

2009

TUTKIMUKSET

PAIKALLINEN SOPIMINEN PK-YRITYKSISSÄ

Sisällysluettelo

SISÄLLYSLUETTELO	2
TIIVISTELMÄ.....	3
1 JOHDANTO	4
1.1 Vastaajissa suhteellisesti vähemmän mikroyrityksiä	4
1.2 Kauppa ja teknologiateollisuus yleisimmät sopimusalat	4
1.3 Vastaajissa normaalia enemmän järjestäytyneitä	6
2 NYKYTILANNE	7
2.1 Jouston mahdollisuudet tunnetaan huonoimmin mikroyrityksissä	7
2.2 Valmiudet neuvotella poikkeamismahdollisuuksista paikallisesti sopien tyydyttävät	8
2.3 Moni on poikennut paikallisesti sopien	8
2.4 Hyviä kokemuksia paikallisesta sopimisesta	9
2.5 Riitauttamisen riski ja lainsäädäntö keskeisenä esteenä tarpeelliselle paikalliselle sopimiselle	10
2.6 Lainsäädäntö ei riittävän selkeää	10
3 ARVIOT PAIKALLISEN SOPIMISEN VAIKUTUKSISTA	11
3.1 Paikallisella sopimisella merkitystä erityisesti työaikajoustoille	11
3.2 Paikallisella sopimisella merkittävä vaikutus selviämiseen poikkeustilanteissa	12
4 TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT	13
4.1 Lähes puolet kokee tarvetta paikallisen sopimisen laajentamiselle	13
4.2 Paikallista sopimista tarvitaan etenkin työajoista ja ylitöistä	14
4.3 Paikallisen sopimisen tukeminen edellyttää lainsäädäntömuutoksia	15

Tiivistelmä

Suomen Yrittäjät teki kyselyn touko-kesäkuussa 2009 koskien paikallista sopimista pk-yrityksissä. Kyselyssä tarkasteltiin paikallisen sopimisen nykytilannetta ja sopimisvalmiuksia Suomen Yrittäjien jäsenistössä sekä paikallisen sopimisen vaikuttavuutta ja kehittämistarpeita. Kyselyn perusteella voidaan todeta, että kokemukset paikallisesta sopimisesta ovat hyviä niissä yrityksissä, joissa jo on käytetty työehtosopimusten tai työlainsäädännön tarjoamia joustoja. Tarpeelliseksi koetun paikallisen sopimisen esteeksi on noussut riski tehdyn sopimuksen riitauttamisesta sekä se, ettei työlainsäädäntö salli tarvittavia poikkeamia. Nykyistä laajemmilla paikallisen sopimisen mahdollisuuksilla olisi merkitystä etenkin työaikajousten, työntekijöiden luottamuksen ja sitoutumisen kannalta sekä selviämismahdollisuuksiin kriisitilanteissa.

- Paikallisen sopimisen nykytilanteen osalta voidaan todeta, että jouston mahdollisuudet tunnetaan huonoimmin mikroyrityksissä
- Pienimpien yritysten asema korostui myös kun katsottiin järjestäytymisastetta; vain 20 % alle 5 henkilöä työllistävästä vastaajayrityksistä kuului työehtosopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon, eli sovelsi työehtosopimusta normaalisitovana, kun keskisuurista yrityksistä peräti 74 % kuului alansa työnantajaliittoon. Asialla on merkitystä paikallisen sopimisen taustatekijänä sikäli, että paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat jonkin verran vähäisemmät niissä yrityksissä, jotka noudattavat työehtosopimusta yleissitovana.
- Vastaajista noin 40 % oli poikennut työlainsäädännön tai työehtosopimusten määräyksistä paikallisesti sopien. Niillä, jotka olivat poikenneet paikallisesti sopien, oli varsin hyvät kokemukset paikallisesta sopimisesta; yli 90 % ilmoitti, että kokemukset olivat erittäin hyviä tai melko hyviä.
- Tarpeellisen paikallisen sopimisen esteiksi nousivat erityisesti riski tehdyn sopimuksen riitauttamisesta sekä se, ettei työlainsäädäntö tai työehtosopimus salli tarpeelliseksi koettuja poikkeamia. Vain alle 10 % vastaajista piti paikallista sopimista koskevaa sääntelyä riittävän selkeänä.
- Paikallisen sopimisen vaikuttavuus arvioitiin suurimmaksi työaikajousten ja työntekijöiden luottamuksen ja sitoutumisen kannalta. Peräti 75 % yrittäjistä arvioi, että laajemmat sopimismahdollisuudet helpottaisivat selviämismahdollisuuksia poikkeustilanteissa.
- Vain 7 % vastaajista koki, ettei paikallisen sopimisen laajentamiselle ole lainkaan tarvetta. Lähes puolet koki, että laajemmille poikkeamismahdollisuuksille olisi paljon tarvetta. Vastaajien mukaan paikallisen sopimisen tukeminen edellyttää lainsäädäntömuutoksia. 68 % vastaajista katsoi, että paikallista sopimista voitaisiin tukea yksinkertaistamalla paikallista sopimista koskevaa lainsäädäntöä. 59 % koki, että paikallista sopimista voitaisiin tukea mahdollistamalla nykyistä laajempi paikallinen sopiminen. Paikallista sopimista koetaan tarvittavan eniten säännölliseen työaikaan ja ylitöihin liittyvistä kysymyksistä.

