



## Alkusanat

Yhteistoimintalain kokonaisuudistus tuli voimaan 1.7.2007. Lain soveltamisala laajenee vuoden 2008 alusta lähtien koskemaan myös 20-29 henkilöä työllistäviä yrityksiä.

Suomen Yrittäjät vastusti lain soveltamisalan laajentamista. Uudistuksen vaikutusten ennakoitiin olevan haitallisia niin yrityksille kuin niiden henkilöstöllekin. Tässä raportissa selvitetään yritysten näkemyksiä muutosten jo realisoituneista ja odotettavissa olevista vaikutuksista.

Raportin perustana oleva yrityskysely kohdennettiin lain vaikutusten kannalta tärkeimpiin yritysryhmiin. Näitä ovat yli 10 mutta alle 20 henkilöä työllistävät yritykset, joiden osalta haluttiin selvittää, kuinka säännökset vaikuttavat soveltamisrajan tuntumassa. Toinen ryhmä on säännösten uusi soveltamiskohde eli 20-29 henkilön yritykset. Yli 30 henkilön yrityksiltä kysyttiin toisaalta niiden kokemuksia lain toimivuudesta ja toisaalta näkemyksiä säännösten soveltamisalan laajentamisesta.

Raportti osoittaa yt-lailla olevan selviä haitallisia vaikutuksia yritysten toimintaan ja strategiaan ratkaisuihin. Kaikissa yritysryhmissä katsottiin, että laista aiheutuu enemmän kustannuksia kuin hyötyä. Alle 20 henkilöä työllistävästä yrityksistä yli 40 prosenttia arvioi jättävänsä tulevaisuudessa henkilöstöä lisäämättä yt-lain vuoksi. Aineistosta selvitettiin erikseen, että 15-19 hengen yrityksistä jopa yli puolet arvioi jättävänsä yt-lain vuoksi henkilöstöä lisäämättä.

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 kevästuntokauden 2010 aikana selvitys soveltamisalan laajentamisen vaikutuksista pienille yrityksille ja erityisesti niiden vakituisen henkilöstön kehitykselle. Suomen Yrittäjät jatkaa yt-lain vaikutusten seurantaa ja edellyttää, että hallitus varautuu pikaisiin toimenpiteisiin lain yrityksille aiheuttamien ilmeisen haitallisten vaikutusten poistamiseksi.

Helsingissä 28.12.2007

Jussi Järventaus  
toimitusjohtaja  
Suomen Yrittäjät

## Sisällys<sup>1</sup>

Tiivistelmä	3
1 Johdanto	5
2 Nykytilanne pk-yrityksissä	6
2.1 Kanssakäyminen	6
2.2 Ilmapiiiri	10
3 Yt-lain vaikutukset	11
3.1 Kanssakäyminen	12
3.2 Taloudelliset vaikutukset	14
3.3 Ilmapiiiri	16
3.4 Yritysrakenne	16

---

<sup>1</sup> Raportin on koontanut ekonomisti Harri Hietala, Suomen Yrittäjät.

## Tiivistelmä

Suomen Yrittäjien kyselyn perusteella yrittäjät ovat tutustuneet jo hyvin uuteen yt-lakiin. Uutena lain piiriin tulevista 20-29 hengen yrityksistä yli puolessa on henkilöstöä edustava luottamusmies tai -valtuutettu valittuna.

Yrittäjien näkemysten mukaan he työnantajina tiedottavat asioista ja ottavat työntekijöiden mielipiteet hyvin huomioon. Mielestään melko hyvin tiedottavia on 65 prosenttia ja mielipiteet huomioon ottavia 71 prosenttia. Erittäin hyvin tiedottavia katsoo alle 30 hengen yrityksistä olevan 18-19 prosenttia. 20-29 henkeä työllistävästä yrityksistä 19 prosentissa katsotaan työntekijöiden mielipiteet otettavan erittäin hyvin huomioon ja 10-19 henkeä työllistävästä 27 prosentissa. Siten kyselystä välittyy sama kuva kuin työntekijöiden näkemyksiä mittaavasta Työministeriön työolobarometrasta.

Yli 30 hengen yrityksissä työnantajan ja työntekijöiden välisiä neuvotteluja näytettäisiin käytävän yksi enemmän vuodessa kuin pienemmissä. Yt-lain uskotaan nostavan neuvottelujen määrään 20-29 hengen yrityksissä samaksi – mediaanina neljäksi neuvotteluksi. Vapaamuotoisempien henkilöstölle tiedottamisen ja keskustelemisen tilaisuuksia on jo nyt kokoluokasta riippumatta noin neljä vuodessa.

Työnantajat tiedottavat ja neuvottelevat työntekijöiden kanssa erityisesti työaikajärjestelyistä, työterveyshuollosta ja -hyvinvoinnista, koulutuksesta, ja työsäännöistä. Useissa yrityksissä myös tiedotetaan ja neuvotellaan palkoista ja palkkioista, yrityksen sisäisestä tiedottamisesta sekä yrityksen taloudellisesta tilasta.

Kaiken kaikkiaan yrittäjät pitävät yrityksen toiminnan kannalta selkeästi keskeisempänä vapaamuotoista keskustelua kuin virallista kanssakäymistä. Erityisesti tätä mieltä ollaan alle 30 hengen yrityksissä.

Yt-lain ei uskota vaikuttavan yhteisten asioiden hoitoon 20-29 hengen yrityksissä parantavasti eikä heikentävästi. Pääsääntöisesti yt-lain ei uskota vaikuttavan työntekijöiden ajankäyttöön yhteisten asioiden hoitamiseen. Yli 30 hengen yrityksistä 26 prosentissa ja 20-29 hengen yrityksissä 33 prosentissa työntekijöiden ajankäytön yhteisten asioiden hoitamiseen uskotaan lisääntyvän yt-lain myötä. Sen sijaan työnantajien ajankäytön arvioidaan lisääntyvät yt-lain vaikutuksesta. Tätä mieltä ollaan 52 prosentissa yli 30 hengen yrityksistä ja 66 prosentissa 20-29 hengen yrityksistä.

Työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet arvioidaan melko tai erittäin hyväksi. Alle 30 hengen yrityksissä suhteet arvioidaan suurempia yrityksiä useammin erittäin hyväksi työolobarometrin tavoin. Yt-lain ei uskota vaikuttavan suhteisiin parantavasti eikä heikentävästi. Kolme neljästä yli 20 henkeä työllistävästä yrityksestä on tätä mieltä.

Vajaa 30 prosenttia vastaajista arvioi yt-lain suoriksi lisäkustannuksiksi 1000:sta 3000 euroon 20-29 hengen yrityksissä. Vajaa neljännes arvioi työnantajan ja työntekijöiden ajankäytöstä aiheutuvat kustannukset 3000:sta 5000 euroksi. Yt-lain taloudelliset kustannukset arvioidaan kokonaisuutena taloudellisia hyötyjä suuremmiksi. Tällaisen arvion tekee vajaat puolet yli 20 henkeä työllistävästä yrityksistä. Noin 7 prosenttia yrityksistä arvioi taloudelliset hyödyt kustannuksia suuremmiksi. Kustannusten ja hyötyjen tasapainoon uskoo 15 prosenttia.

Yli 30 henkeä työllistävästä yrityksistä 16 prosentissa yt-laki on vaikuttanut joskus yrityksen rakenteeseen. Alle 30 hengen yrityksistä noin 30 prosenttia katsoo yt-lain vaikuttaneen yrityksen rakenteeseen. Suunnilleen samat osuudet yli 20 henkeä työllistävästä yrityksistä arvioivat yt-lain vaikuttavan myös jatkossa yrityksen rakenteeseen. Sen sijaan 10-19 henkeä työllistävästä yrityksistä 46 prosenttia arvioi yt-lain vaikuttavan tulevaisuudessa yrityksen rakenteeseen.

Noin kolmanneksessa alle 30 hengen yrityksistä, joiden rakenteeseen yt-laki on vaikuttanut, kasvu on pysähtynyt ja yritykseen ei ole palkattu lisähenkilöstöä yt-lain vaikutuksesta. Yt-laki on

myös lisännyt vuokratyövoiman käyttöä ja alihankintaa. Vaikutustenkin osalta arviot tulevaisuudesta ovat samanlaiset kuin toteutunut kehitys – alihankintaa ja vuokratyövoiman käyttöä lisätään. Pahimmillaan yrityksen kasvu voi pysähtyä ainakin hetkellisesti.

Uusia henkilöitä on jätetty palkkaamatta yt-lain vuoksi 18 prosentissa 20-29 henkeä työllistävistä yrityksistä. Yli 30 hengen yrityksistäkin 11 prosentissa rekrytointeja on jätetty suorittamatta. Tulevaisuudessa yt-lain vaikutukset arvioidaan tätäkin negatiivisemmiksi. Yli 30 hengen yrityksistä 16 prosenttia arvioi tulevaisuudessa jättävänsä tekemättä rekrytointeja yt-lain vuoksi ja 20-29 hengen yrityksistäkin 30 prosenttia. Lain soveltamisen ulkopuolelle jäävistä 10-19 hengen yrityksistä peräti 41 prosenttia uskoo jättävänsä tulevaisuudessa palkkaamatta lisähenkilöstöä yt-lain johdosta. Lain soveltamisen tuntumassa olevista 15-19 henkilön yrityksistä peräti 51,3 % arvioi jättävänsä lisähenkilöstöä palkkaamatta yt-lain vuoksi.

Alle 30 hengen yrityksistä 80 prosentin mukaan yt-lakia ei olisi tullut laajentaa pienempiin yrityksiin. Yli 30 hengen yritysten edustajistakin 63 prosenttia on tätä mieltä. Tämän näkemyksen takana on esitettyjen kysymysten perusteella yt-lain haitalliset vaikutukset yritysten kehittämiseen, kasvuun ja työllistämiseen sekä vaikuttamattomuus ilmapiiriin ja yhteisten asioiden hoitoon. Lisäksi vapaassa palautteessa tulivat esille pelot suurenkin uhkasakon tai hyvityksen lankeamisesta maksettavaksi pelkästään muistamattomuudesta tai pienestä menettelyvirheestä.

Uusi yt-laki nähdään vanhaa huonommaksi. Kaksi kolmesta alle 30 hengen yrityksestä on tätä mieltä. Yli 30 hengen yrityksissäkin on enemmän niitä, jotka pitävät uutta yt-laki vanhaa huonompana (42 prosenttia), kuin niitä, jotka pitävät uutta lakia vanhaa parempana (12 prosenttia).

