

Pk-yritys – Hyvä työnantaja



2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012
2012

ESIPUHE	2
AINEISTO	3
TIIVISTELMÄ.....	4
1 PK-YRITYSTEN ASEMA TYÖNANTAJINA	5
1.1 Yritysten määrä	5
1.2 Yritysten henkilöstö	6
1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä	6
2 PAIKALLINEN SOPIMINEN	8
2.1 Paikallinen sopiminen työajoista	8
2.2 Voiko työntekijä vaikuttaa työtahtiinsa?	9
2.3 Ovatko työtahti ja kiire lisääntyneet viimeisen vuoden aikana?	9
2.4 Paikallinen sopiminen palkkauksesta	10
2.5 Onko palkkaus oikeudenmukainen?	10
2.6 Onko palkkaus kilpailukykyinen?	11
2.7 Onko palkkaus kannustava?	12
2.8 Onko palkkaus oikeista asioista palkitseva?	12
2.9 Muita huomioita paikallisesta sopimisesta	13
2.10 Ovatko työntekijöiden ja työnjohdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?	13
2.11 Kuinka paljon ristiriitoja alaisten ja esimiesten välillä esiintyy?	13
2.12 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?	14
2.13 Työntekijöiden elämäntilanteen huomioiminen työpaikoilla	14
2.14 Yhteenveto paikallisen sopimisen vaikutuksista	16
3 TIIVISTELMÄ JA ANALYYSI MUISTA KESKEISISTÄ KYSYMYKSISTÄ	16
3.1 Työnantajien ja työntekijöiden väliset sekä työntekijöiden keskinäiset suhteet	16
3.2 Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen	17
3.3 Työn raskustekijät ja työkyky	17
3.4 Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet	17
3.5 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet	18

ESIPUHE

Valtiovallan keskeisenä tavoitteena on saada ihmiset pysymään työelämässä pidempään. Hyvillä työoloilla ja varhaisella puuttumisella työpaikkojen ongelmiin ehkäistään työurien katkeaminen ennen aikojaan. Parhaimmillaan hyvät työolot lisäävät merkittävästi yrityksen tuottavuutta ja työntekijöiden hyvinvointia. Työikäisen väestön vähentyessä työskentelyolosuhteisiin panostaminen enemmän on yrityksille myös tärkeä kilpailukeino niiden pitäessä kiinni osaavista työntekijöistä.

Pienten ja keskisuurten yritysten merkitystä muuttuvilla työmarkkinoilla ei voi väheksyä. Pk-yritykset työllistävät yli 60 prosenttia yksityisen sektorin työvoimasta, ja suurin osa uusista työpaikoista syntyy edelleen pk-yrityksiin. Pk-yritykset ovat kantaneet myös vastuunsa työpaikkojen säilyttämisessä viime aikojen vaikeassa taloustilanteessa.

Suomen Yrittäjät osallistuu tämän selvityksen kautta keskusteluun suomalaisen työelämän laadusta erityisesti pk-yrityksissä nyt ja lähitulevaisuudessa. Erityisenä painopistealueena tämän vuoden selvityksessä on sen tarkastelu, miten työntekijän työsuhteen keskeisiä työehtoja koskeva työpaikkakohtainen sopiminen on vaikuttanut työntekijöiden tyytyväisyyteen työehtoihin. Selvityksen perusteella työntekijät alle 10 hengen mikroyrityksissä ovat kaikkein tyytyväisimpiä työaikoihinsa, palkkoihinsa ja esimiehiinsä. On huomionarvoista, että kyseessä ovat työntekijät juuri niissä yrityksissä, joissa työehdoista sovitaan kaikkein eniten yksilöllisesti.

Helsingissä 26.11.2012
Suomen Yrittäjät ry

AINEISTO

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa vuosittain työolobarometrin avulla suomalaisen työelämän laadun kehittymistä ja palkansaajien käsityksiä oman työelämänsä laadusta. Tiedot kerätään Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä syys-lokakuussa. Tutkimus pohjautuu palkansaajilta saatuihin tietoihin heidän oman työelämänsä laadusta ja sen muutoksista. Vuonna 2011 vastaajia oli 806 yksityiseltä sektorilta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia.

Suomen Yrittäjät on tätä selvitystä varten analysoinut vuoden 2011 työolobarometrin yhteydessä kerättyjä tietoja ja tehnyt niistä työpaikan koon mukaisia tarkasteluja. Tarkastelussa ovat mukana vain yksityisen sektorin työpaikat. Ensimmäisessä jaksossa pk-yritysten asemaa työnantajina on tarkasteltu yleisesti Tilastokeskuksen yritysrekisterin perusteella.

Selvitykseen on otettu mukaan vain osa työolobarometrin laajasta tutkimusaineistosta siten, että on pyritty löytämään muutamia työelämän laadun ja ajankohtaisen keskustelun kannalta olennaisia ja keskeisiä tekijöitä. Erityisesti huomiota on kiinnitetty paikallisen sopimisen vaikutuksiin, jota koskevat kysymykset olivat tutkimuksessa mukana nyt toista kertaa. Vastauksia ensimmäistä kertaa mukana olleisiin kysymyksiin työntekijöiden elämäntilanteen huomioimisesta työpaikoilla on myös tarkasteltu tässä yhteydessä.

Barometrissä paikallisella sopimisella tarkoitetaan, että sovittavista asioista neuvotellaan erikseen työpaikkatasolla sen sijaan että toimittaisiin pelkästään kunkin alan yleisten työehtosopimusten mukaan. Paikalliseksi sopimuksiksi on näin ollen katsottu sekä luottamushenkilöiden työpaikalla neuvottelemat että yksilöllisesti työntekijän ja työnantajan välillä solmitut sopimukset. Tarkastelu on tältä osin rajoitettu koskemaan työajoista ja palkkauksesta sopimista, koska näiden on todettu olevan paikallisen sopimisen kaksi yleisintä aihealuetta.

Selvitys julkaistaan internetissä osoitteessa www.yrittajat.fi/suomenyrittajat/tutkimustoiminta. Osoitteesta löytyy myös lisää tarkempaa tilastotietoa tässä selvityksessä esitetyn pohjaksi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemat tiedot sekä tämän että edellisvuosien työolobarometreistä löytyvät ministeriön internet-sivuilta www.tem.fi/julkaisut.

TIIVISTELMÄ

1. Pienet ja keskisuuret (alle 250 hengen) yritykset työllistävät noin 63 prosenttia kaikkien yritysten henkilöstöstä.
2. Työaikoihin ja palkkaukseen liittyvistä asioista sovitaan työpaikoilla yksilöllisesti työnantajan ja työntekijän välillä sitä useammin, mitä pienemmästä työpaikasta on kysymys.
3. Eniten yksilöllistä sopimista käytetään alle 10 hengen mikroyrityksissä.
4. Mikroyritysten työntekijät ovat kaikkein tyytyväisimpiä työaikoihinsa sekä palkkoihinsa ja pystyvät vaikuttamaan eniten omaan työtahtiinsa.
5. Mikro- ja pienyritysten työntekijät ovat kaikkein tyytyväisimpiä työntekijöiden ja työnjohdon välisiin suhteisiin.

Paikallisen sopimisen lisääntyminen erityisesti palkkausta koskevissa asioissa on lisännyt työntekijöiden tyytyväisyyttä myös isommissa yrityksissä.

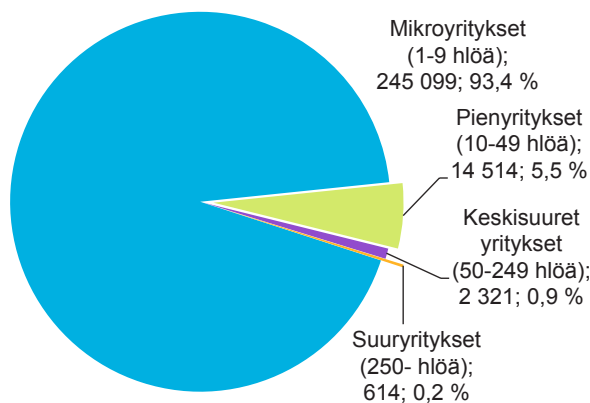
1 PK-YRITYSTEN ASEMA TYÖNANTAJINA

1.1 Yritysten määrä

Vuonna 2011 Suomessa toimi Tilastokeskuksen yritysrekisterin mukaan 318 951 yritystä. Laskettuna ilman maa-, metsä- ja kalatalouden toimialalla toimivia yrityksiä yritysten lukumäärä oli 262 548. Pienten ja keskisuurten, toisin sanoen alle 250 työntekijää työllistävien, yritysten osuus näistä yrityksistä oli 99,8 prosenttia. Kaikista Suomessa vuonna 2011 työllistäneistä yrityksistä pienten ja keskisuurten yritysten osuus oli 99,3 prosenttia. Alle 10 työntekijää työllistävien mikroyritysten osuus kaikista yrityksistä oli vastaavasti 93,4 prosenttia ja kaikista työnantajayrityksistä 81,1 prosenttia. Kokonaisuudessaan yritysten määrä ja liikevaihto jatkoivat laskuaan, nyt jo toista kertaa peräkkäin.