Muistion kyselyn tuloksista ovat laatineet

*työmarkkina-asioiden päällikkö **Merja Hirvonen**,
lainopillinen asiamies **Outi Tähtinen** ja
ekonomisti **Harri Hietala**, Suomen Yrittäjät.*

1 Johdanto

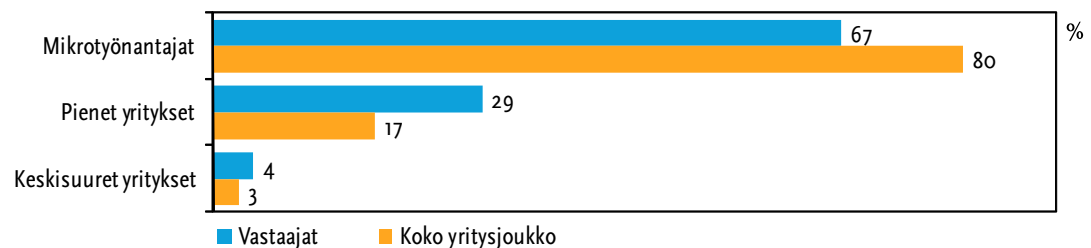
Suomen Yrittäjät teki kyselyn touko-kesäkuussa 2009 koskien paikallista sopimista pk-yrityksissä. Kyselyssä tarkasteltiin paikallisen sopimisen nykytilannetta ja sopimisvalmiuksia Suomen Yrittäjien jäsenistössä sekä paikallisen sopimisen vaikuttavuutta ja kehittämistarpeita. Otokseen poimittiin satunnaisesti 7 400 työllistävää pk-yritystä jäsenrekisteristä. Kyselyyn vastasi 693 yrityksen edustajaa reilussa viikossa.

1.1 Vastaajissa suhteellisesti vähemmän mikroyrityksiä

Alle 10 henkilöä työllistävät mikroyritykset ovat vastaajissa aliedustettuina huolimatta siitä, että kysely kohdennettiin koko työnantajajoukon jakauman mukaisesti. Mikroyritysten pienempi osuus vastaajakunnassa selittyy sillä, että kyselyn aihepiiri koskettaa enemmän sellaisia yrityksiä, jotka työllistävät useampia henkilöitä. Pienet, 10–49 henkilöä työllistävät, ja keskisuuret, 50–249 henkilöä työllistävät, yritykset ovat yliedustettuja. Vastaajista 4 prosenttia on keskisuurten (50–249 henkilöä) ja 29 prosenttia pienten yritysten (10–49 henkilöä) edustajia. Vastaajista 67 prosenttia on mikroyrittäjiä (1–9 palkattua henkilöä).

Vertailun vuoksi on hyvä huomata, että koko yrityskenttää koskeva jakauma on vahvasti mikroyrityspainotteinen. Lisäksi kaikista yrityksistä 65 prosenttia on vain yrittäjän itsensä työllistäviä. Nämä yritykset eivät kuitenkaan olleet kyselyn kohdejoukkoa.

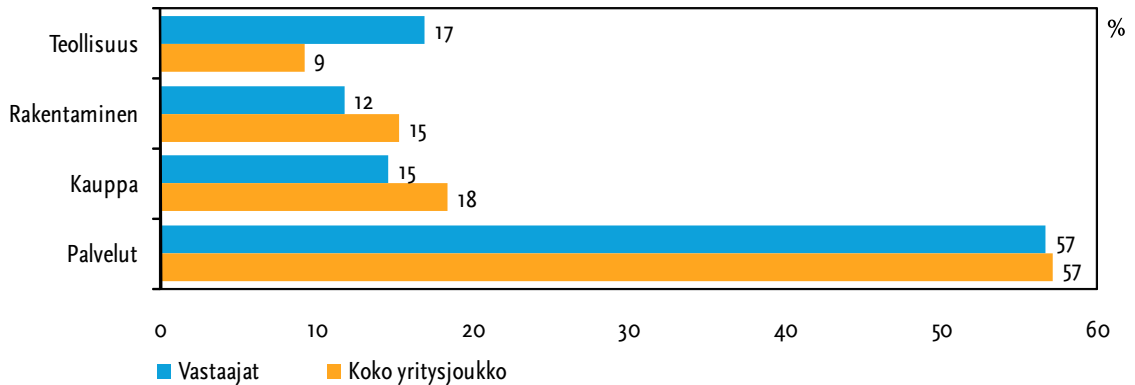
Kuva 1. Vastaajien jakautuminen yrityksen henkilöstömäärän mukaan



1.2 Kauppa ja teknologiateollisuus yleisimmät sopimusalat

Yrittäjät vastasivat kyselyyn hyvin kaikilta toimialoilta. Eniten vastauksia saatiin teollisuuden alalta –17 prosenttia vastaajista. Seuraavaksi eniten vastauksia kertyi kaupasta (15 prosenttia), muun palvelutoiminnan toimialalta (15 prosenttia) ja rakentamisesta (12 prosenttia). Verrattuna koko yrityskantaan vastaajien jakauma noudattaa tätä varsin hyvin. Rakentaminen ja kauppa ovat hieman aliedustettuja, kun taas teollisuus on puolestaan yliedustettu.

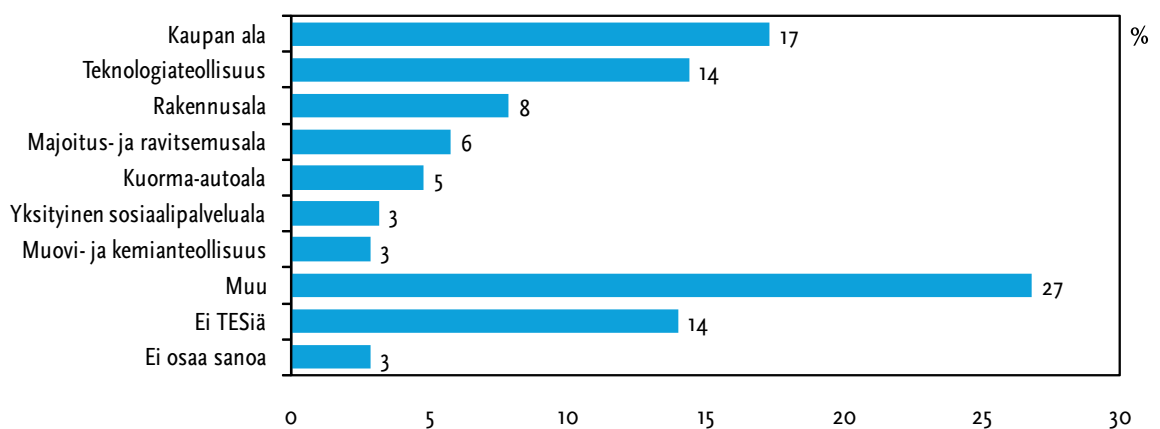
Kuva 2. Vastaajayritysten jakautuminen toimialan mukaan



Yleisimmin vastaajayrityksissä noudatettu työehtosopimus on kaupan alan työehtosopimus – 17 prosenttia. Toiseksi useimmin noudatetaan teknologiateollisuuden työehtosopimusta (14 prosenttia) ja kolmanneksi rakennusalan työehtosopimusta (8 prosenttia). Muita suhteellisen yleisiä työehtosopimuksia ovat majoitus- ja ravitsemusalan sekä auto- ja kuljetusalan työehtosopimukset. Kuviossa 3 muiden työehtosopimusten joukossa on eniten tilitoimistoalan työehtosopimusta noudattavia yrityksiä.