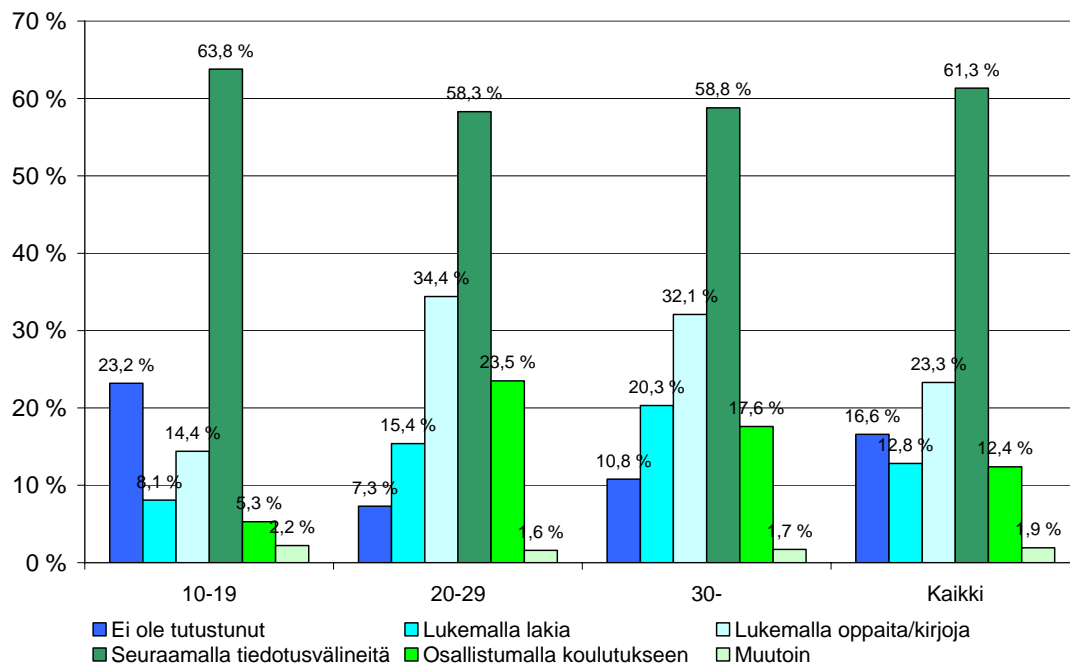
Yt-lakiselvitys kohdennettiin vähintään 10 henkilöä työllistäviin yrityksiin. Kaikkiaan tällaisia yrityksiä on Suomessa noin 16 400. Selvityksen tulosten yleistäminen koskemaan kaikkia näitä yrityksiä antaa viitteitä vaikutusten merkittävydestä. Selvityksessä 32 % yrityksistä ilmoitti jättävänsä joskus tulevaisuudessa henkilöstöä palkkaamatta yt-lain johdosta. Sellaisia yrityksiä on yhteensä reilusti yli 5 000.

## 1 Johdanto

Yt-lakikysely 2007 tehtiin joulukuun toisella viikolla. Kysely lähetettiin 4 900 yli 10 henkeä työllistävään Suomen Yrittäjien jäsenyrytykseen. Kyselyyn vastasi 1 151 yrittäjää. Vastaaajista 607 työllistää 10-19 henkeä, 247 20-29 henkeä ja 297 yli 30 henkeä. Vastaaajien osuus nousi siten 23 prosenttiin ja oli kaikissa ryhmissä yli 20 prosenttia. 20-29 henkeä työllistävästä vastasi 30 prosenttia.

10-19 henkeä työllistävien yritysten vastaaajista 77 prosenttia on tutustunut uuteen yt-lakiin. Pääsääntöisesti tutustuminen on tapahtunut tiedotusvälineiden kautta. Uusina yt-lain piiriin tulevista 20-29 henkeä työllistävästä lakiin on tutustunut 93 prosenttia. Tutustuminen on tapahtunut tiedotusvälineiden ohella lukemalla oppaita ja kirjoja. Useat ovat osallistuneet myös koulutukseen ja tutustuneet itse lakiin. Yli 30 henkeä työllistävästä yrityksistä 90 prosenttia on tutustunut uuteen yt-lakiin. Pienempiin yrityksiin verrattuna hiukan harvemmin on osallistuttu koulutukseen, mutta vastaavasti hieman useammin on tutustuttu itse lakiin.

**Kuva 1. Tutustuminen uuteen yt-lakiin.**

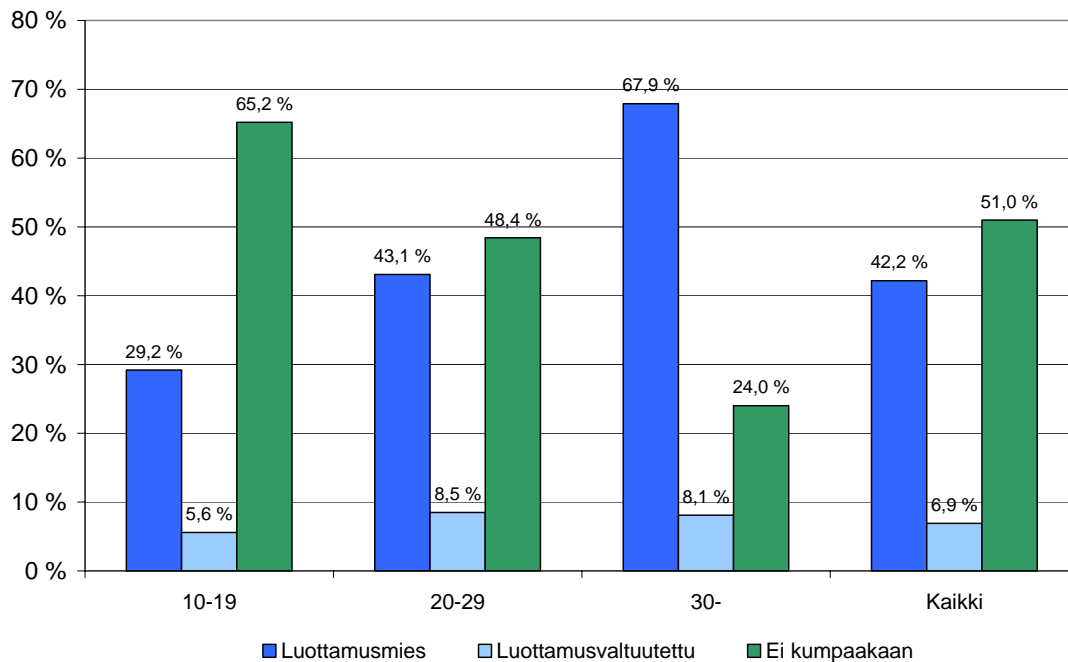


Yli 30 henkeä työllistävästä yrityksistä 22 prosenttia on käyttänyt ulkopuolisia tahoja yt-lakiin liittyvien asioiden hoitamiseen. Ulkopuolisia tahoja käyttäneistä 49 prosenttia on hyödyntänyt lakiasiantuntijoiden palveluita. Tilitoimistoja on käyttänyt 20 prosenttia ja konsultteja tai muita asiantuntijoita 19 prosenttia. Vastaaajista 28 prosenttia on käyttänyt muita tahoja, joita ovat pääasiassa elinkeinoelämän järjestöt.

## 2 Nykytilanne pk-yrityksissä

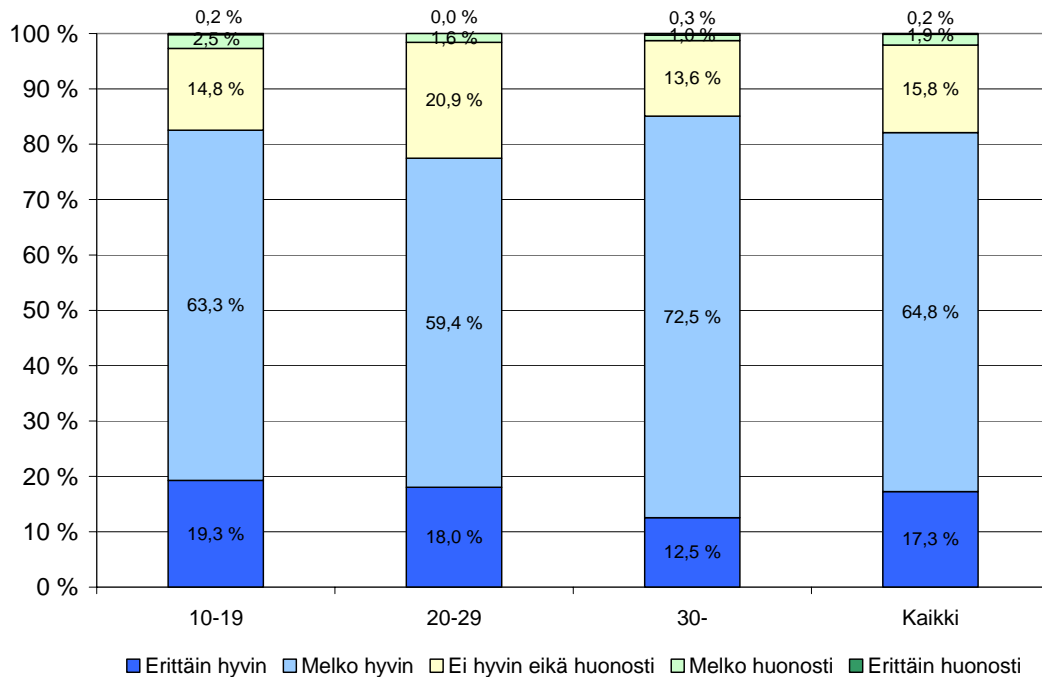
Vastaajayrityksistä puolessa on luottamies tai -valtuutettu ja puolessa ei ole kumpaakaan. 10-19 henkeä työllistävistä yrityksistä 35 prosentissa on luottamusmies tai -valtuutettu, 20-29 henkeä työllistävistä 52 prosentissa ja yli 30 henkeä työllistävistä 76 prosentilla. Luottamusvaltuutettujen osuus jää 6-8 prosenttiin.