Yritysten määrä kokoluokittain

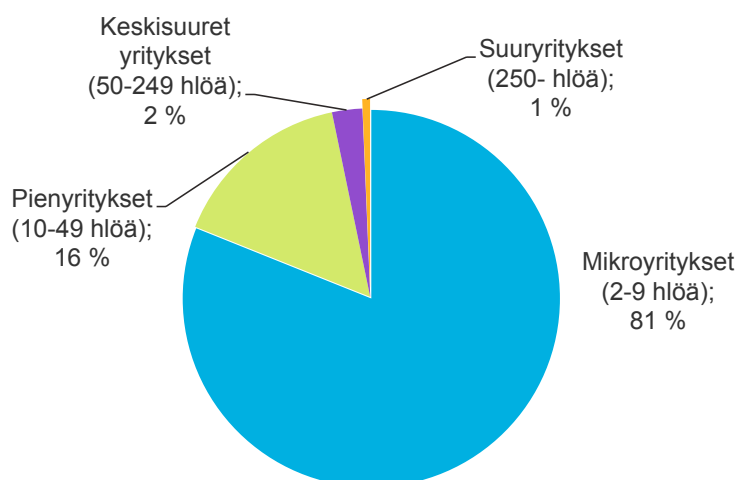
Yrityksiä 262 548 kpl, (pl. maa-, metsä- ja kalatalouden toimiala)



Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto 2010, Tilastokeskus

Työnantajyritysten määrä kokoluokittain

Työnantajyrityksiä 92 514 kpl, (pl. maa-, metsä- ja kalatalouden toimiala)



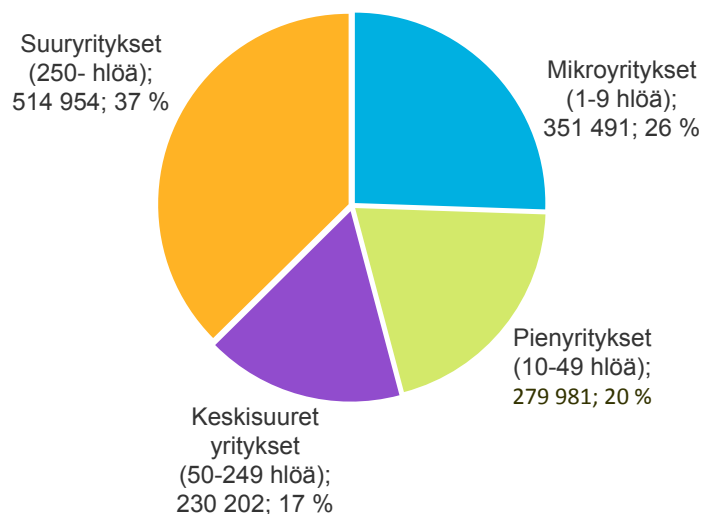
Lähde: Suomen Yrittäjät

1.2 Yritysten henkilöstö

Pk-yritykset työllistävät noin 63 prosenttia yritysten henkilöstöstä. Alle 50 työntekijän yritykset työllistävät yhteensä 46 prosenttia henkilöstöstä. Alle 10 henkeä työllistävien mikroyritysten osuus työllistämisestä kasvoi prosenttiyksiköllä vuoden 2010 26 prosentista. Yrityksissä työllistyneiden henkilöiden lukumäärä väheni vuonna 2010 eniten suuryrityksissä. Samalla mikroyritysten työllistämien henkilöiden määrä kasvoi noin 5000 työntekijällä.

Yritysten henkilöstö kokoluokittain

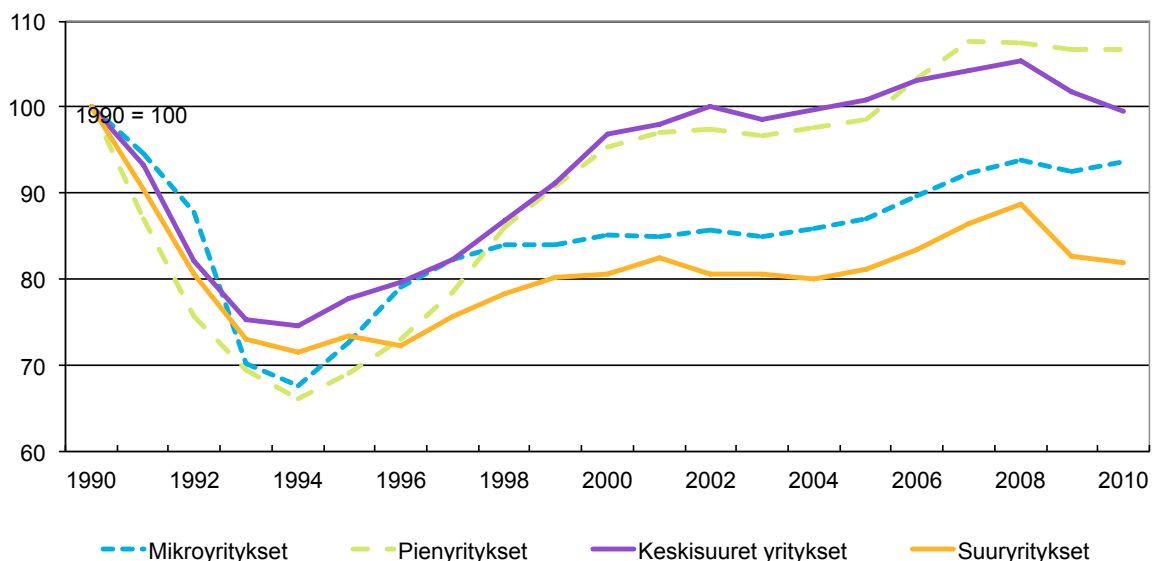
Henkilöstö 1 382 036 (pl. maa-, metsä- ja kalatalouden toimiala)



Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto 2010, Tilastokeskus

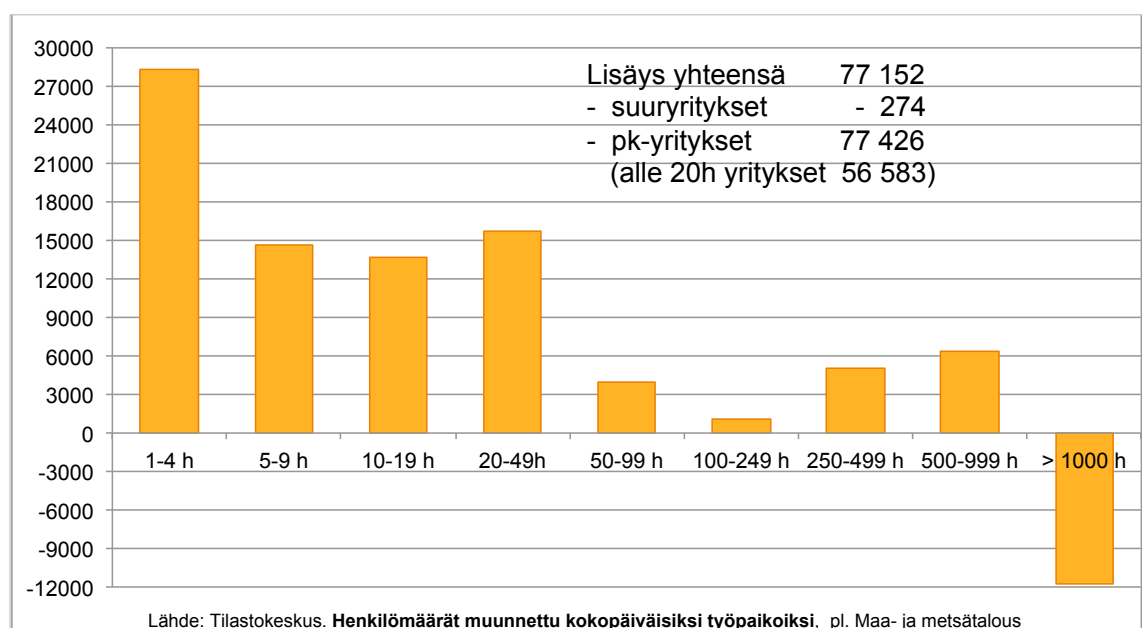
1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä

Työllisyyden kasvussa 1990-luvun puolenvälin jälkeen on nähtävissä selkeä muutos yrityskokoluokittain. Eniten työllisyyttä ovat lisänneet pienet ja keskisuuret yritykset. Kuitenkin ensin, välittömästi laman jälkeen, työllisyys kasvoi voimakkaimmin mikroyrityksissä, joista osa kasvoi pieniksi tai keskisuuriksi yrityksiksi. Keskeinen syy työllisyysosuuksien muutokseen on ollut ja todennäköisesti tulee jatkossakin olemaan tuotantorakenteen muutos, jonka johdosta suuremmat yksiköt keskittyvät entistä enemmän ydinosaamiseensa ja yhä suurempi osa toiminnoista tehdään pienemmissä, yrityksen ulkopuolisissa yksiköissä. Lisäksi lisääntyvän kysynnän myötä syntyy paljon pieniä palvelualueiden yrityksiä.

**Työllisten muutos yritysten kokoluokittain 1990–2010
(Vuosi 1990=100)**

(Ilman maa-, metsä- ja kalatalouden toimialaa)

Lähde: Yrityskirjaston vuosikirja 2010, Tilastokeskus

Pk-sektori on vastannut kolmesta neljäsosasta yrityksissä vuoden 1994 jälkeen syntyneistä uusista työpaikoista – kahdesta kolmasosasta kaikista uusista työpaikoista. Kaikkein voimakkaimmin henkilöstö on lisääntynyt vuoden 1994 jälkeen pienissä, 10–49 henkilöä työllistävissä, yrityksissä. Pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstö ylittää nykyään vuoden 1990 määrän. Viime vuosien taloudellisen taantuman voidaan havaita vähentäneen työllisten lukumäärää kaikkein vähiten pien- ja mikroyrityksissä.

Yritysten henkilöstömäärän muutos 2001–2010 yritysten kokoluokittain, henkilöä


Lähde: Tilastokeskus (henkilömäärät muutettu kokopäiväisiksi työpaikoiksi)

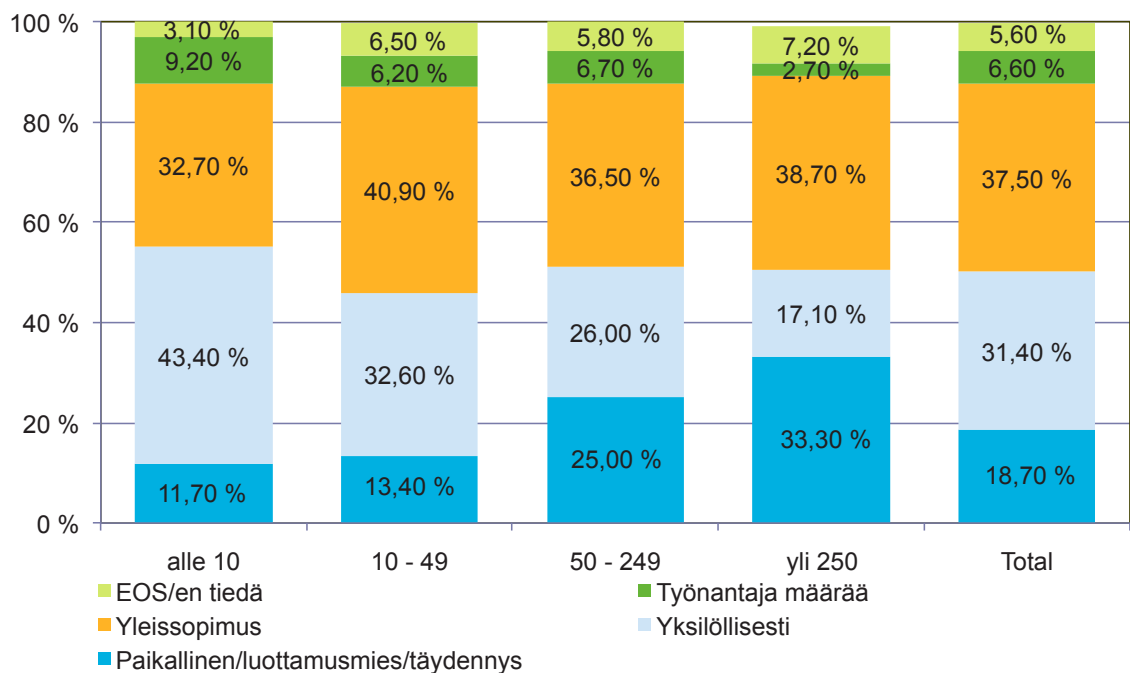
2 PAIKALLINEN SOPIMINEN

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan tässä selvityksessä sitä, että sovittavista asioista neuvotellaan erikseen työpaikkatasolla sen sijaan että toimittaisiin pelkästään kunkin alan yleisten työehtosopimusten mukaan. Paikalliseksi sopimuksiksi on näin ollen katsottu sekä luottamushenkilöiden työpaikalla neuvottelemat että yksilöllisesti työntekijän ja työnantajan välillä solmitut sopimukset. Luokittelu perustuu työssä olevien palkansaajien omiin käsityksiin siitä, millä tavalla asioista on sovittu. Tarkastelu on rajoitettu koskemaan työajoista ja palkkauksesta sopimista, koska näiden on todettu olevan paikallisen sopimisen kaksi yleisintä aihealuetta.

2.1 Paikallinen sopiminen työajoista

Työajoista sovitaan työpaikoilla joko yksilöllisesti työnantajan ja työntekijän välillä tai luottamushenkilöiden paikallisesti neuvottelemalla ja työehtosopimusta täydentävällä sopimuksella. Työaikajärjestelyjä saatetaan toteuttaa työnantajan työnjohto-oikeuden piirissä myös työnantajan yksipuolisella määräyksellä. Työajat voivat lisäksi perustua suoraan alalla yleisesti noudatettavaan työehtosopimukseen. Yksilöllisesti työaikoihin liittyvistä asioista sovitaan työpaikoilla sitä enemmän, mitä pienemmästä työpaikasta on kysymys. Luottamushenkilöiden paikallisesti neuvottelemaa sopimusta taas käytetään tyyppillisimmin isoimmilla työpaikoilla.

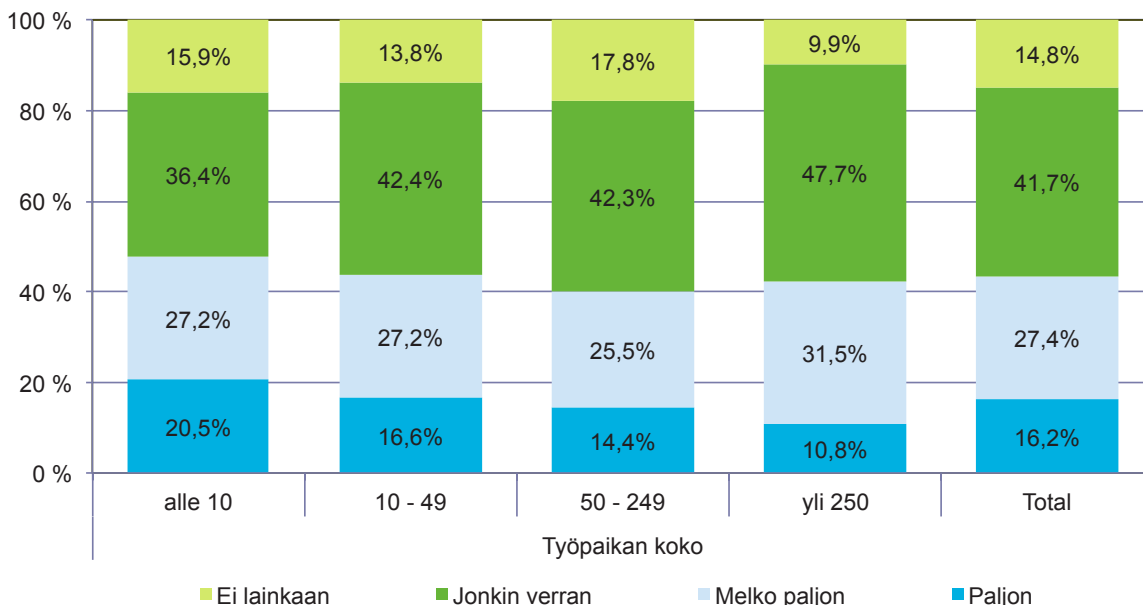
Kuva 1. Työaikoihin liittyvistä asioista sopiminen 2012