Vastaajayrityksistä 14 prosentissa ei sovelleta mitään työehtosopimusta. Alle 5 henkilön työnantajayrityksissä näiden yritysten osuus on 22 prosenttia ja 5–9 henkilöä työllistävässä 11 prosenttia. Pienistä yrityksistä ei sovelleta työehtosopimusta 6 prosentissa ja keskisuurista vain yksittäisissä yrityksissä. Erot selittynevät pitkälti sillä, että ne alat, joilla ei lainkaan ole työehtosopimusta, ovat erittäin pienyritysvaltaisia.

Kuva 3. Vastaajayritysten jakautuminen noudatetun työehtosopimuksen mukaan



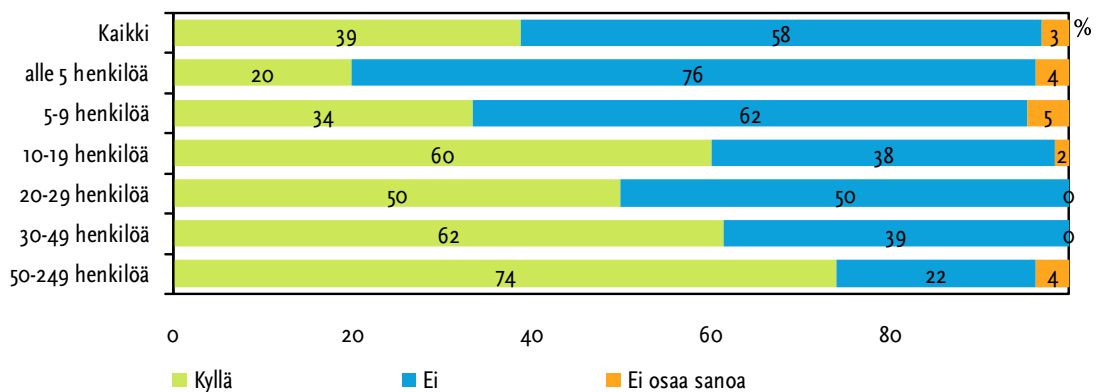
1.3 Vastaajissa normaalia enemmän järjestäytyneitä

Paikallisen sopimisen kehittämisen kannalta on relevanttia tarkastella myös työnantajien järjestäytymistä. Työsopimuslain nojalla yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja saa noudattaa työehtosopimuksen laista poikkeavia määräyksiä vain silloin, kun niiden noudattaminen ei edellytä paikallista sopimista. Näin ollen työnantajan mahdollisuus paikalliseen sopimiseen riippuu osin siitä, onko työnantajayritys järjestäytynyt.

Vastaajayrityksistä 39 prosenttia kuuluu Suomen Yrittäjien jäsenyyden ohella sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevaan työnantajaliittoon, ts. on normaalisitovuuden piirissä. Kyseeseen on siis vastannut suhteellisesti normaalia suurempi määrä järjestäytyneitä yrityksiä, sillä työnantajayrityksistä vain noin viidennes kuuluu yhdistykseen, joka on solminut alalla noudatettavan työehtosopimuksen. Vastaajista 58 prosenttia on jäsenenä vain Suomen Yrittäjissä.

Työnantajaliittoon kuuluu 20 prosenttia vastanneista alle 5 henkilön työnantajayrityksistä ja 5–9 henkilön mikrotyönantajista kolmasosa. Pienistä yrityksistä työnantajaliittoon kuuluu Suomen Yrittäjien ohella vajaat 60 prosenttia vastanneista ja keskisuurista kolme neljäsosaa. Mitä pienempi yritys on, sitä todennäköisemmin se ei ole työehtosopimuksen solmineen työnantajaliiton jäsen ja noudattaa työehtosopimusta yleissitovana. Käytännössä työsopimuslain paikallista sopimista rajaava säännös siis kohdistuu pääosin pienimpiin yrityksiin.

Kuva 4. Kuuluuko yritys SY:n ohella työehtosopimuksen osapuolena olevaan työnantajaliittoon?



2 Nykytilanne

2.1 Jouston mahdollisuudet tunnetaan huonoimmin mikroyrityksissä

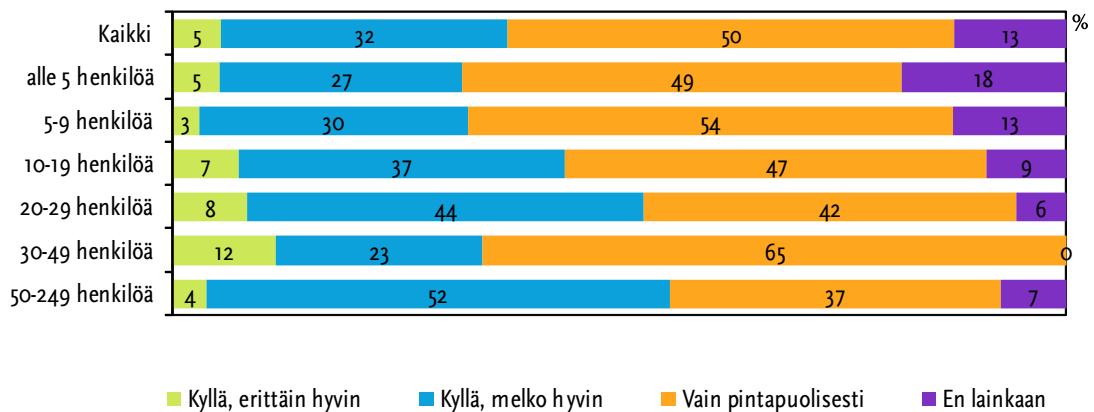
Työehtosopimuksien ja työlainsäädännön antamia mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen ei tunneta vastaajayrityksissä kovin hyvin. Yrityksistä 38 prosentissa arvioidaan jouston mahdollisuudet tunnetavan melko tai erittäin hyvin. Puolet tuntee joustot vain pintapuolisesti ja 13 prosenttia ei tunne lainkaan. Poikkeamismahdollisuudet huonosti tuntevien melko suuri osuus vastaajajoukossa kertonee osaltaan siitä, että järjestelmä on varsin monimutkainen ja vaikea hahmottaa.

