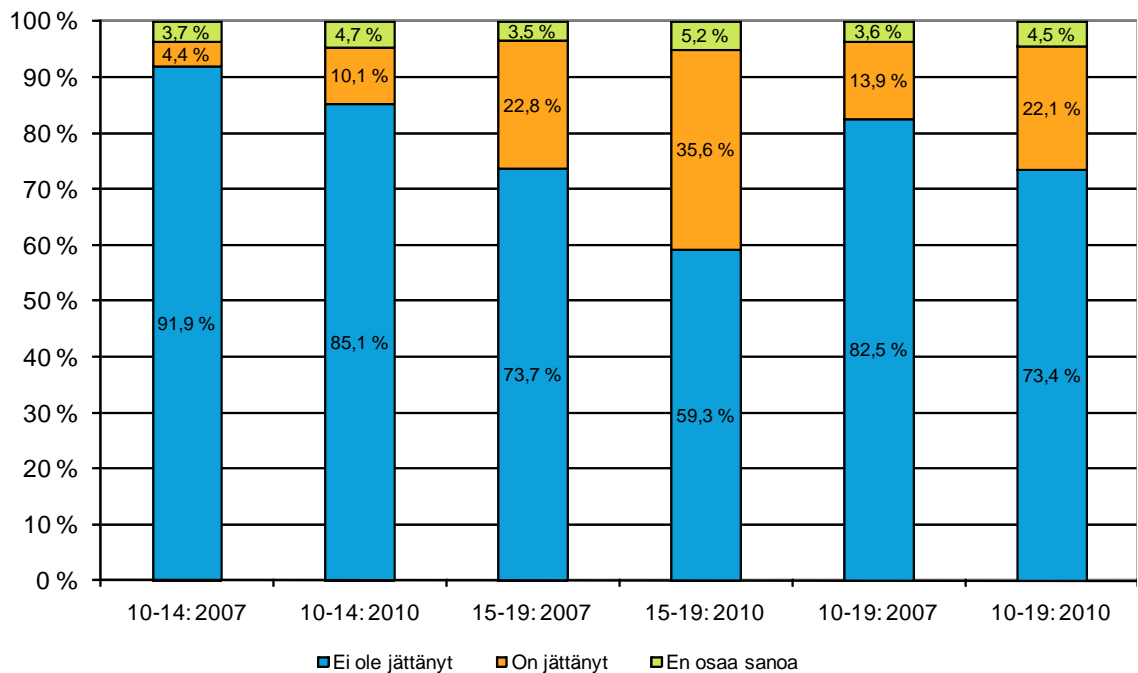


Kuva 23. Onko joskus jätetty palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi?