2.2 Voiko työntekijä vaikuttaa työtahtiinsa?

Työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa paljon tai melko paljon useimmiten alle 10 henkeä työllistävissä mikroyrityksissä. Vaikuttaisi näin ollen siltä, että yksilöllisesti sovitut työajat eivät ainakaan vähennä työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työtahtiinsa. Verrattuna vuoden takaiseen työntekijät kaikissa yrityskokoluokissa ovat keskimääräisesti kokeneet mahdollisuuksien vaikuttaa työtahtiinsa vähentyneen.

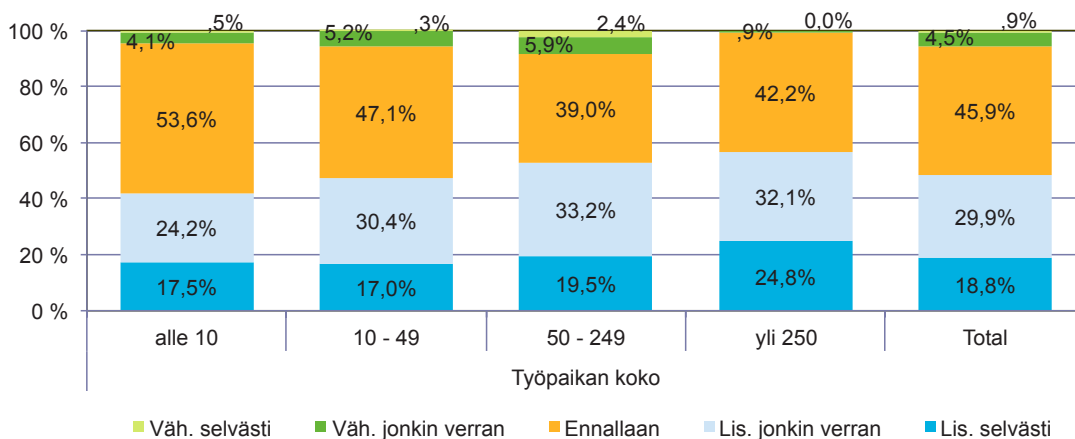
Mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin on...



2.3 Ovatko työtahti ja kiire lisääntyneet viimeisen vuoden aikana?

Työntekijät alle 10 hengen mikroyrityksissä kokevat työtahdin ja kiireen lisääntyneen viimeisen vuoden aikana vähemmän kuin työntekijät suuremmissa yrityksissä. Verrattaessa vastauksia useampien edellisten vuosien työolobarometrien tuloksiin voidaan huomata, että suurempien yritysten työntekijät kokevat vuodesta toiseen työtahdin ja kiireen kasvavan pienempien yritysten työntekijöitä enemmän.

Työtahti ja kiire ovat viim. 12 kk aikana...

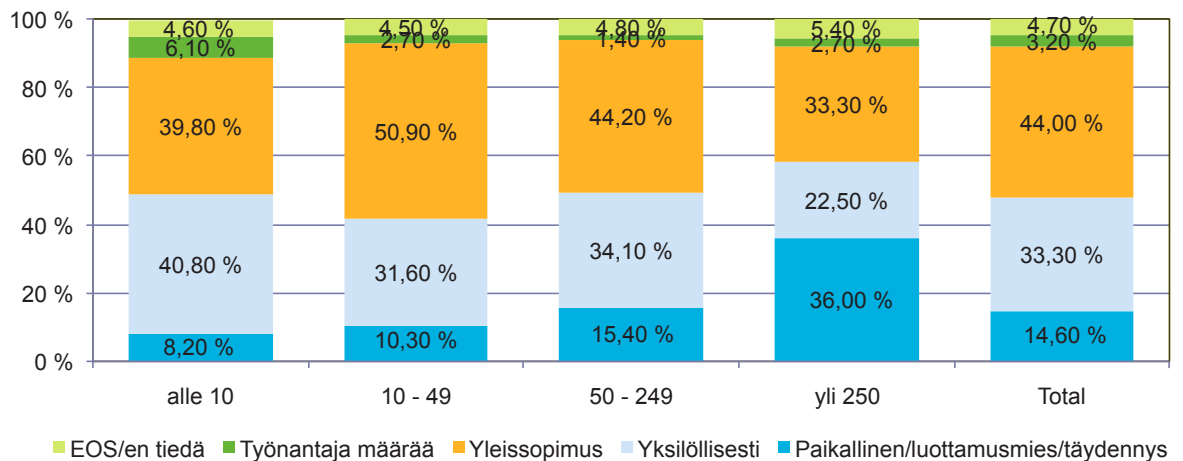


2.4 Paikallinen sopiminen palkkauksesta

Palkkauksesta sovitaan työpaikoilla vastaavasti kuin työajoista: yksilöllisesti työnantajan ja työntekijän välillä tai luottamushenkilöiden paikallisesti neuvottelemalla ja työehtosopimusta täydentävällä sopimuksella. Lisäksi palkkaus voi perustua suoraan alalla yleisesti noudatettavaan työehtosopimukseen. Palkkaukseen liittyvissä asioissa yksilöllistä sopimista käytetään eniten alle 10 henkeä työllistävässä mikroyrityksissä. Luottamushenkilöiden paikallisesti neuvottelemaa sopimusta taas käytetään tyypillisimmin isoimmilla työpaikoilla kuten työajoistakin sovittaessa.

Verrattaessa tilastoja edellisvuoteen voidaan nähdä yksilöllisen sopimisen lisääntyneen kaikissa yrityskokoluokissa ja yleistyneen huomattavasti erityisesti myös suuremmissa, yli 50 henkeä työllistävässä yrityksissä.

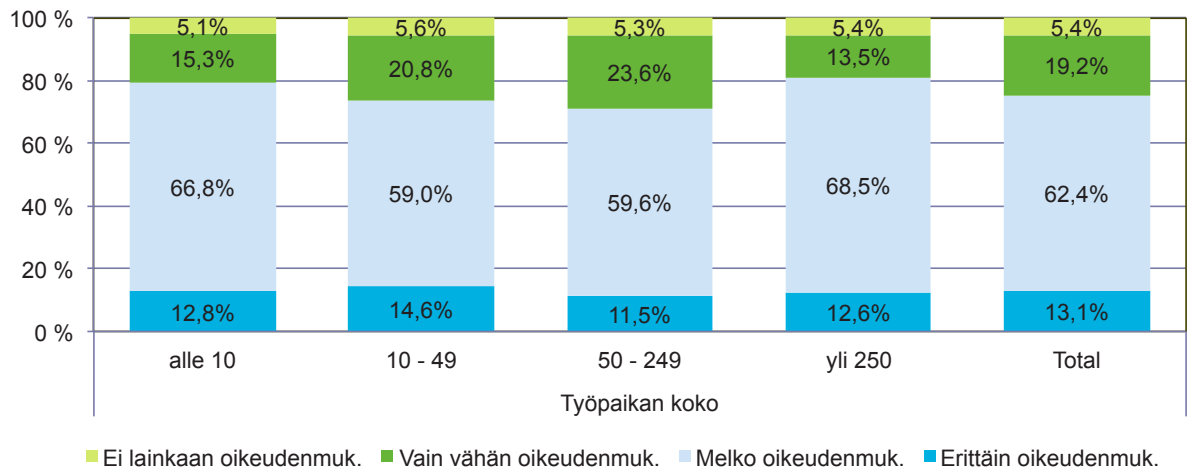
Palkkaukseen liittyvistä asioista sopiminen 2012



2.5 Onko palkkaus oikeudenmukainen?

Selvä enemmistö kaikenkokoisissa yrityksissä kokee oman palkkauksensa erittäin tai vähintään melko oikeudenmukaiseksi. Paikallisen ja yksilöllisen sopimisen yleistyminen kaikkein suurimmissa yrityksissä on vaikuttanut huomattavasti myös siihen, miten työntekijät näissä yrityksissä kokevat palkkauksensa oikeudenmukaisuuden. Näyttää siis siltä, että palkkaukseen liittyvistä seikoista sopiminen paikallisesti vaikuttaisi näissä yrityksissä positiivisesti siihen, kuinka oikeudenmukaisena työntekijät palkkaustaan pitävät.