Huonoiten mahdollisuudet koetaan tunnettavan mikroyrityksissä: alle 5 henkeä työllistävissä yrityksissä puolet tuntee mahdollisuudet vain pintapuolisesti ja 18 prosenttia ei lainkaan, kun pienissä ja keskiuurissa ei lainkaan tuntevien osuus jää muutamaan prosenttiin.

Normaalisitovuuden piirissä olevissa yrityksissä jouston mahdollisuudet koetaan tunnettavan yleissitovuuden piirissä olevia paremmin: erittäin tai melko hyvin mahdollisuudet tuntevien osuus on puolet normaalisitovuuden piirissä olevista yrityksistä, kun taas yleissitovuuden piirissä olevista 30 prosenttia katsoo tunteviensa mahdollisuudet hyvin.

Paikallisesti sopien poikkeamista 38 prosenttia kokee tunteviensa jouston mahdollisuudet melko hyvin, kun niistä, jotka eivät ole poikkeaneet, 29 prosenttia katsoo tunteviensa mahdollisuudet melko hyvin.

Kuva 5. Kokeeko tunteviensa työehtosopimuksen ja lainsäädännön tarjoamat jouston mahdollisuudet siten, että niitä voidaan yrityksessä hyödyntää?



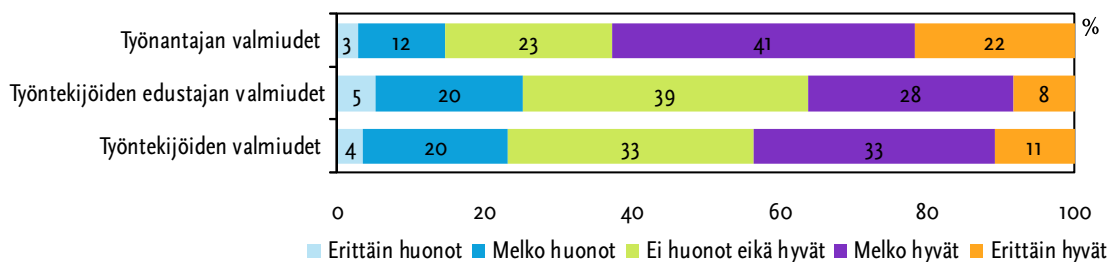
2.2 Valmiudet neuvotella poikkeamismahdollisuuksista paikallisesti sopien tyydyttävät

Vastaajayritykset kokevat työnantajan valmiudet neuvotella paikallisesti sopien hieman paremmiksi kuin työntekijöiden tai heidän edustajiensa valmiudet. Työnantajayrityksistä 63 prosentissa omat valmiudet neuvotella paikallisesti sopien koetaan melko tai erittäin hyväksi. Työntekijöiden valmiudet hyväksi kokee 44 prosenttia. Työntekijöiden edustajan valmiudet kokee hyväksi 36 prosenttia.

Työntekijöiden edustajan valmiuksia arvioidaan kriittisesti erityisesti keskisuurissa yrityksissä. Erittäin tai melko huonoksi valmiudet kokee 15 prosenttia työnantajan osalta ja noin 25 prosenttia työntekijöiden osalta.

Yleissitovuuden piirissä työntekijöiden ja näiden edustajan valmiudet neuvotella paikallisesti sopien arvioidaan hieman paremmiksi kuin normaalisitovuuden piirissä olevissa yrityksissä. Tämä kertonee osin siitä, että neuvotteluasema koetaan tasavertaiseksi. Aiemmin tehdystä Pk-yritys – hyvä työnantaja -selvityksestä käy ilmi, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet koetaan sitä avoimemmiksi ja luottamuksellisemmiksi mitä pienemmästä yrityksestä on kyse.

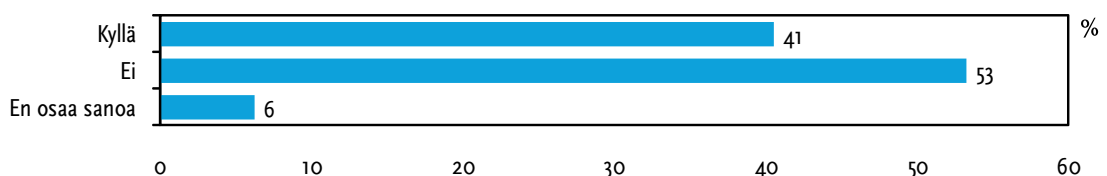
Kuva 6. Millaisiksi kokee omat/työntekijöiden valmiudet neuvotella paikallisesti sopien?



2.3 Moni on poikennut paikallisesti sopien

Työnantajina toimivista pk-yrityksistä 41 prosenttia kertoo poikenneensa työläinsäädännön tai työehtosopimuksen määräyksistä yhdessä henkilöstön kanssa sopien.

Kuva 7. Onko poikennut työläinsäädännön tai työehtosopimuksen määräyksistä sopien yhdessä henkilöstön kanssa?