**Kuva 2. Työntekijöiden edustaja yrityksessä.**

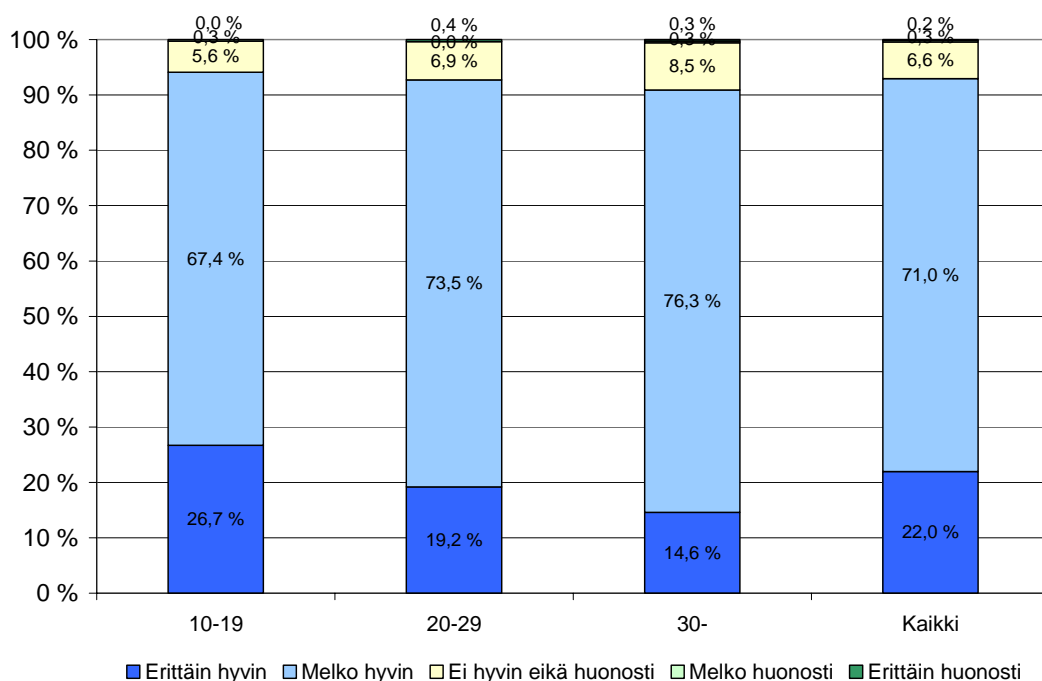


### 2.1 Kanssakäyminen

Työnantajat tiedottavat yrityksen asioista työntekijöille mielestään hyvin. 10-19 henkeä työllistävistä yrityksistä melko hyvin tiedottavia arvioi olevansa 63 prosenttia, 20-29 henkeä työllistävistä 59 prosenttia ja yli 30 henkeä työllistävistä 73 prosenttia. Erittäin hyvin tiedottavia on 18-19 prosenttia alle 30 hengen yrityksistä ja 13 prosenttia yli 30 henkeä työllistävistä yrityksistä. Melko tai erittäin huonosti tiedottavien osuudet jäivät 1-3 prosenttiin.

**Kuva 3. Työnantajan tiedottaminen työntekijöille.**


Työnantajat ottavat näkemyksensä mukaan työntekijöiden mielipiteet huomioon hyvin. Alle 20 henkeä työllistävästä melko hyvin huomioon ottavia on 67 prosenttia, 20-29 henkeä työllistävästä 74 prosenttia ja yli 30 henkeä työllistävästä 76 prosenttia. Erittäin hyvin työntekijöiden mielipiteet koetaan otettavan huomioon pienemmissä yrityksissä. 10-19 henkeä työllistävästä näin katsoo 27 prosenttia, 20-29 henkeä työllistävästä 19 prosenttia ja yli 30 henkeä työllistävästä 15 prosenttia.

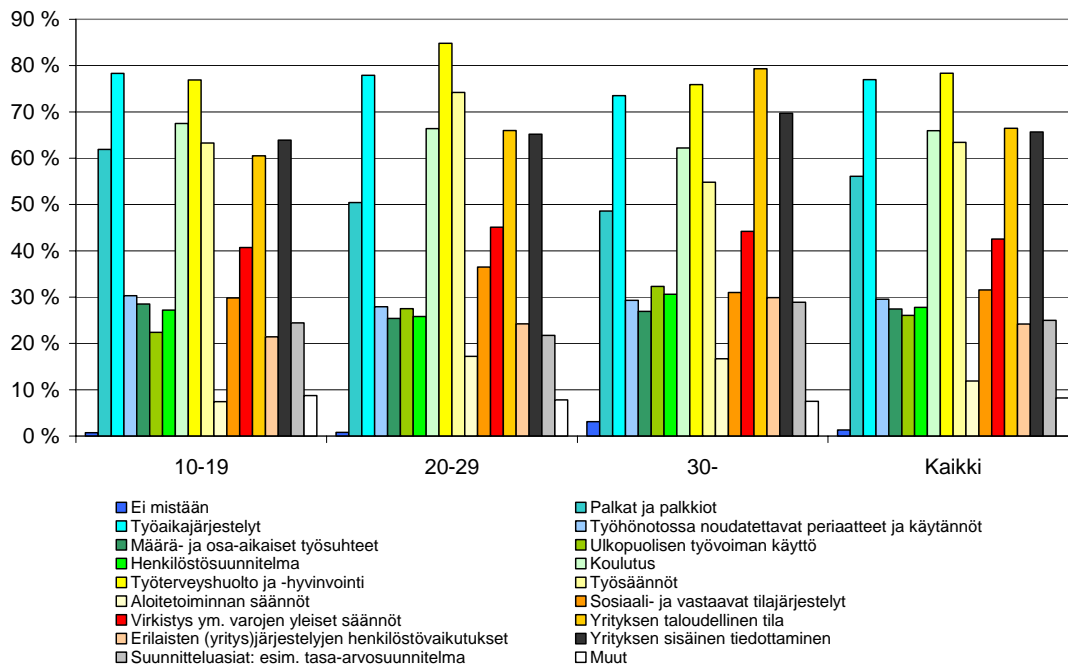
**Kuva 4. Työntekijöiden mielipiteiden huomioon ottaminen.**


Työnantajien ja työntekijöiden välillä erillisiä henkilöstötilaisuuksia, joissa tiedotetaan ja keskustellaan asioista, on 10-19 hengen yrityksissä keskimäärin 9,4 vuodessa (mediaani 4) ja 20-29 hengen yrityksissä 6,7 (mediaani 3). Työnantajan ja työntekijöiden (edustajan) välisiä neuvotteluja on 10-19 hengen yrityksissä vuodessa keskimäärin 7,3 (mediaani 3) ja 20-29 hengen yrityksissä 5,5 (mediaani 2). Yli 30 henkeä työllistävissä yrityksissä oli vanhan yt-lain aikana erillisiä henkilöstötilaisuuksia keskimäärin 7,6 vuodessa (mediaani 4) ja neuvotteluja käytiin 6,4 (mediaani 4).

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

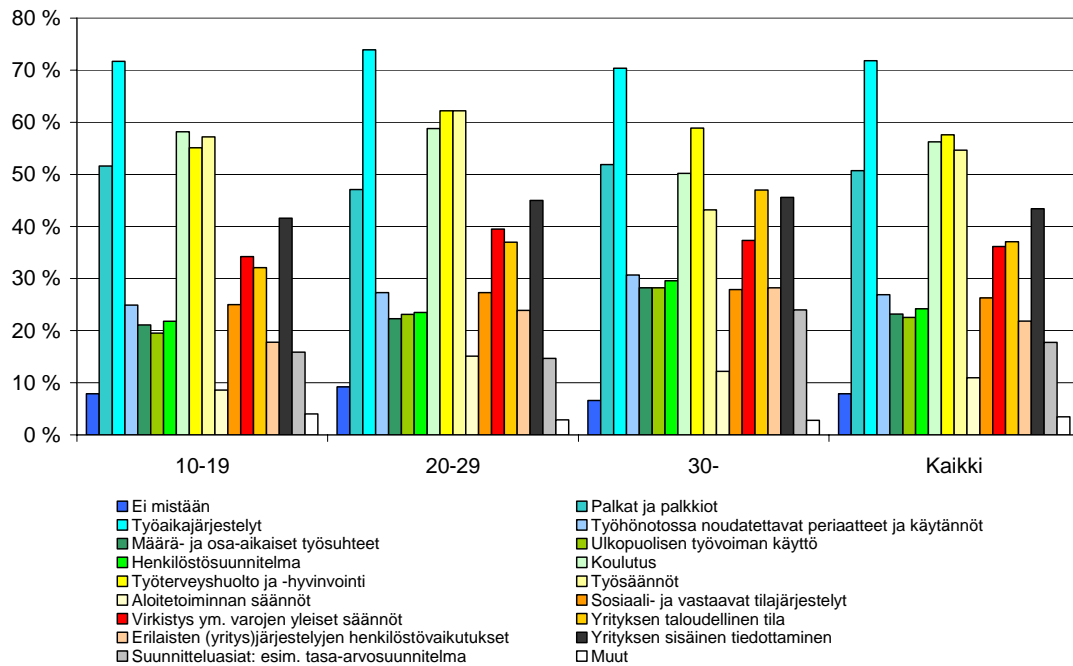
Alle 20 hengen yrityksissä muita useammin tiedotetaan ja keskustellaan henkilöstön kanssa palkoista ja palkkioista. Luonnollisesti mitä suurempiin yrityksiin mennään, sitä useammassa yrityksessä useammista asioista tiedotetaan ja keskustellaan henkilöstön kanssa. Näin näyttäisi tilanne olevan erityisesti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