Onko Palkkaus oikeudenmukainen?

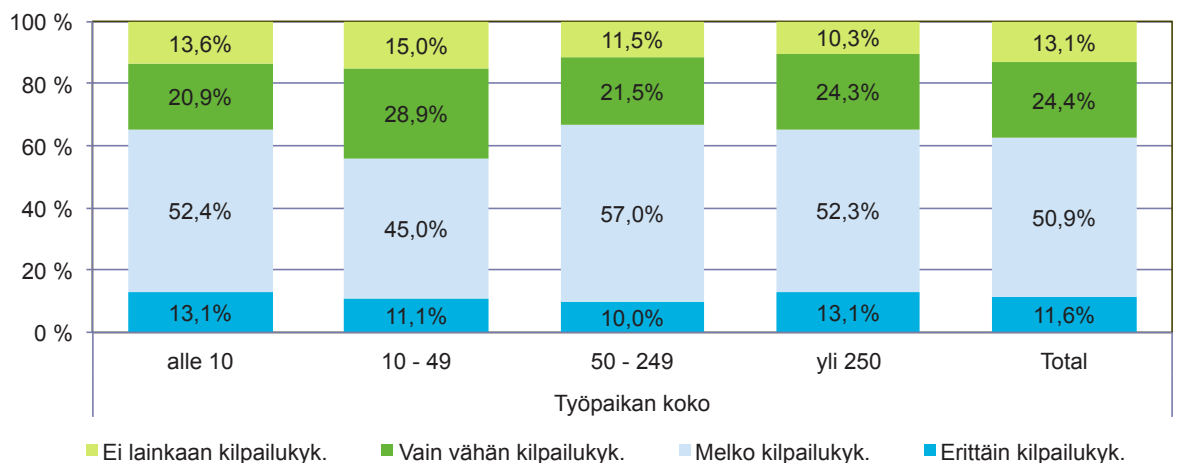


2.6 Onko palkkaus kilpailukykyinen?

Selvästi yli puolet kaikenkokoisissa yrityksissä työskentelevistä pitää omaa palkkaustaan kilpailukykyisenä. Erittäin kilpailukykyisenä palkkaustaan pitää joka kymmenes vastaajista. Kyselyn perusteella palkkauksen kilpailukykyssä ei juuri ole havaittavissa eroja eri yrityskokoluokkien välillä.

Huomionarvoista on kuitenkin se, että edellisvuoteen verrattuna erityisesti suurten yritysten työntekijät kokevat palkkansa aiempaa kilpailukykyisemmäksi. Yksilöllisen sopimisen ei näin ollen ainakaan voida katsoa heikentävän sitä, kuinka kilpailukykyisenä työntekijät palkkaustaan pitävät.

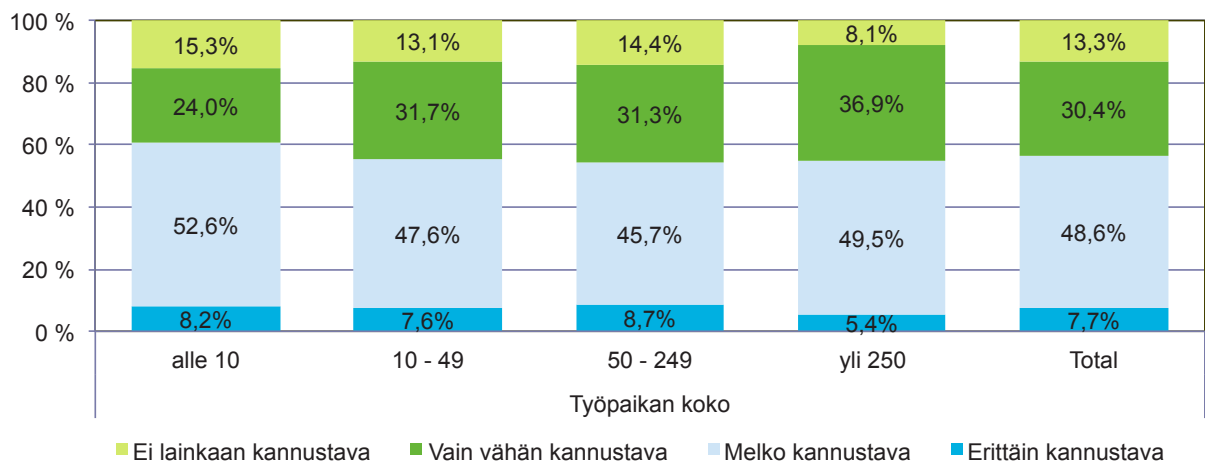
Onko palkkaus kilpailukykyinen?



2.7 Onko palkkaus kannustava?

Alle 10 hengen mikroyrityksissä suurempi osuus työntekijöistä pitää palkkaustaan erittäin tai melko kannustavana kuin suuremmissa yrityksissä. Palkkausta pidetään tosin sanoen kaikkein kannustavimpana juuri niissä yrityksissä, joissa palkkauksesta sovitaan eniten yksilöllisesti. Edellisvuoteen verrattuna palkkauksen kannustavuuden on koettu lisääntyneen kaikissa yrityskokoluokissa.

Onko palkkaus kannustava

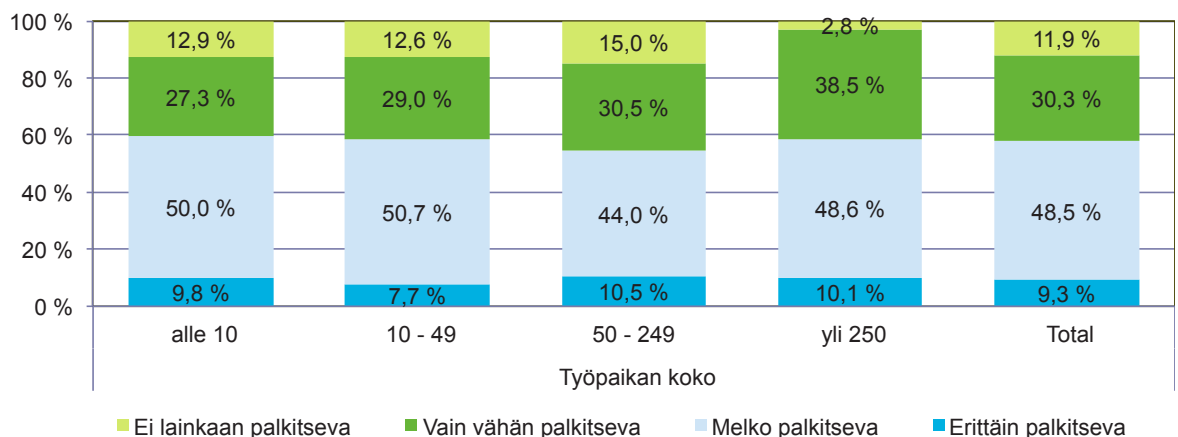


2.8 Onko palkkaus oikeista asioista palkitseva?

Alle 10 hengen mikroyrityksissä on edelleen eniten niitä työntekijöitä, joiden mielestä palkkaus palkitsee erittäin tai melko hyvin juuri oikeista asioista. Huomionarvoista on kuitenkin, että suurimmista yrityksistä löytyi vähiten työntekijöitä, jotka eivät kokeneet palkkaustaan lainkaan oikeista asioista palkitsevaksi.