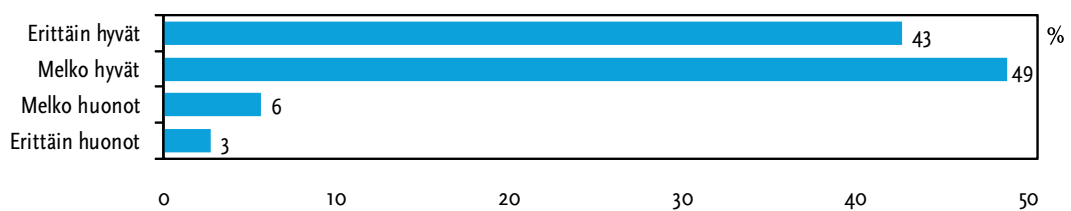
Kyselyssä selvitettiin myös sitä, mistä asioista on työpaikalla poikettu yhdessä henkilöstön kanssa paikallisesti sopien. Enemmistö työnantajayrityksistä, jotka ilmoittivat vastauksissaan poikenneensa työläinsäädännön tai työehtosopimusten määräyksistä yhdessä henkilöstön kanssa sopien, kertoi sopineensa työntekijöiden kanssa erilaisista rahamääräisistä lisistä tai etuuksista. Yleisimmin oli sovittu työajan joustoista, palkkahallintoon liittyvistä asioista kuten erilaisten palkanlisien vaihtamisesta kiinteäksi osaksi palkkaa sekä sellaisista työehtosopimusten säännöksistä, joista oli koettu voitavan sopia työehtosopimuksen säännöksiä paremmalla tavalla työpaikan omien tarpeiden mukaisesti. Paikallisesti oli sovittu esimerkiksi lomarahojen maksamisajankohdista ja vaihtamisesta vapaaksi, työvuorolistoihin liittyvistä asioista, lauantaivapaiden minimimäärästä sekä ruokatuntien vaihtamisesta ruokailuksi työajalla. Useissa vastauksissa sopimista perusteltiin ”terveen maalaisjärjen käyttämisellä”.

Lyhyiden avovastausten perusteella on mahdotonta arvioida sopimusmenettelyitä tai niiden asemaa paikallisen sopimisen järjestelmässä. Vastausten perusteella on kuitenkin selvää, että monimutkainen paikallisen sopimisen järjestelmä ei ole yksityiskohdiltaan tunnettu pienimmissä yrityksissä. Järjestelmän monimutkaisuus heikentää osapuolten oikeusturvaa ja aiheuttaa riskin siitä, että järjestelyiden luonteessa voi myöhemmässä tarkastelussa ilmetä oikeudellista huommattamista.

2.4 Hyviä kokemuksia paikallisesta sopimisesta

Niistä työnantajista, jotka ovat sopineet asioista toisin yhdessä henkilöstön kanssa, 43 prosentilla kokemukset ovat erittäin hyvät ja 49 prosentilla melko hyvät paikallisesta sopimisesta. Kokemuksissa ei ole merkittäviä eroja yrityksen koon, työehtosopimuksen tai työehtosopimuksen sitovuuden suhteen. Kokemukset ovat sitä paremmat, mitä paremmin jouston mahdollisuudet koetaan tunnettavan yrityksessä.

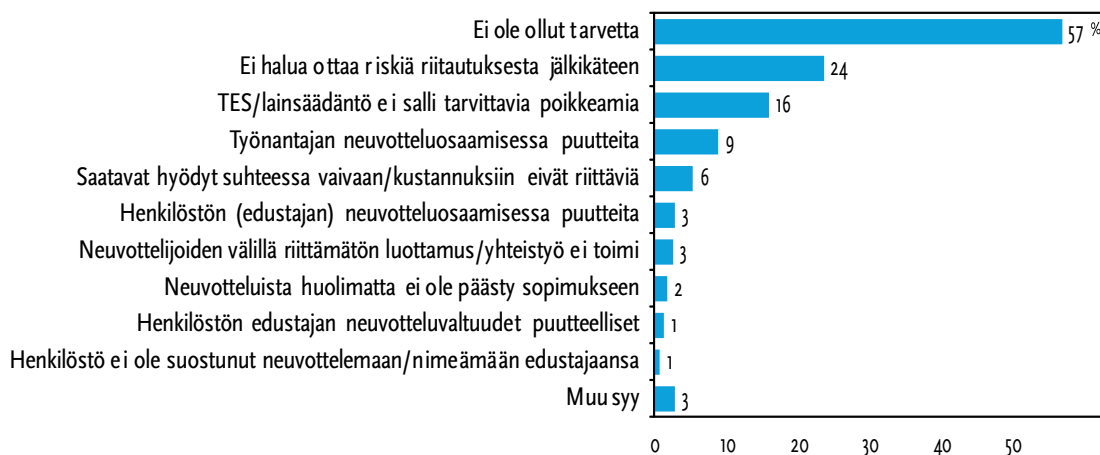
Kuva 8. Millaiset ovat kokemukset paikallisesta sopimisesta pääsääntöisesti? (niistä, jotka poikenneet)



2.5 Riitauttamisen riski ja lainsäädäntö keskeisenä esteenä tarpeelliselle paikalliselle sopimiselle

Hieman yli puolet niistä yrityksistä, joissa säännöksistä ei ole poikettu paikallisesti sopien, kertoo syyksi yksinkertaisesti sen, ettei tarvetta paikalliselle sopimiselle ole ollut. Kun tarkastellaan niitä syitä, jotka ovat estäneet tarpeelliseksi koettua sopimista, on tärkein syy se, että työnantaja ei ole halunnut ottaa riskiä sopimisen mahdollisesta jälkikäteen riitauttamisesta – 24 prosenttia. 16 prosenttia yrityksistä kokee, että työehtosopimus tai työläinsäädäntö ei salli poikkeamia, joista halutaisiin sopia paikallisesti. Lisäksi omia valmiuksia ei pidetä riittävinä eikä saatavia hyötyjä pidetä riittävinä suhteessa paikallisesta sopimisesta aiheutuviin kustannuksiin tai vaivaan.

Kuva 9. Miksi ei ole poikennut paikallisesti sopien? (niistä, jotka eivät ole poikenneet)

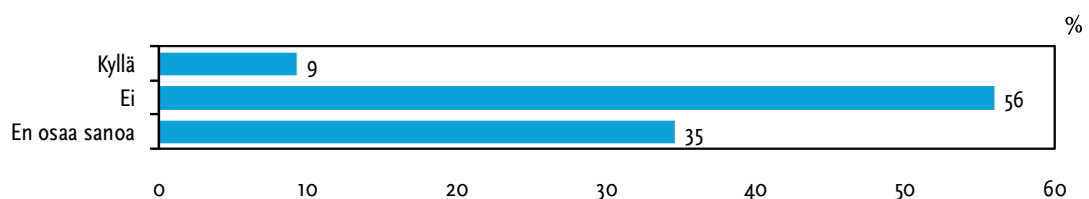


2.6 Lainsäädäntö ei riittävän selkeää

Yli 55 prosenttia vastaajista katsoo, että paikallista sopimista koskeva sääntely ei ole riittävän selkeää. Vastaajista vain alle 10 prosenttia pitää paikallista sopimista koskevaa sääntelyä riittävän selkeänä. Reilu kolmasosa ei osaa arvioida selkeyttä.