**Kuva 5. Henkilöstölle tiedotettavat ja keskusteltavat asiat.**

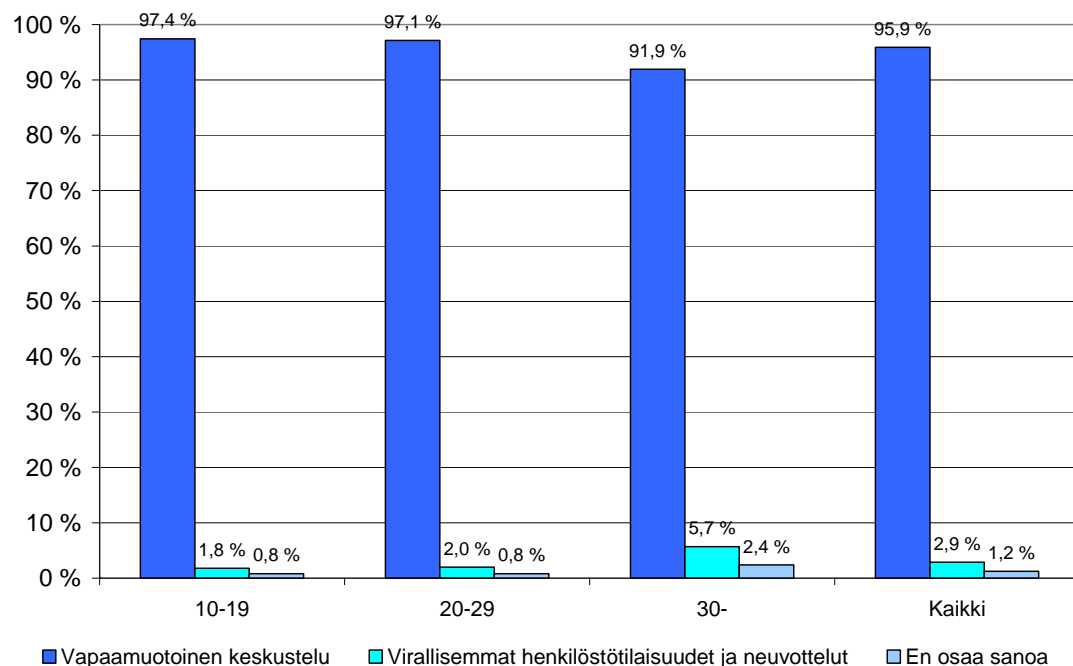


Työnantajat neuvottelevat ja sopivat työntekijöiden kanssa erityisesti työaikajärjestelyistä, työterveyshuollosta ja -hyvinvoinnista, koulutuksesta, ja työsäännöistä. Usein myös neuvotellaan palkoista ja palkkioista, virkistys ym. muiden varojen yleisistä säännöistä yrityksen sisäisestä tiedottamisesta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

Pienemmissä yrityksissä muita useammin neuvotellaan ja sovitaan henkilöstön (edustajan) kanssa työsäännöistä ja koulutuksesta. Samoin kuin edellä, mitä suurempiin yrityksiin mennään, sitä useammassa yrityksissä useammista asioista neuvotellaan ja sovitaan henkilöstön kanssa tilanteiden muuttuessa suuremman henkilöstön myötä. Näin näyttäisi tilanne olevan erityisesti ulkopuolisen työvoiman käytön, yrityksen taloudellisen tilan ja yritysjärjestelyjen henkilöstövaikutusten suhteen.

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


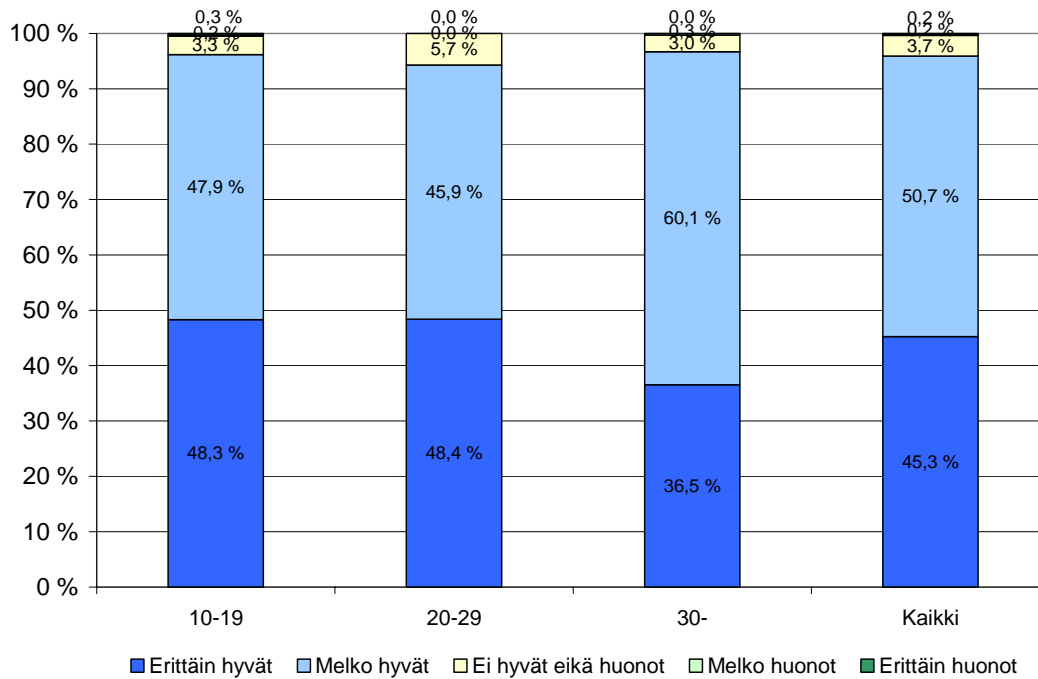
Kaiken kaikkiaan työnantajat näkevät kuitenkin merkityksellisemmäksi yrityksen toiminnan kannalta vapaamuotoisen keskustelun esimerkiksi kahvipöydissä ja työtehtäviä hoidettaessa. Erityisesti tätä mieltä ollaan alle 30 hengen yrityksissä, joiden edustajista 97 prosenttia vastaa näin. Yli 30 hengen yrityksistäkin 92 prosentissa vapaamuotoista kanssakäymistä pidetään tärkeämpänä yrityksen toiminnan kannalta kuin virallisia keskusteluja.

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


## 2.2 Ilmapiiri

Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet arvioidaan erittäin tai melko hyväksi. Alle 30 hengen yrityksistä kuitenkin 48 prosentissa suhteet arvioidaan erittäin hyväksi, kun yli 30 henkeä työllistävästä yrityksistä tällaisena arvion antaa 37 prosenttia. Huonon arvion antavien osuus jää alle 0,5 prosenttiin.

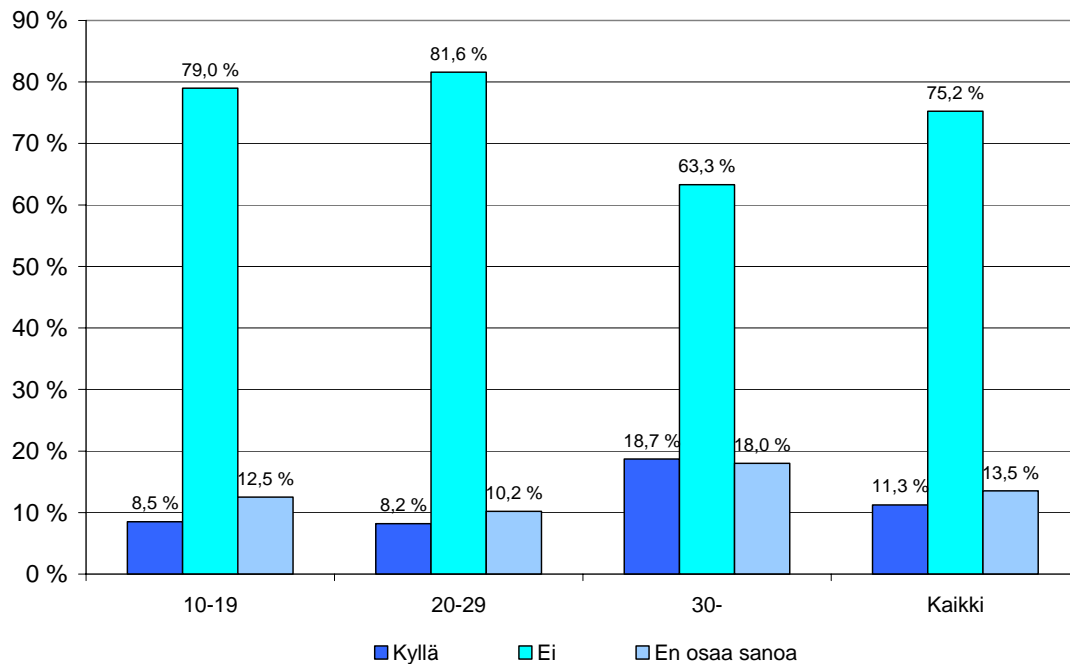
**Kuva 8. Työnantajan ja työntekijöiden väliset suhteet.**



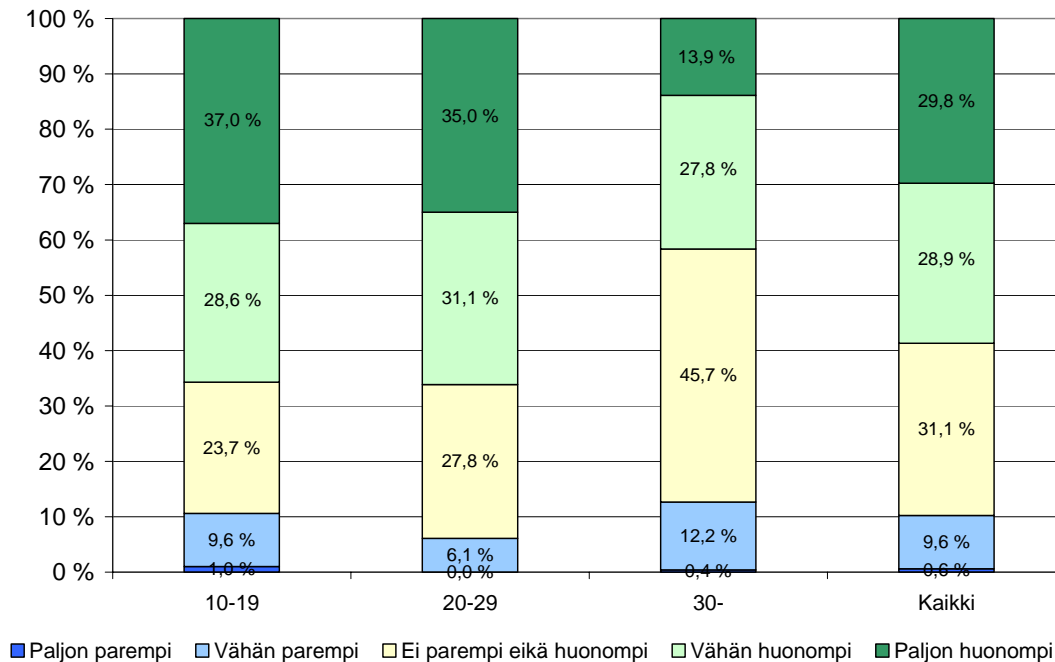
### 3 Yt-lain vaikutukset

Alle 30 henkeä työllistävästä yrityksistä 8 prosentissa katsotaan, että uusi yt-laki oli perusteltua laajentaa 20-29 henkeä työllistäviin yrityksiin. Yli 30 henkeä työllistävästä yrityksistä tätä mieltä on 19 prosenttia. Alle 30 hengen yrityksistä 80 prosentin näkemyksen mukaan yt-lakia ei olisi tullut laajentaa pienempiin yrityksiin. Yli 30 henkeä työllistävästäkin tätä mieltä on 63 prosenttia.