Tulosten perusteella vaikuttaisi siltä, että yksilöllisen sopimisen yleistyminen johtaa yrityksissä siihen, että niissä voidaan kaikkein parhaiten sopia palkkauksen perustumisesta nimenomaan niihin asioihin, jotka työntekijät kokevat palkkauksen kannalta tärkeimmiksi.

Onko palkkaus oikeista asioista palkitseva?



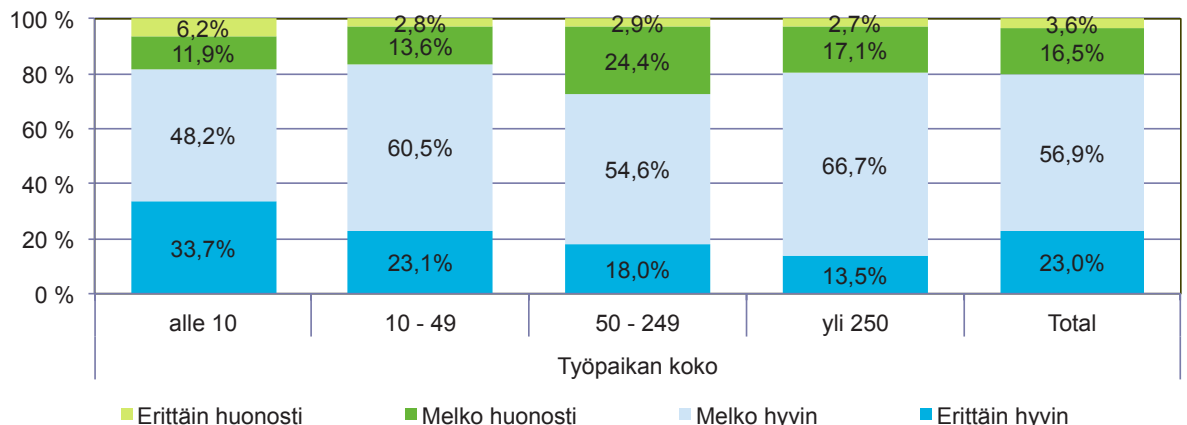
2.9 Muita huomioita paikallisesta sopimisesta

Paikallisen sopimisen toimivuuden kannalta on tärkeää, että työntekijöiden ja työnjohdon – paikallisen sopimisen sopijapuolten – suhteet koetaan luottamuksellisiksi ja ettei työpaikoilla esiinny ratkaisemattomia ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä. Paikallisen sopimisen voidaan myös nähdä edellyttävän, että työntekijät kokevat tulevaisuutta tasapuolisesti kohdelluiksi. Pienissä yrityksissä nämä tavoitteet näyttäisivät kyselyn valossa toteutuvan kaikkein parhaiten.

2.10 Ovatko työntekijöiden ja työnjohdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?

Työntekijöiden ja johdon suhteet ovat kyselyn perusteella sitä avoimempia ja luottamuksellisempia, mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys. Alle 10 hengen mikroyrityksissä suhteet näyttäisivät olevan pääosin erityisen hyvässä kunnossa. Vaikuttaa siltä, että työntekijät eivät koe työehtoihinsa kohdistuvan yksilöllisen sopimisen ainakaan huonontavan suhteitaan yrityksen johtoon. Tätä havaintoa tukee myös suurissa yrityksissä tapahtunut avoimuuden ja luottamuksen lisääntyminen, joka voidaan linkittää näissä yrityksissä tapahtuneeseen yksilöllisen sopimisen kasvuun.

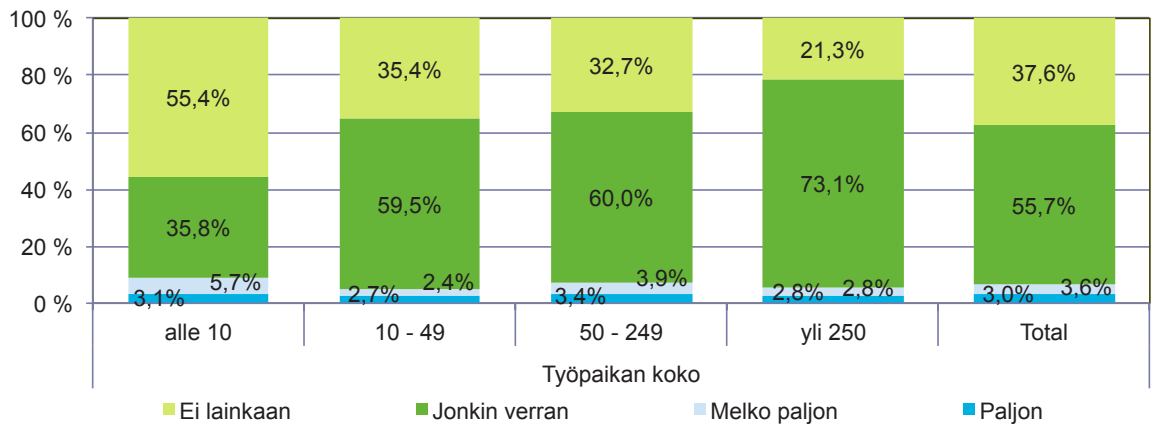
Väite ”työntekijöiden ja johdon väliset suhteet avoimet ja luottamukselliset” kuvaa työpaikkaa...



2.11 Kuinka paljon ristiriitoja alaisten ja esimiesten välillä esiintyy?

Ristiriitoja alaisten ja esimiesten välillä esiintyy sitä harvemmin, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse. Täysin ilman ristiriitoja selvittää kyselyyn vastanneiden mukaan useimmiten nimenomaan alle 10 hengen mikroyrityksissä. Kuitenkin esimerkiksi niiden kyselyyn vastanneiden osuus, joiden mielestä ristiriitoja on paljon tai melko paljon, pysyy lähestulkoon samana yrityskoosta riippumatta.

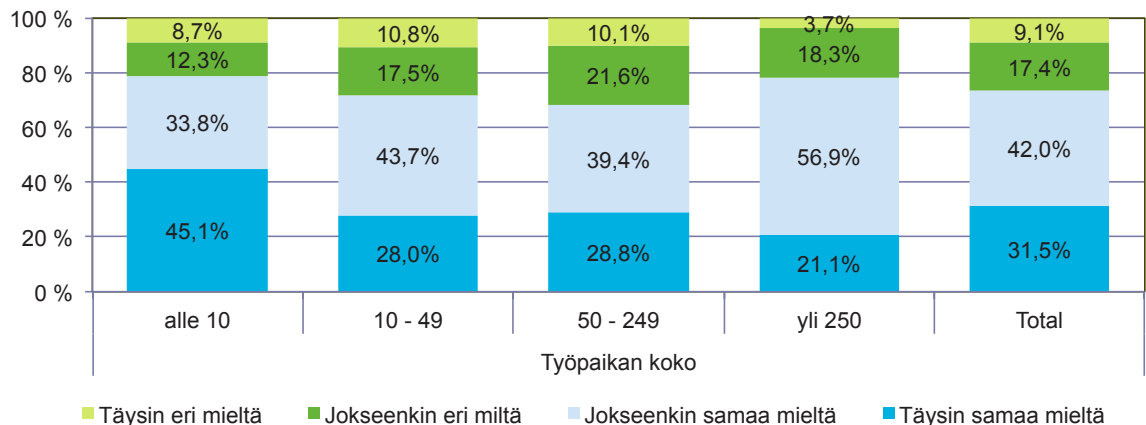
Riitoja esimiesten ja alaisten välillä on...



2.12 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?