Normaalisitovuuden piirissä olevissa yrityksistä 13 prosenttia kokee sääntelyn riittävän selkeäksi, kun taas yleissitovuuden piirissä olevista 7 prosenttia. Ne, joilla on hyvät kokemukset paikallisesta sopimisesta, pitävät sääntelyä myös yleisemmin riittävän selkeänä.

Kuva 10. Onko paikallista sopimista koskeva sääntely riittävän selkeää?



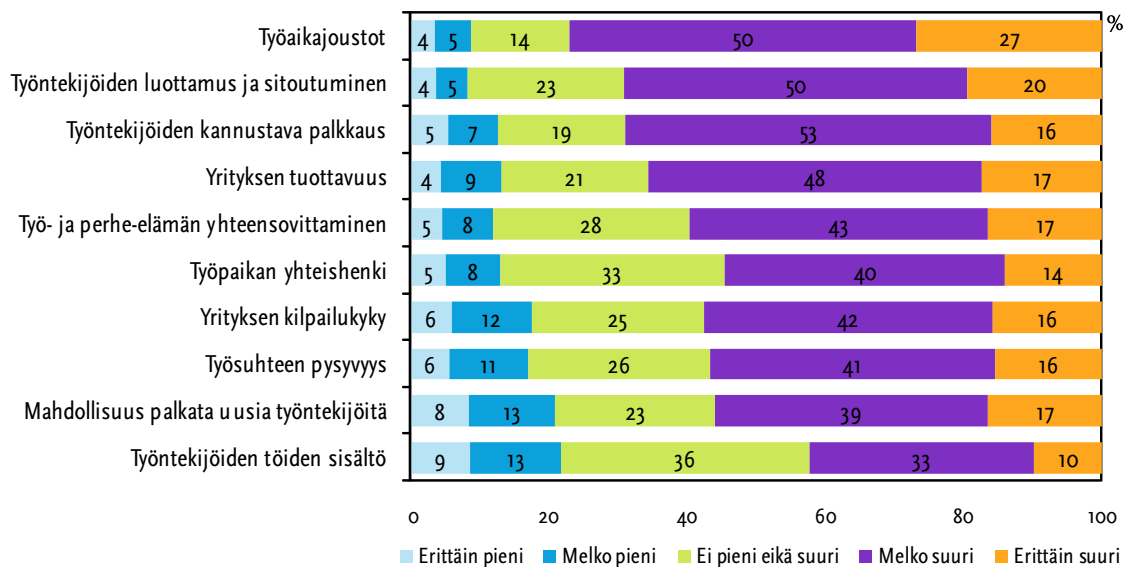
3 Arviot paikallisen sopimisen vaikutuksista

3.1 Paikallisella sopimisella merkitystä erityisesti työaikajoustoille

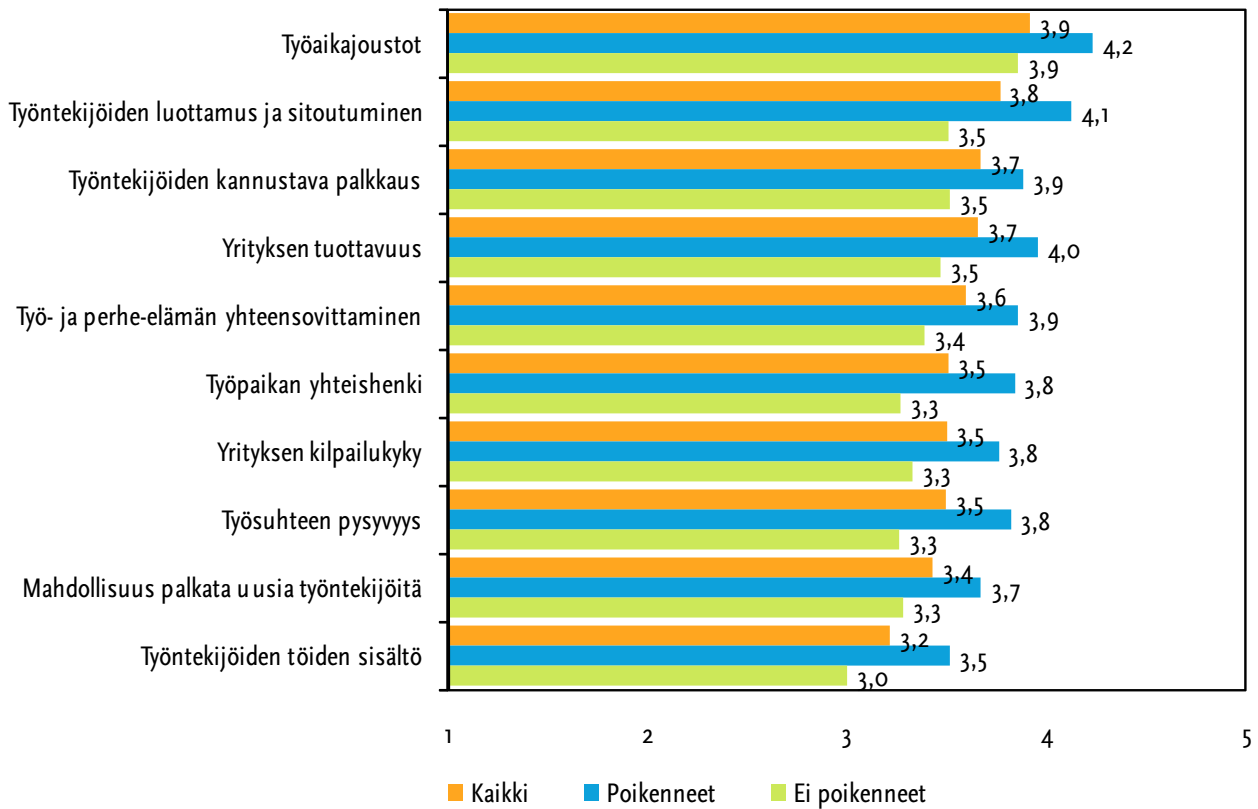
Paikallisella sopimisella arvioidaan olevan merkitystä erityisesti työaikajousten kannalta: merkityksen arvioi melko tai erittäin suureksi 77 prosenttia. Toiseksi suurin merkitys paikallisella sopimisella arvioidaan olevan työntekijöiden luottamukseen ja sitoutumiseen – suuri merkitys 70 prosentin mukaan. Samoin lähes 70 prosenttia arvioi merkityksen olevan suuri työntekijöiden palkkauksen kannustavuudelle. Lisäksi merkitystä arvioidaan olevan erityisesti yrityksen tuottavuuskehitykselle sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiselle. Paikallisella sopimisella arvioidaan olevan vähiten merkitystä työntekijöiden töiden sisällölle – suuri merkitys 43 prosentin mukaan.