**Kuva 9. Onko perusteltua laajentaa yt-laki 20-29 henkeä työllistäviin yrityksiin?**



Uusi yt-laki nähdään vanhaan verrattuna huonommaksi. Tätä mieltä on valtaosa alle 30 henkeä työllistävästä vastaajista, jotka ovat osanneet arvioida tilannetta: sekä 20-29 hengen yrityksistä että 10-19 hengen yrityksistä 66 prosenttia. Arvionsa antaneista yli 30 henkeä työllistävästäkin yrityksistä 42 prosenttia katsoo uuden yt-lain vanhaa huonommaksi, kun 12 prosenttia pitää uutta yt-lakia vanhaa parempana. Näiden yritysten edustajista 46 prosenttia arvioi, että uusi yt-laki ei ole vanhaa parempi eikä huonompi.

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


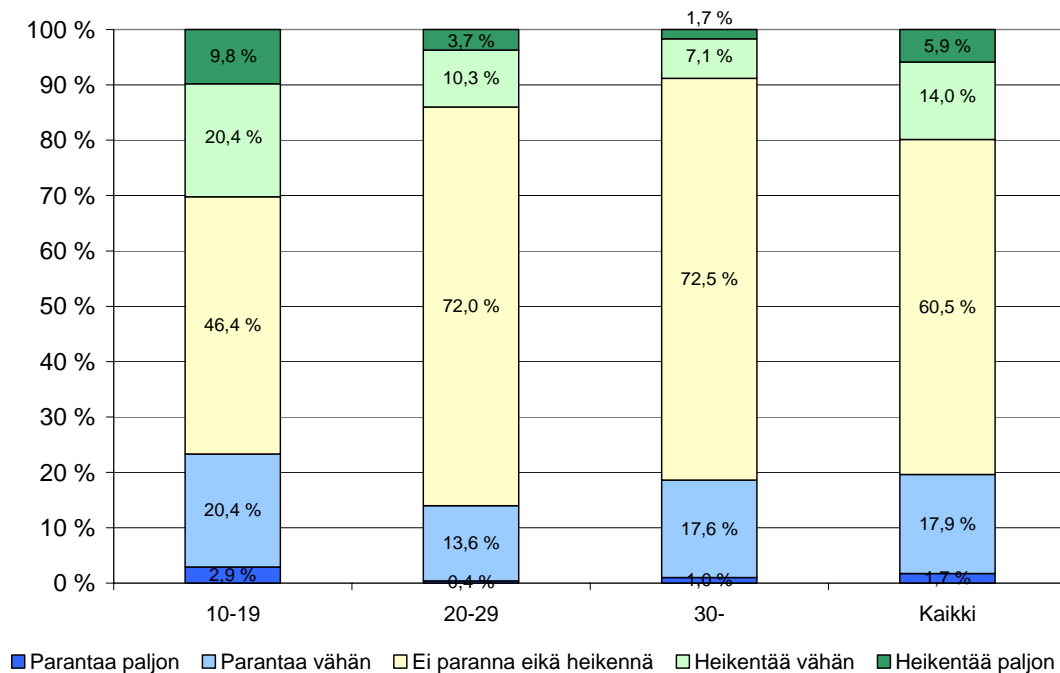
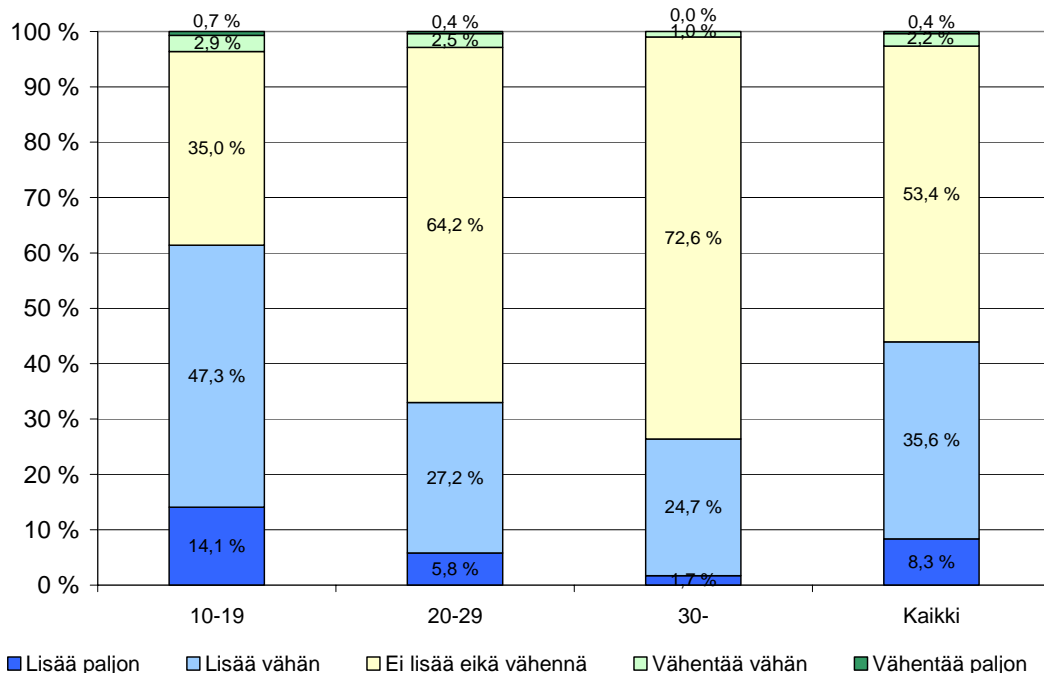
### 3.1 Kanssakäyminen

Uuden yt-lain myötä 20-29 hengen yrityksissä työnantajien ja työntekijöiden välillä erillisiä henkilöstötilaisuuksia, joissa tiedotetaan ja keskustellaan asioista, on 10-19 hengen yritysten arvion mukaan keskimäärin 7,2 (mediaani 4) vuodessa ja 20-29 hengen yritysten arvion mukaan 7,2 (mediaani 4). Neuvotteluja on 10-19 hengen yritysten arvion mukaan keskimäärin 8,3 (mediaani 5) ja 20-29 hengen yritysten arvion mukaan 5,9 (mediaani 4). Yli 30 henkeä työllistävissä yrityksissä arvioidaan uuden yt-lain myötä olevan erillisiä henkilöstötilaisuuksia keskimäärin 7,5 (mediaani 4) vuodessa ja neuvotteluja käytävän 7,0 (mediaani 4).

Siten uuden yt-lain myötä 20-29 henkeä työllistävissä yrityksissä erityisesti työnantajien ja työntekijöiden välisten neuvottelujen määrän arvioidaan kasvavan. Yli 30 henkeä työllistävissä yrityksissä uuden yt-lain ei arvioida vaikuttavan merkittävästi henkilöstötilaisuuksien ja neuvottelujen määrään.

Yt-lain ei arvioida pääsääntöisesti vaikuttavan yhteisten asioiden hoitoon parantavasti eikä heikentävästi. Yli 30 henkeä ja 20-29 henkeä työllistävistä tätä mieltä on 72 prosenttia oman yrityksensä kohdalta. Yli 30 henkeä työllistävistä yrityksistä 9 prosentissa arvioidaan yt-lain heikentävän yhteisten asioiden hoitoa ja 19 prosentissa parantavan yhteisten asioiden hoitoa omassa yrityksessä. 20-29 henkeä työllistävistä yrityksistä 14 prosentissa yt-lain uskotaan heikentävän yhteisten asioiden hoitoa yrityksessä ja 14 prosentissa parantavan yhteisten asioiden hoitoa.

10-19 henkeä työllistävistä 46 prosenttia uskoo, että yt-lailla ei ole vaikutusta yhteisten asioiden hoitoon 20-29 henkeä työllistävissä yrityksissä. Tämän kokoluokan yrityksistä 30 prosenttia arvioi yt-lain heikentävän yhteisten asioiden hoitoa ja 23 prosenttia parantavan asioiden hoitoa 20-29 henkeä työllistävissä yrityksissä.

**Kuva 11. Yt-lain vaikutus yhteisten asioiden hoitoon.**

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


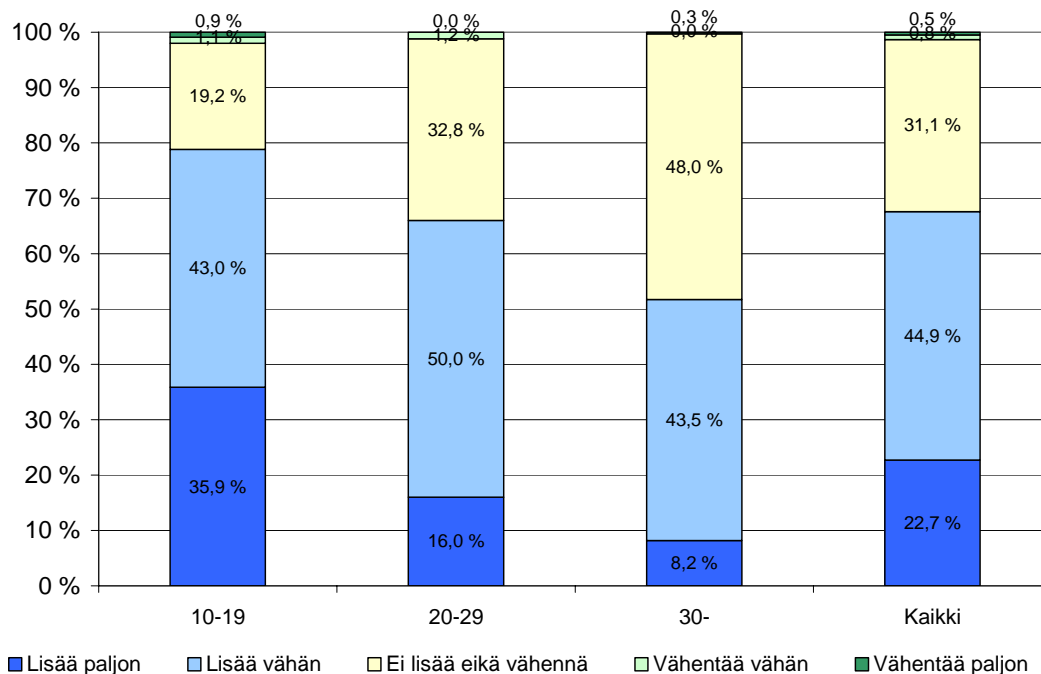
Pääsääntöisesti yt-lain ei uskota vaikuttavan työntekijöiden ajankäyttöön yhteisten asioiden hoitamiseen omassa yrityksessä. Yli 30 henkeä työllistävästä yrityksistä tätä mieltä on 73 prosenttia ja 20-29 henkeä työllistävästä 64 prosenttia. Vähentävää vaikutusta yt-lailla ei juurikaan uskota olevan, mutta 26 prosentissa yli 30 henkeä ja 33 prosentissa 20-29 henkeä työllistävästä yrityksistä yt-lain uskotaan lisäävän työntekijöiden ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitoon. 20-29 hengen yrityksistä 6 prosentissa ajankäytön lisääntymisen uskotaan olevan merkittävän suurta.