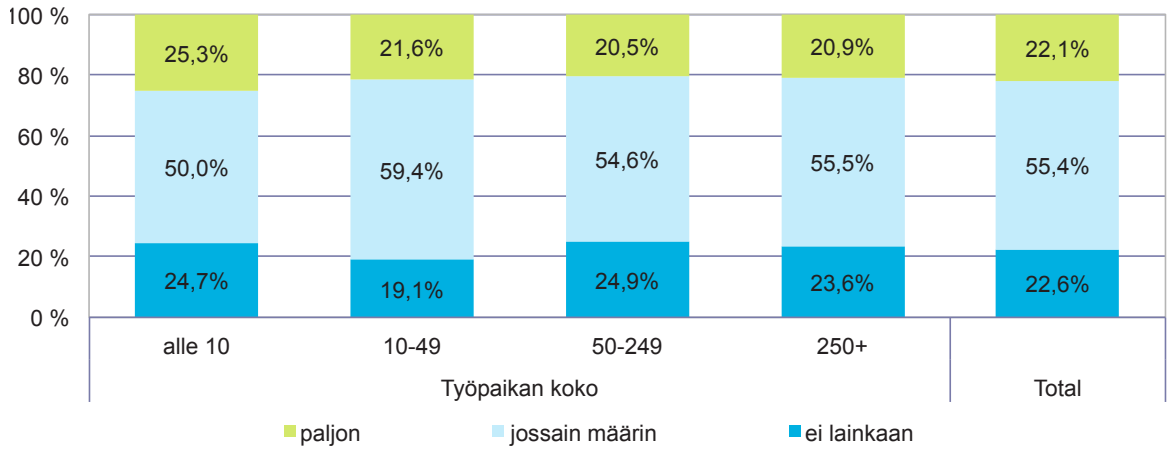
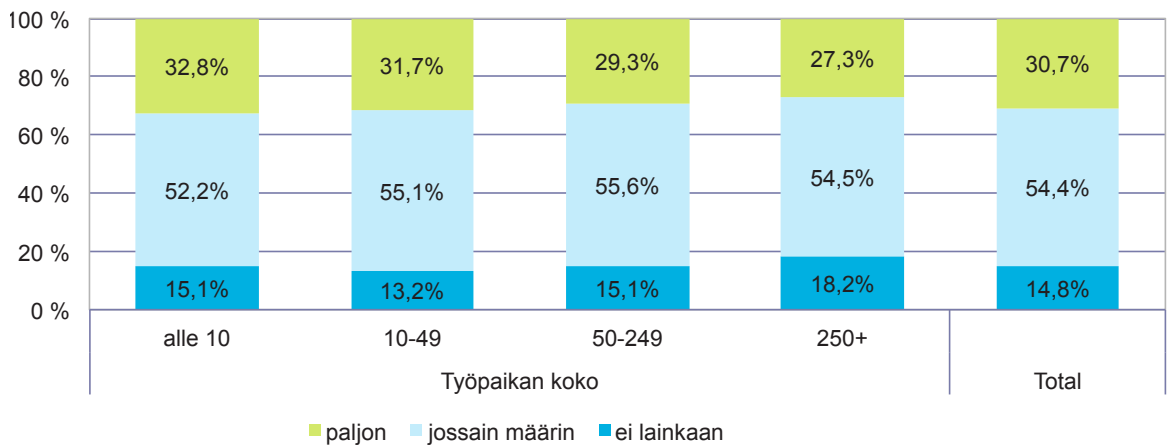
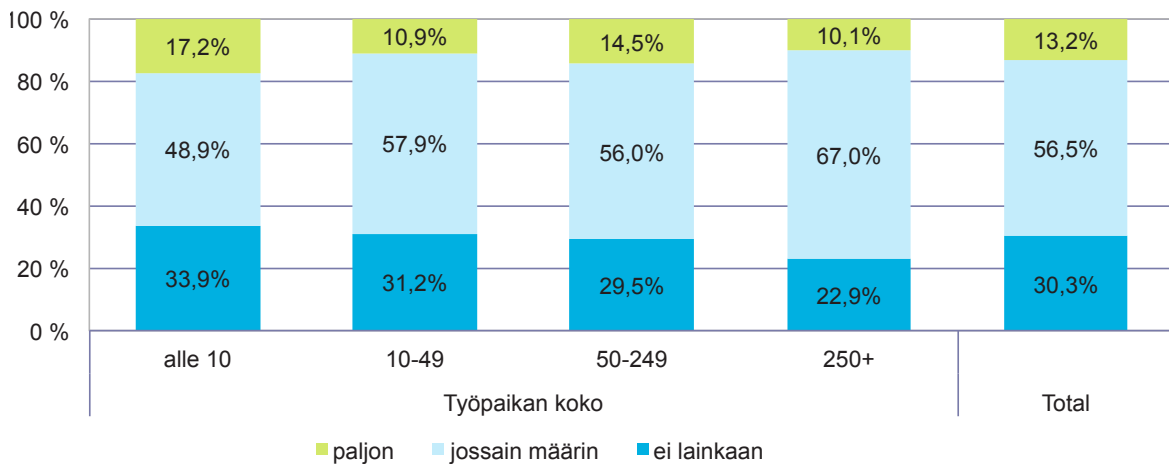
Työntekijät kaikissa yrityskokoluokissa ovat pääosin tyytyväisiä työpaikalla kohtamansa kohtelun tasapuolisuuteen. Vähiten tyytyväisiä ovat työntekijät keskisuurissa työpaikoissa, joissa yleissitovien työehtosopimusten vaikutus työntekijöiden työehtoihin on suurinta. Selvästi parhaat arviot kohtelun tasapuolisuudesta saatiin alle 10 hengen mikroyrityksissä, joissa lähes puolet työntekijöistä oli ”täysin samaa mieltä” esitetyn väitteen kanssa.

Olen väitteen ”työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti” kanssa



2.13 Työntekijöiden elämäntilanteen huomioiminen työpaikoilla

Vuonna 2011 uutena aihealueena työolobarometrissä kysyttiin, kuinka työntekijät kokevat henkilökohtaisen elämäntilanteensa tulevan huomioiduksi työaikojen joustoissa, työtehtävien määräytymisessä sekä uran kehittämisessä. Kyselyyn vastanneiden mukaan selkeä enemmistö työntekijöistä kaikissa yrityskokoluokissa kokee, että heidän elämäntilanteensa tulee huomioiduksi jokaisella kysytyllä osa-alueella ainakin jossain määrin. Vaikka isoissa yrityksissä resurssit ja mahdollisuudet työtehtävien ja työaikojen järjestelyihin ovat usein parhaat, kyselyn mukaan työajoissa ja työtehtävissä joustetaan eniten nimenomaan pienimmässä, alle 10 työntekijän yrityksissä.

Elämäntilanteen huomioiminen työtehtävien määrässä

Elämäntilanteen huomioiminen työaikojen joustoissa

Elämäntilanteen huomioiminen uran kehittämisessä


2.14 Yhteenveto paikallisen sopimisen vaikutuksista

Kyselyn vastausten perusteella vaikuttaisi siltä, että työntekijät alle 10 hengen mikroyrityksissä ovat kaikkein tyytyväisimpiä työaikoihinsa, palkkoihinsa ja esimiehiinsä. On huomionarvoista, että yksilöllisen sopimisen yleistyminen on lisännyt työntekijöiden tyytyväisyyttä erityisesti palkkaukseen myös isommissa yrityksissä. Erityisesti mikroyrityksissä ja muissa pienissä yrityksissä työntekijöiden ja johdon välit ovat avoimet ja luottamukselliset, mikä tukee paikallisen sopimisen edellytyksiä.

3 TIIVISTELMÄ JA ANALYYSI MUISTA KESKEISISTÄ KYSYMYKSISTÄ

Tässä jaksossa käydään lyhyesti läpi joitakin työelämän laadun kannalta keskeisiä seikkoja, joita kyselytutkimuksessa on noussut esiin. Aiheet sivuavat monelta osin jaksossa 2 tarkasteltuja, paikallisen sopimisen yhteydessä käsiteltyjä kysymyksiä. Tarkastelu painottuu pääasiassa niihin kysymyksiin, joiden vastauksissa on havaittu selkeitä eroja yrityskokoluokan mukaan. Tarkat tilastot seuraavassa esitettävien johtopäätösten tueksi löytyvät osoitteesta www.yrittajat.fi/suomenyrittajat/tutkimustoiminta.

3.1 Työnantajien ja työntekijöiden väliset sekä työntekijöiden keskinäiset suhteet

Työnantajien ja -tekijöiden väliset suhteet ja niiden koettu toimivuus vaihtelevat työpaikan koon mukaan. Valtaosa mikroyritysten omistaja-johtajista osallistuu vastaaviin töihin kuin alaisensa. Yleensä tällaisissa yrityksissä ei ole pelkästään henkilöstöasioihin keskittynyttä toimihenkilöä, vaan omistaja hoitaa henkilöstöasiat ja muut hallinnolliset tehtävät muun työn ohessa. Näissä yrityksissä ei myöskään ole niin sanottua keskijohtoa eikä johdosta erillistä esimiesporrasta. Käytännössä siis omistajajohtaja tekee vastaavaa työtä alaistensa kanssa ja tuntee näin hyvin tehtävän työn, siinä tapahtuvat muutokset sekä työntekijänsä ja heidän työolonsa.