Ne yritykset, jotka ovat poikenneet paikallisesti sopien, arvioivat vaikutukset kauttaaltaan suuremmiksi – tosin kauttaaltaan neutraalin arvion antaneiden osuus on suurempi ei-poikenneiden kohdalla.

Kuva 11. Kuinka suuren vaikutuksen arvioi paikallisella sopimisella olevan seuraaviin tekijöihin?



Kuva 12. Kuinka suuren vaikutuksen arvioi paikallisella sopimisella olevan seuraaviin tekijöihin? (kaikki/paikallisesti sopineet/ei sopineet *)



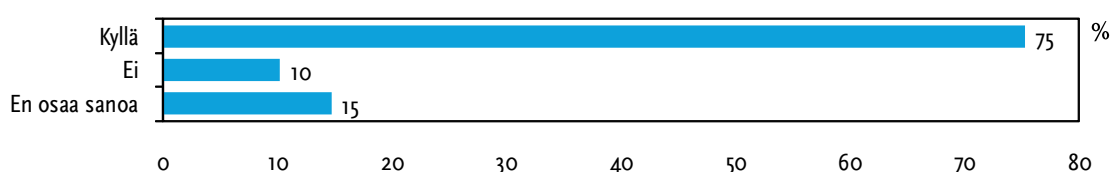
*) Vastausjakaumalla painotettu keskiarvo, kun 1=erittäin pieni, ..., 5= erittäin suuri.

3.2 Paikallisella sopimisella merkittävä vaikutus selviämiseen poikkeustilanteissa

Kolme neljäsosaa arvioi, että laajemmat paikallisen sopimisen mahdollisuudet helpottaisivat kriisi- ja poikkeustilanteista selviämistä. Vain 10 prosenttia arvioi, että paikallisella sopimisella ei olisi merkitystä tällaisista tilanteista selviämisen kannalta.

Mitä suuremmasta pk-yrityksestä on kyse, sitä yleisemmin paikallisella sopimisella koetaan olevan merkitystä poikkeustilanteista selviämisen kannalta. Samoin paikallisesti yhdessä sopien poikkeukset arvioivat sopimismahdollisuuksilla yleisemmin olevan merkitystä poikkeustilanteista selviämisen kannalta.

Kuva 13. Kokeeko, että laajemmat sopimismahdollisuudet helpottaisivat selviämismahdollisuuksia kriisi/poikkeustilanteissa?



4 Tulevaisuuden näkymät

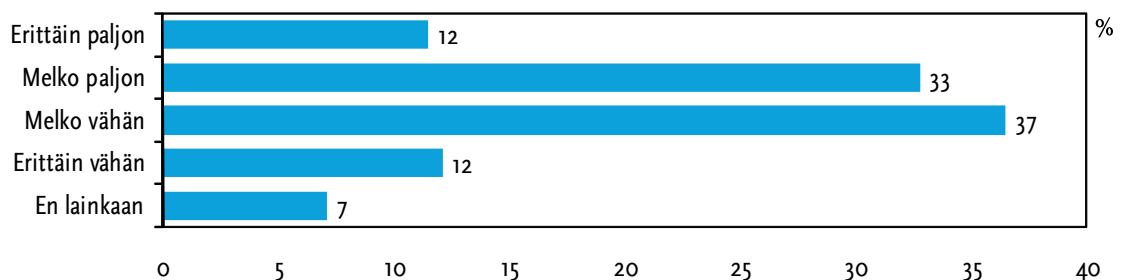
4.1 Lähes puolet kokee tarvetta paikallisen sopimisen laajentamiselle

Työnantajina toimivista pk-yrityksistä 45 prosenttia kokee erittäin tai melko paljon tarvetta laajemmille mahdollisuuksille poiketa työehtosopimuksen määräyksistä paikallisesti sopien. Yrityksistä 7 prosenttia ei koe lainkaan tarvetta paikallisen sopimisen laajentamiselle.

Pienemmissä yrityksissä koetaan hieman harvemmin tarvetta paikallisen sopimisen laajentamiselle: Alle viiden hengen yrityksistä 13 prosenttia ei tunne tarvetta lainkaan, kun keski suurten yritysten joukossa ei ole yhtään vastaajaa, joka kokisi ettei laajentamistarvetta ole lainkaan. Keski suurista yrityksistä 55 prosenttia näkee tarvetta melko tai erittäin paljon, pienistä yrityksistä 52 prosenttia ja mikrotyönantajista 41 prosenttia.

Ne, jotka ovat poikenneet paikallisesti sopien, kokevat niin ikään enemmän tarvetta nykyistä laajemmalle paikalliselle sopimiselle: erittäin tai melko paljon 60 prosenttia, kun ei-poikenneista vain 33 prosenttia koki laajentamisen tarvetta.

Kuva 14. Kokeeko, että olisi tarvetta ja mahdollisuuksia nykyistä laajemmille mahdollisuuksille poiketa työehtosopimuksen määräyksistä paikallisesti sopien?