10-19 henkeä työllistävistä yrityksistä 35 prosenttia ei usko yt-lain lisäävän eikä vähentävän työntekijöiden ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitamiseen 20-29 henkeä työllistävässä yrityksissä. Näistä yrityksistä 61 prosenttia arvioi työntekijöiden ajankäytön lisääntyvän. Niitä, jotka uskovat ajankäytön lisääntyvän paljon, on 14 prosenttia.

Sen sijaan yt-lain arvioidaan lisäävän työnantajan ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitamiseen. Yli 30 henkeä työllistävistä yrityksistä tätä mieltä on 52 prosenttia ja 20-29 henkeä työllistävistä 66 prosenttia. Vähentävää vaikutusta yt-lailla ei juurikaan uskota olevan, mutta 48 prosentissa yli 30 henkeä ja 33 prosentissa 20-29 henkeä työllistävistä yrityksistä yt-lain ei uskota lisäävän eikä vähentävän työnantajan ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitoon. 20-29 hengen yrityksistä 16 prosentissa ajankäytön lisääntymisen uskotaan olevan merkittävän suurta.

10-19 henkeä työllistävistä yrityksistä 19 prosenttia ei usko yt-lain lisäävän eikä vähentävän työnantajan ajankäyttöä yhteisten asioiden hoitamiseen 20-29 henkeä työllistävässä yrityksissä. Näistä yrityksistä 79 prosenttia arvioi työnantajien ajankäytön lisääntyvän. Niitä, jotka uskovat ajankäytön lisääntyvän paljon, on 36 prosenttia.

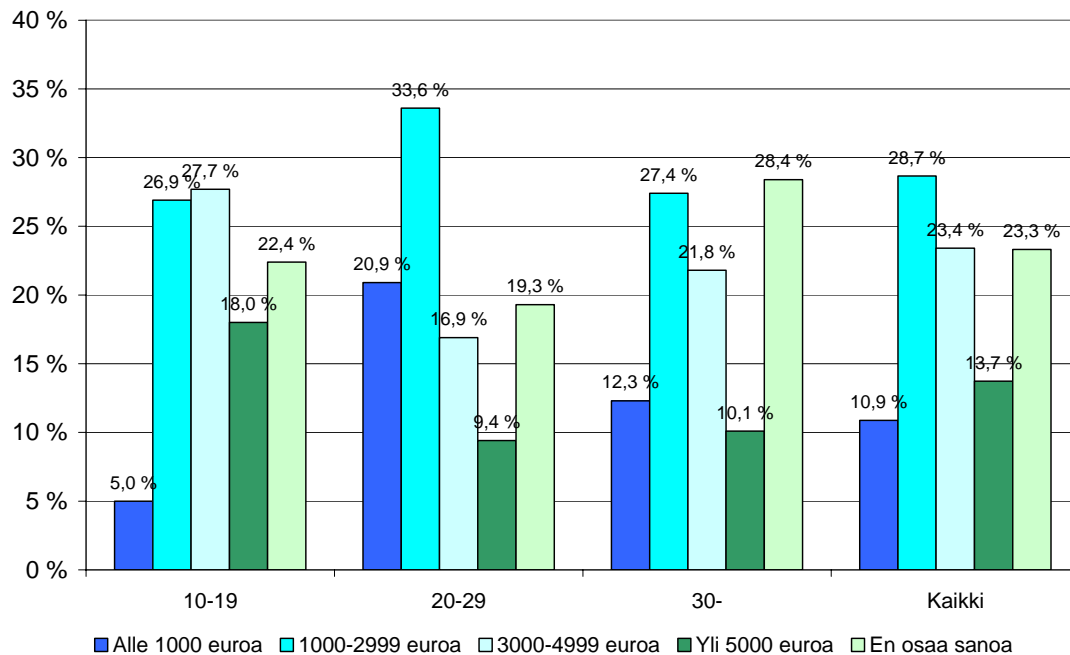
**Kuva 13. Yt-lain vaikutus työnantajien ajankäyttöön yhteisten asioiden hoitamiseen.**



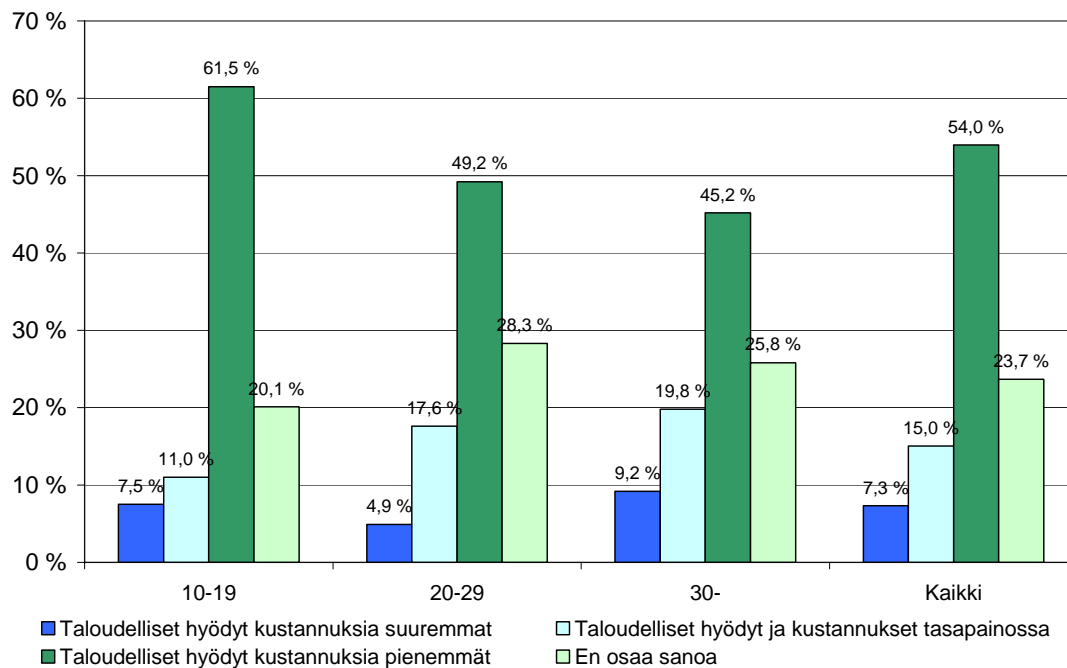
### 3.2 Taloudelliset vaikutukset

Yt-lain arvioidaan aiheuttavan suoria kustannuksia työnantajan ja työntekijöiden ajankäytön kautta 1000-2999 euroon vuodessa 20-29 henkeä työllistävässä yrityksissä. Näin arvioi 34 prosenttia 20-29 henkeä työllistävistä yrityksistä ja 27 prosenttia sekä yli 30 henkeä että 10-19 henkeä työllistävistä yrityksistä. 20-29 henkeä työllistävistä yrityksistä kustannuksiksi arvioi 3000-4999 euroon 17 prosenttia. Yli 30 henkeä työllistävistä yrityksistä tämän arvion tekee 22 prosenttia ja 10-19 henkeä työllistävistä 28 prosenttia. 20-29 henkeä työllistävistä yrityksistä alle 1000 euron vuosikustannuksiin uskoo 21 prosenttia, kun yli 30 henkeä työllistävässä osuus jää 12 prosenttiin ja 10-19 henkeä työllistävässä 5 prosenttiin.

**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 49 prosenttia 20-29 henkeä työllistävästä yrityksistä, 45 prosenttia yli 30 henkeä työllistävästä ja 62 prosenttia 10-19 henkeä työllistävästä yrityksistä. 20-29 hengen yrityksistä 5 prosenttia uskoo taloudellisten hyötyjen ylittävän kustannukset. Yli 30 hengen yrityksistä tätä mieltä on 9 prosenttia ja 10-19 henkeä työllistävästä 8 prosenttia. Hyötyjen ja kustannusten tasapainoon uskoo 18 prosenttia 20-29 henkeä työllistävästä