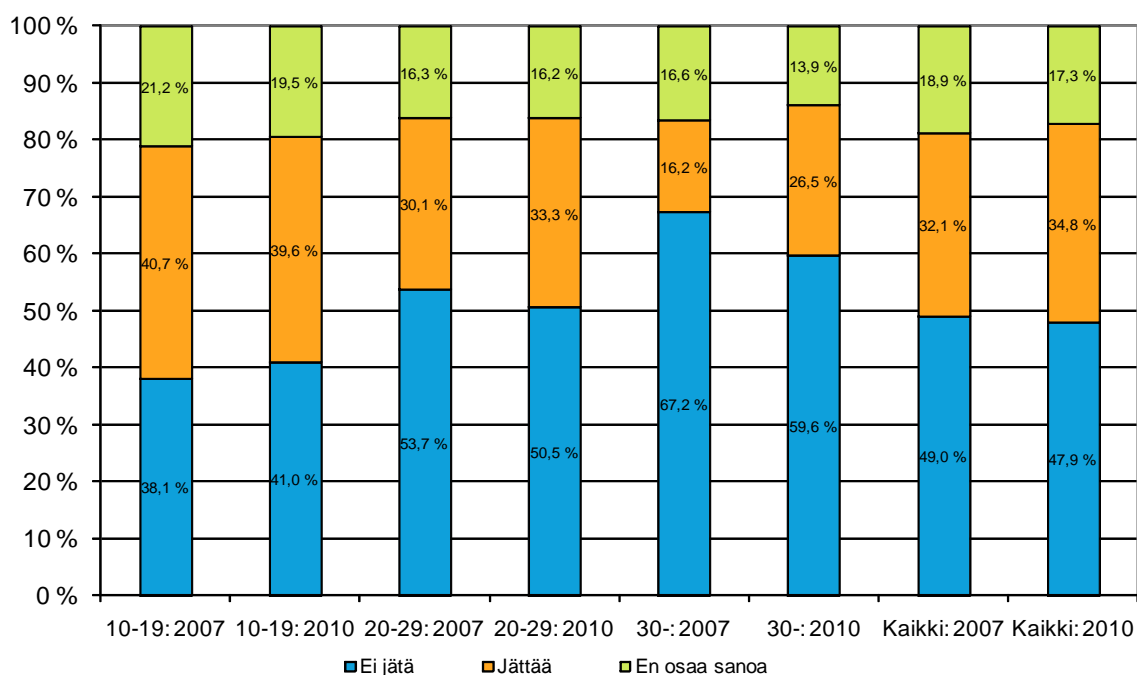


20–29 henkeä työllistävästä yrityksistä 31 prosenttiin on jätetty joskus lisäämättä henkilöstöä yt-lain vuoksi. Näitä pienempienkin yritysten kohdalla 22 prosenttia on jättänyt palkkaamatta uutta henkilöstöä. Vähintään 30 hengen yrityksistäkin 23 prosenttia on joskus jättänyt palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi. Nämä osuudet ovat korkeampia kuin vuonna 2007. Luonnollisesti palkkaamatta jättäminen näkyy erityisesti juuri alle 20 hengen yritysten osalla: 15–19 henkeä työllistävästä 36 prosenttia ilmoittaa jättäneensä palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi.

Kuva 24. Onko joskus jätetty palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi alle 20 henkilön yrityksissä?

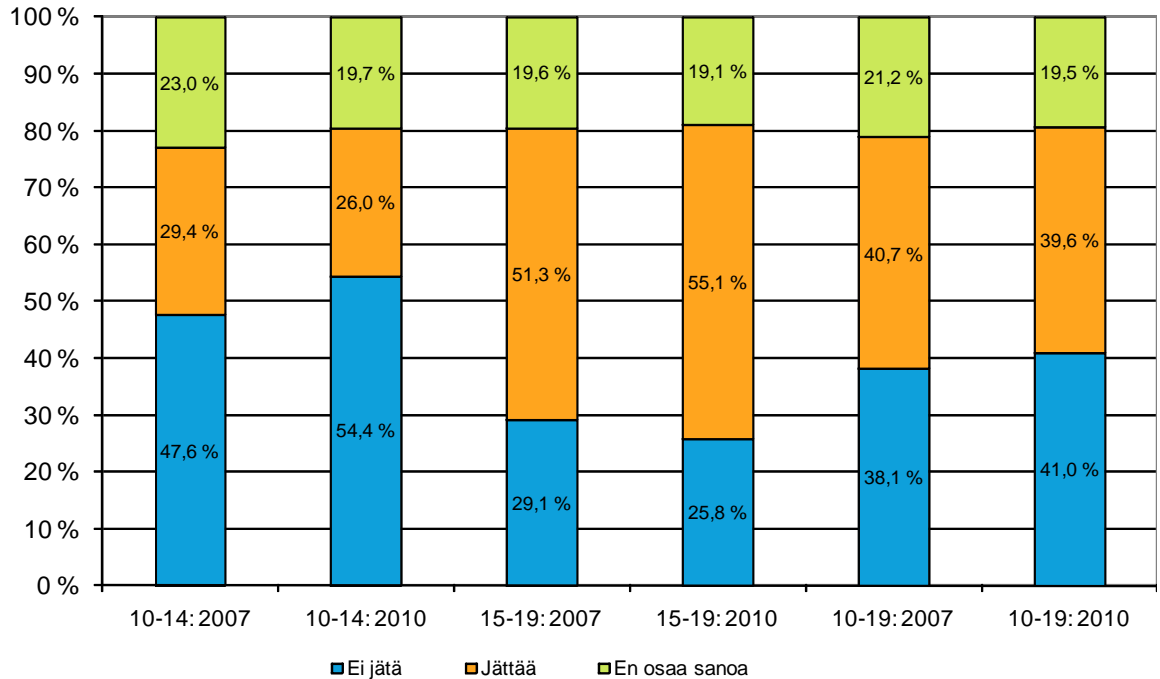


Kuva 25. Tullaanko jättämään palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi?



Tulevaisuudessa 10–19 henkeä työllistävästä yrityksistä noin 40 prosenttia arvioi joskus jättävänsä lisäämättä henkilöstöään yt-lain vuoksi. 20–29 henkeä työllistävien yritysten kohdalla kolmasosa uskoo jättävänsä palkkaamatta uutta henkilöstöä tulevaisuudessa. Vähintään 30 hengen yrityksistäkin neljäsosa arvioi joskus tulevaisuudessa jättävänsä palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi. Luonnollisesti palkkaamatta jättäminen näkyy erityisesti juuri alle 20 hengen yritysten osalla: 15–19 henkeä työllistävästä reilu puolet arvioi jättävänsä palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi.

Kuva 26. Tullaanko jättämään palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi alle 20 henkilön yrityksissä?



Julkaisija:

Suomen Yrittäjät

PL 999, 00101 Helsinki

puhelin (09) 229 221

faksi (09) 2292 2980

toimisto@yrittajat.fi

www.yrittajat.fi