Työnantajien ja työntekijöiden välisiä suhteita on käsitelty paikallisen sopimisen näkökulmasta jo jaksossa 2.3. Tämän lisäksi voidaan aineiston perusteella todeta, että tietojen välittyminen työpaikoilla on työntekijöiden mielestä sitä avoimempaa, mitä pienemmän työpaikan työntekijöiltä asiaa on kysytty. Muodollisia menettelyjä tiedonkulkuun ei näin ollen koeta työntekijöiden puolelta tarpeellisiksi. Riittää että tieto kulkee.

Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan työpaikoilla yhdessä riippumatta työpaikan kokoluokasta. Alle 10 hengen mikroyrityksissä työntekijät ovat kuitenkin muita yrityksiä tyytyväisempiä keskusteluun. Tämän perusteella ei olekaan yllätys, että mikroyritysten työntekijät ovat kaikkein vähiten samaa mieltä väitteen ”Työpaikalla on paljon asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” kanssa. Lisäksi pienimmissä yrityksissä toimivat myös kokevat esimiestensä suhtautumisen uusiin muutosehdotuksiin olevan kaikkein rakentavinta.

Työntekijöiden työssä viihtyvyyteen liittyy olennaisena osana myös työntekijöiden keskinäiset suhteet. Kyselyn perusteella alle 10 hengen mikroyrityksissä työntekijät kokevat olevan kaikkein vähiten ristiriitoja työntekijöiden välillä ja lähes 70 prosenttia vastaajista on todennut, ettei työpaikalla esiinny lainkaan ristiriitoja. Kuten jaksossa 3.3 todetaan, kyselyn vastausten perusteella yrityskoon kasvaessa niin työntekijöiden kuin eri henkilöstöryhmien väliset ristiriidat sekä työpaikkakiusaaminen yleistyvät.

3.2 Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen

Yleinen taloudellisen tilanteen epävarmuus on vaikuttanut työelämään merkittävästi jo pidempään. Suurinta luottamus työpaikkansa säilymiseen on kyselyyn vastanneiden keskuudessa edelleen pienemmissä ja keskisuurissa yrityksissä, vaikka se on niissäkin heikentynyt merkittävästi. Kuitenkin on huomattava, että irtisanomista tai vähintään kaksi viikkoa kestävää lomautusta nykyisestä työpaikasta pitää mahdollisena vain noin 10 prosenttia mikro- ja pienyritysten työntekijöistä.

3.3 Työn rasiustekijät ja työkyky

Väestön ikääntymisestä ja työikäisen väestön vähentymisestä seuraava merkittävä huoltosuhteen muutos on nostanut työhyvinvoinnin sekä työurien pidentämisen tärkeiksi keskustelunaiheiksi. Eläkkeelle jäämisen keski-ikää pyritään nostamaan lisäämällä panostusta työkyvyn ylläpitämiseen. Työhyvinvoinnilla on huomattava merkitys työssä jaksamiseen ja työurien pidentämiseen. Työyhteisöstä ja työntekijöiden sekä henkisestä että fyysisestä työkyvystä huolehtiminen tulevat jatkossakin olemaan merkittävä kilpailukeino kilpailtaessa osaavasta työvoimasta. Työkykytoimintaan panostaminen lisää työn tuottavuutta kaikissa yrityskokoluokissa. Pienyritysten usein suhteessa pienemmät resurssit työelämän suunnitelmalliseen kehittämiseen aiheuttavat omat haasteensa.

Työn rasiustekijöiden ja työkyvyn kannalta keskeisiä kysymyksiä on edellä käsitelty jo työaikoja koskevan paikallisen sopimisen yhteydessä jaksossa 2.1. Työolobarometrin vastausten perusteella työntekijät kokevat lisäksi, että pienemmissä yrityksissä esiintyy vähemmän työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta kuin suuremmissa yrityksissä. Osaltaan eroa selittää pienten yritysten pienempi työntekijämäärä. Yksittäinen työpaikkakiusaamistapaus esiintyy todennäköisemmin isossa yrityksessä kuin muutaman hengen mikroyrityksessä. Pienemmissä yrityksissä kiusaaminen kuitenkin myös todennäköisesti havaitaan aikaisemmin ja siihen puututaan herkemmin. Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista tai jopa väkivaltaa pienempien yritysten työntekijät kokevat vastausten perusteella useammin kuin suurissa yrityksissä työskentelevät vastaajat. Tämä tosin selittyyneen pääasiassa yritysten välisten toimiala- ja organisaatorakenteiden eroilla.

Myös töiden järjestyminen vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen työpaikoilla. Onkin syytä huomata, että pienten yritysten työntekijät kokevat suurten yritysten työntekijöitä useammin työpaikan töiden olevan hyvin organisoituja. Työntekijöiden kokemus töiden paremmasta organisoinnista pienissä yrityksissä on toistunut useana vuonna työntekijöiden vastauksissa työolobarometrissa. Vaikka suuremmissa yrityksissä on lähtökohtaisesti suuremmat voimavarat panostaa työn organisointiin ja hallinnointiin, lienee pienemmissä yrityksissä työntekijöillä itsellään paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omien töidensä organisointiin. Tämä johtopäätös sopii myös jaksossa 2.1 tehtyihin havaintoihin kiireen ja työtahdin lisääntymisen kokemuksista erikokoisissa yrityksissä.

3.4 Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet

Työntekijän mahdollisuus kehittää itseään parantaa työntekijän työmotivaatiota ja työn mielekkyyttä. Osaamisen laajentaminen ja syventäminen sekä lisää työntekijän mahdollisuuksia työllistää työntekijöitään että myös helpottaa työntekijöiden työllistymistä tulevaisuudessa. Työmotivaation ylläpitämiseksi työntekijän mahdollisuus uudistumiseen sekä kykyjensä hyödyntämiseen päivittäisissä työtehtävissään on ensiarvoisen tärkeää.

Vastausten perusteella enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä kokee työn mielekkyyden ja työhalujen pysyneen ennallaan. Vastauksissa ei ole suuria eroja sen perusteella, onko vastaaja ollut suuresta vai pienestä yrityksestä. Työntekijät

pienemmissä yrityksissä kokevat hiukan suuremmissa yrityksissä työskenteleviä useammin, että työpaikassa voi oppia koko ajan uusia asioita melko tai erittäin hyvin. Sama on totta sen suhteen, kokevatko työntekijät heitä kannustettavan kokeilemaan uusia asioita työpaikalla, kuin myös sen, millä tavoin työntekijät kokevat mahdollisuutensa oman osaamisensa hyödyntämiseen. Palkallisia kurssipäiviä pienemmissä yrityksissä on suurempia yrityksiä vähemmän.

3.5 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työnkuvaansa ja työn tekemisen järjestelyihin parantavat työntekijän motivaatiota ja työssä viihtymistä. Pienemmissä yrityksissä työntekijät pääsevät yleensä vaikuttamaan työhönsä suurempien työpaikkojen työntekijöitä paremmin. Tällä on merkittävä vaikutus sekä työstä poissaoloihin että jopa työuran pituuteen.

Vastausten perusteella mahdollisuuksissa vaikuttaa työtehtäviin ei ole nähtävissä suurta eroa pienten ja isojen yritysten välillä. Vaikutusmahdollisuuksia töiden jakamiseen sekä työtahtiin koetaan kuitenkin olevan kaikkein eniten alle 50 hengen mikro- ja pienyrityksissä. Pienissä yrityksissä työntekijät tekevät myös työtehtävien parantamiseen tähtäviä aloitteita suurilla yrityksillä enemmän ja useammin.

Yrityksen koolla ei sen sijaan näytä olevan merkittävää vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan asemaan tai työtehtäviin kehittyvän. Valtaosa kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä kokee myös mahdollisuutensa käyttää kykyjään työssä säilyneen ennallaan.

Julkaisija:
Suomen Yrittäjät
PL 999, 00101 HELSINKI
puhelin 09 229 221
toimisto@yrittajat.fi
www.yrittajat.fi