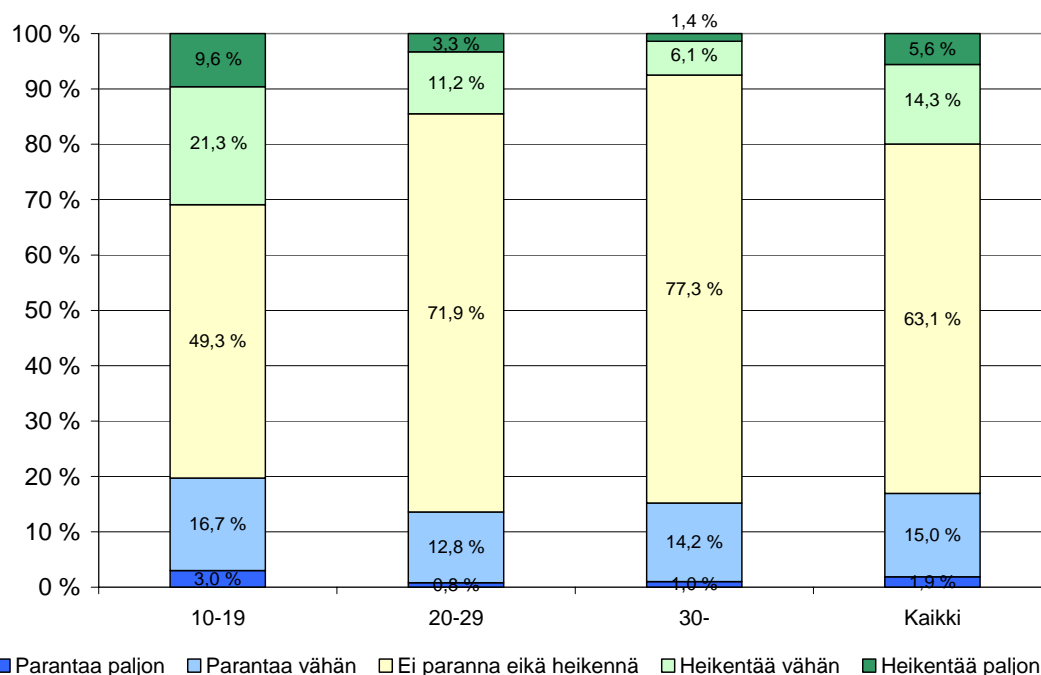
yrityksistä, 20 prosenttia yli 30 henkeä työllistävästä ja 11 prosenttia 10-19 henkeä työllistävästä yrityksistä. Vastaaajista 20-28 prosenttia riippuen kokoluokasta ei osannut arvioida hyötyjen ja kustannusten suhdetta.

### 3.3 Ilmapiiri

Pääsääntöisesti yt-lain ei uskota vaikuttavan työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin parantavasti eikä heikentävästi. Yli 30 henkeä työllistävästä yrityksistä 77 prosentissa arvioidaan, että yt-lailla ei ole vaikutuksia työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin omassa yrityksessä. 20-29 henkeä työllistävästä yrityksistä 72 prosentissa yt-lailla ei uskota olevan vaikutuksia suhteisiin yrityksessä. 10-19 henkeä työllistävästä yrityksistä 49 prosentissa arvioidaan, että yt-lailla ei ole vaikutuksia työnantajien ja työntekijöiden välisiin suhteisiin 20-29 hengen yrityksissä.

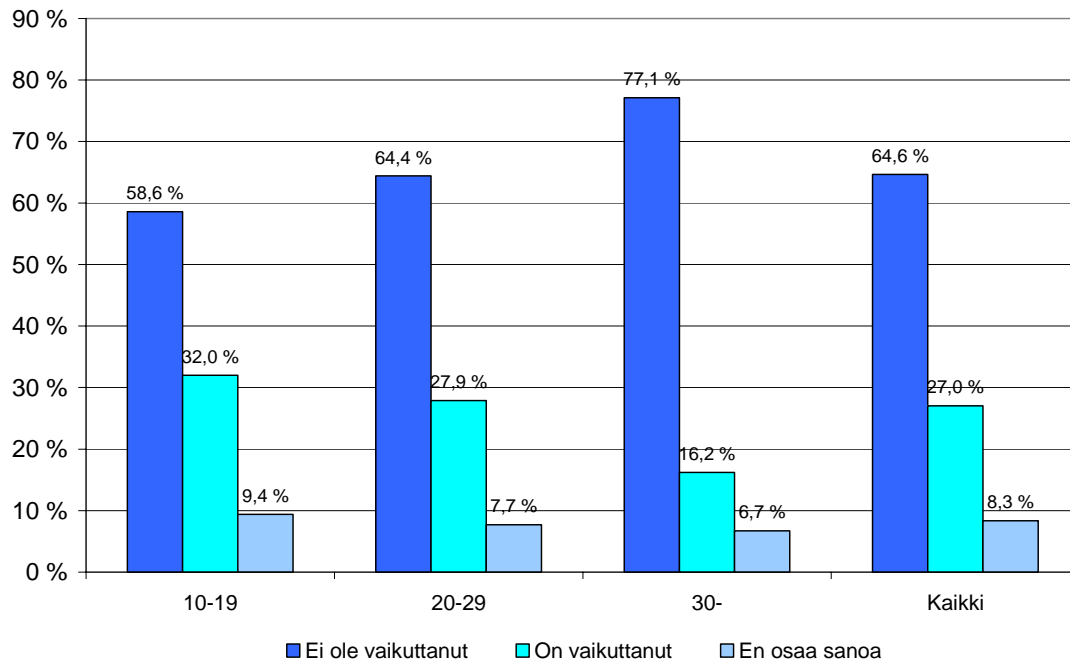
Yli 30 henkeä työllistävässä yrityksissä 15 prosenttia arvioi yt-lailla olevan suhteita parantavia vaikutuksia ja 8 prosentissa heikentäviä vaikutuksia. 20-29 henkeä työllistävässä yrityksissä suhteiden parantumiseen ja heikentymiseen uskovien osuudet ovat yhtä suuret – 14 prosenttia. 10-19 henkeä työllistävästä yrityksistä 31 prosenttia uskoo työnantajien ja työntekijöiden suhteiden heikentyvän 20-29 hengen yrityksissä yt-lain myötä ja 20 prosenttia parantuvan.

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

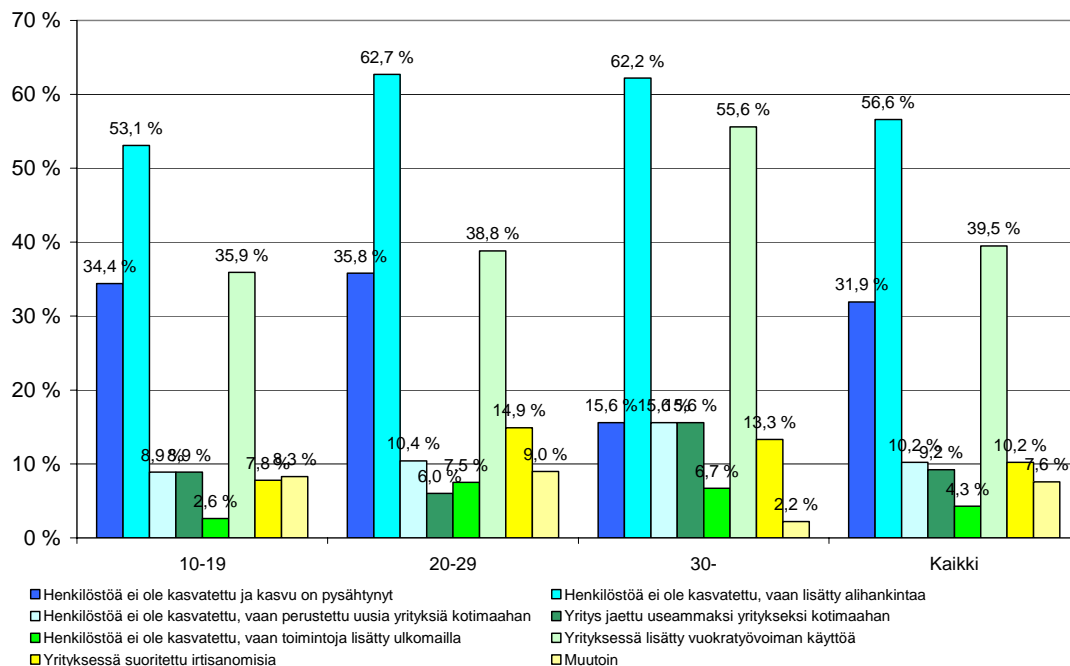


### 3.4 Yritysrakenne

Yt-laki on vaikuttanut yritysrakenteeseen 16 prosentissa yli 30 henkeä työllistävästä yrityksistä. 20-29 henkeä työllistävästä yrityksistä 28 katsoo yt-lain vaikuttaneen yrityksensä rakenteeseen. 10-19 henkeä työllistävästä yrityksistä 32 prosentissa yt-laki on vaikuttanut yrityksen rakenteeseen.

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


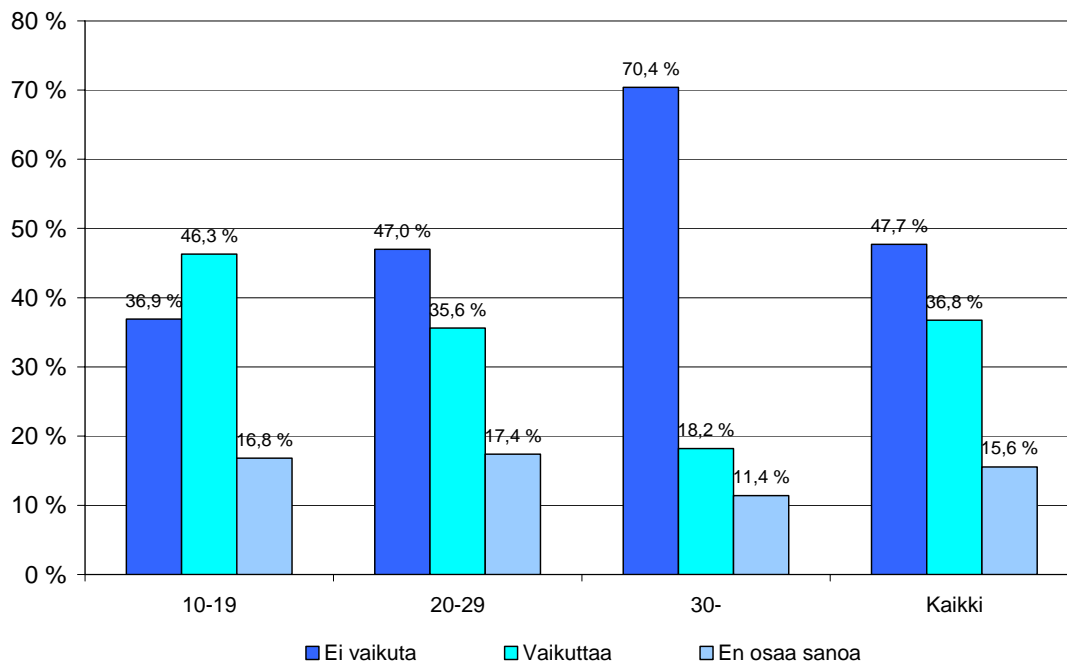
Yt-laki on erityisesti lisännyt alihankinnan ja vuokratyövoiman käyttöä. Alihankintaa on lisännyt 62 prosenttia yli 30 hengen yrityksistä, 63 prosenttia 20-29 hengen yrityksistä ja 53 prosenttia 10-19 hengen yrityksistä, joiden rakenteeseen yt-laki on vaikuttanut. Vuokratyövoiman käyttöä ovat lisänneet etenkin yli 30 hengen yritykset – 56 prosenttia. 20-29 henkeä työllistävistä yrityksistä 39 prosenttia on lisännyt vuokratyövoiman käyttöä ja 10-19 hengen yrityksistä 36 prosenttia.