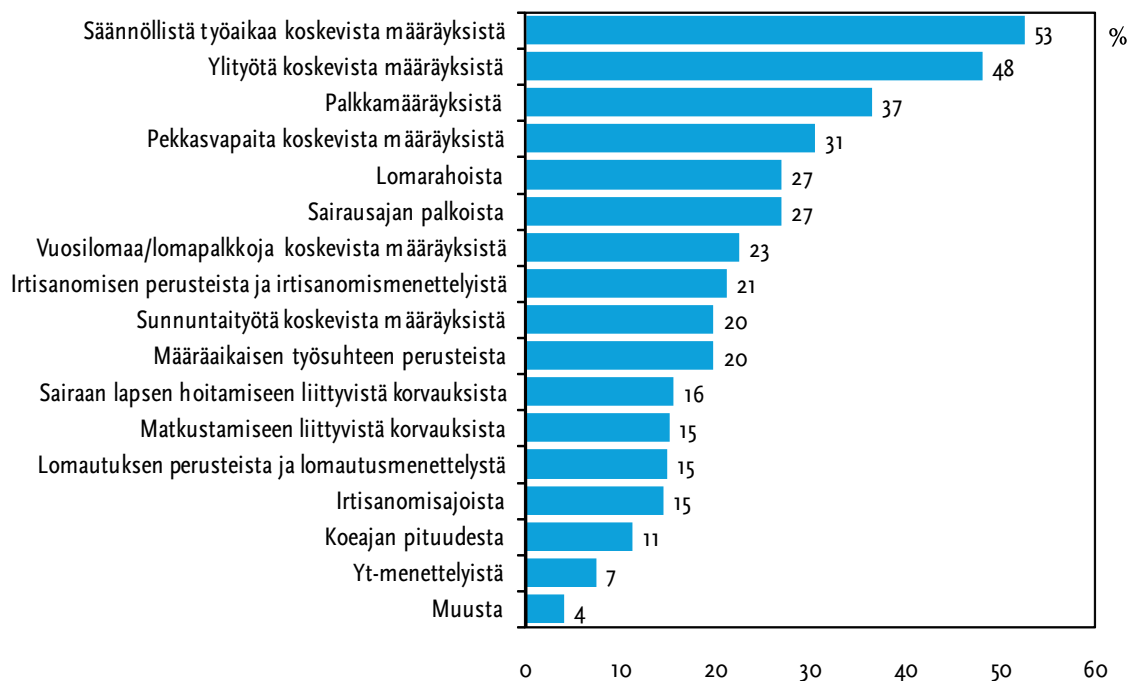


4.2 Paikallista sopimista tarvitaan etenkin työajoista ja ylitöistä

Eniten paikallisen sopimisen tarvetta koetaan olevan säännöllistä työaika ja ylitöitä koskevissa määräyksissä – noin puolet työnantajina toimivista pk-yrityksistä. Seuraavina tulevat palkkamääräykset, pekkasvapaat, lomarahat ja sairausajan palkat – 27–37 prosenttia. Vähiten paikallisen sopimisen tarvetta koetaan olevan itse yt-menettelyistä ja koeajan pituudesta. Kysymyksessä ei ole millään lailla eritelty sitä, miltä osin paikallinen sopiminen on sallittua, ja miltä ei. Vastauksista käy kuitenkin ilmi, että paikallisen sopimisen tarpeet jollakin tasolla korreloivat nykyisin sallitun paikallisen sopimisen kanssa – poikkeaminen esimerkiksi säännöllistä työaika koskevista määräyksistä on työaikalain nojalla kohtuullisen laajalti mahdollista.

Ne, joilla on hyvät kokemukset paikallisesta sopimisesta, kokevat tarvetta sopia erityisesti säännöllistä työaika ja ylitöitä koskevista määräyksistä. Ne työnantajat, joilla on huonot kokemukset yhdessä sopimisesta, kokevat tarvetta sopia paikallisesti erityisesti lomautuksista, sairausajan palkoista ja sairaan lapsen hoitamiseen liittyvistä korvauksista. Sinällään tätä tulosta selittänee se, että parhaat kokemukset ovat niillä työnantajilla, jotka haluavat sopia niistä asioista, joista lain mukaan on mahdollistakin sopia, kuten säännöllisen työajan järjestely. Toisaalta huonot kokemukset ovat niillä, jotka haluaisivat sopia niistä asioista, joista ei lain mukaan ole mahdollistakaan sopia.

Kuva 15. Missä kokee eniten olevan paikallisen sopimisen tarvetta? (niistä, jotka kokevat tarvetta paljon tai melko vähän)



4.3 Paikallisen sopimisen tukeminen edellyttää lainsäädäntömuutoksia

Työnantajina toimivien pk-yritysten mielestä paikallista sopimista voitaisiin tukea parhaiten yksinkertaistamalla paikallista sopimista koskevaa lainsäädäntöä – 68 prosenttia. 59 prosenttia vastaa josta koki, että mahdollisuus nykyistä laajempaan paikalliseen sopimiseen tukisi paikallista sopimista. Lisäksi kaivattaisiin tiedotusta erityisesti paikallisen sopimisen mahdollisuuksista.

Mikrotyönantajat kaipaavat erityisesti tiedotusta paikallisen sopimisen mahdollisuuksista. Pienissä yrityksissä kaivataan muita useammin koulutusta paikallisen sopimisen mahdollisuuksista, kun taas keskisuurissa hieman muita useammin tarvittaisiin koulutusta paikallisen sopimisen menettelyistä.

Ne, jotka tuntevat paikallisen sopimisen mahdollisuudet paremmin, kaipaavat muita enemmän mahdollisuutta nykyistä laajempaan sopimiseen. Sen sijaan ne, jotka eivät koe tuntevansa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, odottaisivat tiedotusta mahdollisuuksista ja menettelyistä. Samoin ne, jotka ovat jo poikenneet paikallisesti sopien, kaipaisivat laajempia mahdollisuuksia. Tiedotus mahdollisuuksista ja menettelyistä olisi puolestaan tarpeen erityisesti niille, jotka eivät ole vielä poikenneet paikallisesti yhdessä sopien.

Kuva 16. Miten paikallista sopimista voitaisiin parhaiten tukea?





Suomen Yrittäjät
Mannerheimintie 76 A
PL 999, 00101 Helsinki
puhelin (09) 229 221
faksi (09) 2292 2980
toimisto@yrittajat.fi
www.yrittajat.fi