**Kuva 18. Kuinka yrityksen rakenne on muuttunut yt-lain vuoksi?**


Alle 30 hengen yrityksissä yt-laki on myös jarruttanut kasvua. 20-29 hengen yrityksistä 36 prosentissa ja 10-19 hengen yrityksistä 34 prosentissa henkilöstöä ei ole kasvatettu ja yrityksen kasvu on pysähtynyt. 20-29 hengen yrityksissä ulkomaan toimintoja on lisätty ja jopa irtisanomisia suoritettu pienempiä useammin. Nämä nousevat esille myös yli 30 hengen yritysten kohdalla. Lisäksi yli 30 hengen yrityksistä muita useamman kohdalla on perustettu uusia yrityksiä vanhan yrityksen kasvattamisen sijaan ja/tai yritys on jaettu useammaksi yritykseksi.

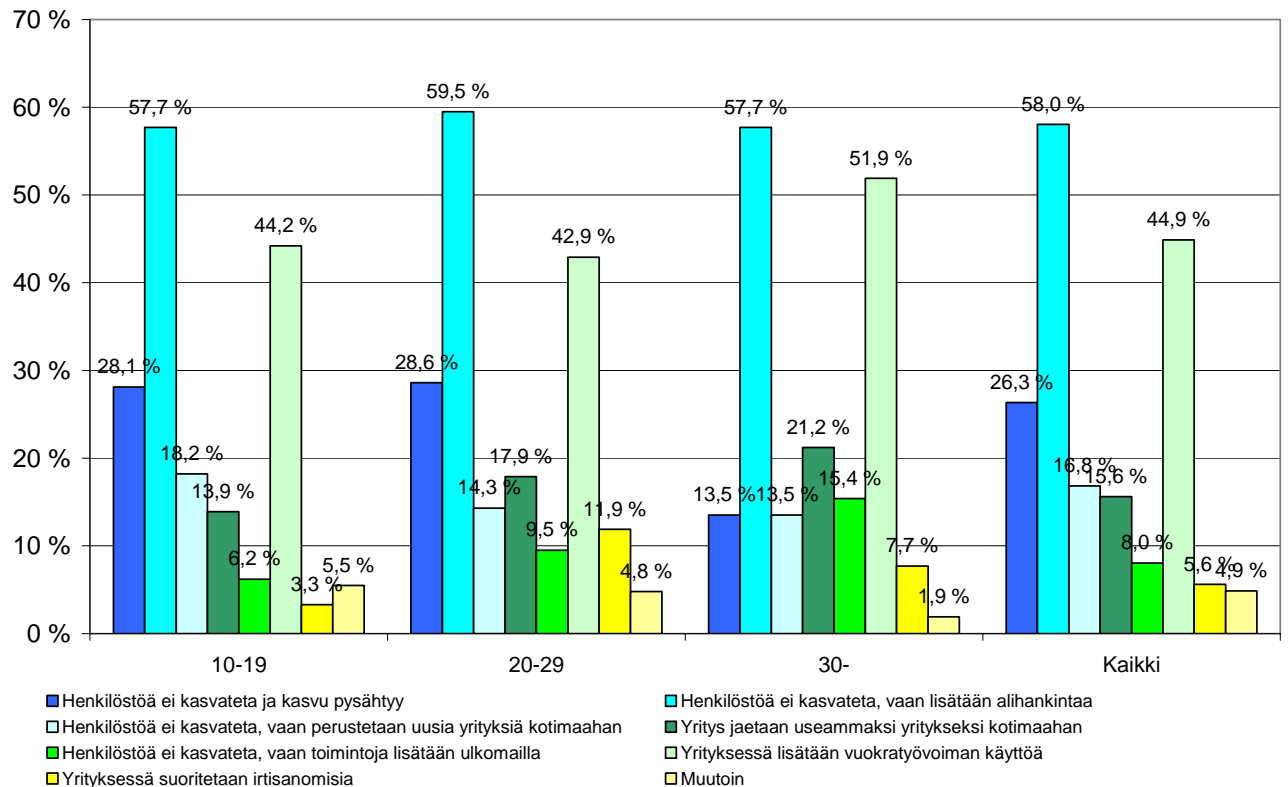
Yt-lain uskotaan tulevaisuudessa vaikuttavan pienempien yritysten rakenteeseen. 10-19 henkeä työllistävästä yrityksistä 46 prosenttia ja 20-29 henkeä työllistävästä yrityksistä 36 prosenttia uskoo yt-lain vaikuttavan yrityksensä rakenteeseen. Yli 30 henkeä työllistävästä yrityksistäkin 18 prosenttia katsoo yt-lailla olevan vaikutuksia yrityksensä rakenteeseen tulevaisuudessa.

**Kuva 19. Tuleeko yt-laki vaikuttamaan yrityksen rakenteeseen?**

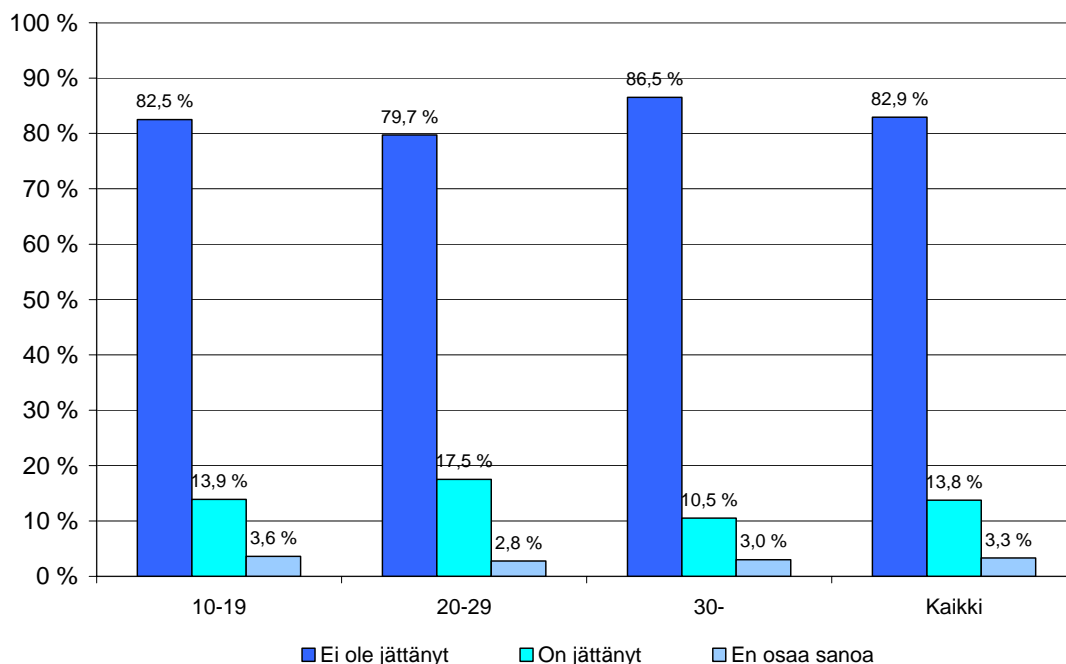


Yt-lain uskotaan erityisesti lisäävän alihankintaa ja vuokratyövoiman käyttöä. Alihankintaa lisää 58 prosenttia yli 30 hengen yrityksistä, 60 prosenttia 20-29 hengen yrityksistä ja 58 prosenttia 10-19 hengen yrityksistä, joiden rakenteeseen yt-lain uskotaan vaikuttavan. Vuokratyövoiman käyttöä lisäävät etenkin yli 30 hengen yritykset – 52 prosenttia. 20-29 henkeä työllistävästä yrityksistä 43 prosenttia arvioi lisäävänsä vuokratyövoiman käyttöä ja 10-19 hengen yrityksistä 44 prosenttia. Verrattuna toteutuneisiin yt-lain vaikutuksiin erityisesti 10-19 henkeä työllistävät yritykset näyttäisivät lisäävän alihankintaa ja vuokratyövoiman käyttöä.

Alle 30 hengen yrityksissä yt-laki uskotaan myös jarruttavan kasvua. 20-29 hengen yrityksistä 29 prosentissa ja 10-19 hengen yrityksistä 28 prosentissa henkilöstöä ei tulla kasvattamaan ja yrityksen kasvu tulee pysähtymään. 20-29 hengen yrityksissä pienempiä useamman kohdalla tullaan yritys jakamaan useammaksi yritykseksi ja jopa irtisanomisia tullaan suorittamaan. Nämä vaikutukset nousevat esille myös yli 30 hengen yritysten kohdalla. Lisäksi yli 30 hengen yrityksistä muita useamman kohdalla tullaan lisäämään toimintoja ulkomailla kotimaan henkilöstön kasvattamisen sijaan.

**Kuva 20. Kuinka yrityksen rakenne tulee muuttumaan yt-lain vuoksi?**


20-29 henkeä työllistävistä yrityksistä 18 prosenttiin on jätetty joskus lisäämättä henkilöstöä yt-lain vuoksi. Näitä pienempienkin yritysten kohdalla 14 prosenttia on jättänyt palkkaamatta uutta henkilöstöä. Yli 30 hengen yrityksistäkin 11 prosenttia on joskus jättänyt palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi.

**Kuva 21. Onko joskus jätetty palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi?**


Tulevaisuudessa 10-19 henkeä työllistävistä yrityksistä 41 prosenttia arvioi joskus jättävänsä lisäämättä henkilöstöään yt-lain vuoksi. 20-29 henkeä työllistävien yritysten kohdalla 30 prosenttia uskoo jättävänsä palkkaamatta uutta henkilöstöä tulevaisuudessa. Yli 30 hengen yrityksistäkin 16 prosenttia arvioi joskus tulevaisuudessa jättävänsä palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi.

**Kuva 22. Tullaanko jättämään palkkaamatta työntekijöitä yt-lain vuoksi?**

