



PK-YRITYS-HYVÄ TYÖNANTAJA 2014

Työolobarometri



SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| ESIPUHE..... | 4 |
| AINEISTO..... | 5 |
| TIIVISTELMÄ..... | 6 |
| 1. PK-YRITYSTEN ASEMA TYÖNANTAJINA..... | 7 |
| 1.1 Yritysten määrä..... | 7 |
| 1.2 Yritysten henkilöstö..... | 8 |
| 2. TYÖNTEON MIELEKKYYS..... | 9 |
| 2.1 Työnantajien ja työntekijöiden väliset sekä työntekijöiden keskinäiset suhteet..... | 9 |
| 2.2 Työn rasiustekijät ja työkyky..... | 10 |
| 2.3 Esimiestyö..... | 13 |
| 3. TYÖNTEKIJÄN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET JA TYÖAIKAJOUSTOT..... | 15 |
| 3.1 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet ja osallistuminen toiminnan kehittämiseen..... | 15 |
| 3.2 Joustavan työajan järjestelmät..... | 17 |
| 4. TIIVISTELMÄ JA ANALYYSI MUISTA KESKEISISTÄ KYSYMYKSISTÄ..... | 19 |
| 4.1 Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä..... | 19 |
| 4.2 Palkkauksen kannustavuus sekä työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen..... | 19 |
| 4.3 Työelämän muutokset ja tulevaisuus..... | 20 |

Suomen Yrittäjät: PK-YRITYS-HYVÄ TYÖNANTAJA 2014

Tekijät

Työelämä ja lainsäädäntö
Atte Rytönen,
Lainopillinen asiamies
09 2292 2871, 040 751 3839
atte.rytkonen@yrittajat.fi

Julkaisija

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

YRITTÄJYYS
LUO TYÖTÄ!



Pk-yritys - Hyvä työnantaja 2014

ESIPUHE

Valtiovallan yhtenä keskeisenä tavoitteena on saada ihmiset pysymään työelämässä pidempään. Tämänhetkisessä taloustilanteessa ja lähitulevaisuuden muutoksissa hyvät työolot ovat olennainen tekijä pyrittäessä varmistamaan työpanoksen riittävyys taloudessa ja ehkäistäessä työurien ennen aikaista katkeamista. Parhaimmillaan hyvät työolot parantavat merkittävästi yrityksen tuottavuutta ja työntekijöiden hyvinvointia. Työkäisen väestön vähentyessä työskentelyolosuhteisiin panostaminen on yrityksille myös tärkeä kilpailukeino niiden pyrkiessä pitämään kiinni osaavista työntekijöistä.

Työmarkkinat ovat muutoksen kourissa. Pienten ja keskisuurten yritysten merkitystä näiden muutosten keskiössä 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 vuosien vaikeassa taloustilanteessa.

Suomen Yrittäjät osallistuu tällä vuosittaisella selvityksellä keskusteluun suomalaisen työelämän laadusta erityisesti pk-yrityksissä nyt ja lähitulevaisuudessa. Erityisinä painopistealueina tämän vuoden selvityksessä ovat työnteon mielekkyys, työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työskentelyynsä, esimiestyöskentely sekä työntekijöiden kohtaama syrjintä. Kuten aiempina vuosina, on tämänkin vuoden tulosten perusteella iloksemme todettavissa, että työntekijät voivat pienemmissä yrityksissä hyvin.

Helsingissä 29.10.2014

Suomen Yrittäjät

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 2013 vastaajia oli 1 121 yksityiseltä sektorilta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia.

Suomen Yrittäjät on tätä selvitystä varten analysoinut vuoden 2013 työolobarometrin yhteydessä kerättyjä tietoja ja tehnyt niistä työpaikan koon mukaisia kohteja. Tarkastelussa ovat mukana vain yksityisen sektorin työpaikat. Ensimmäisessä luvussa pk-yritysten asemaa työnantajina on tarkasteltu yleisesti pääasiassa Tilastokeskuksen yrittäjärekisterin perusteella.

Selvitykseen on otettu mukaan vain osa työolobarometrin laajasta tutkimusaineistosta. Pyrimme löytämään muutamia työelämän laadun ja ajankohtaisen keskustelun kannalta olennaisia ja keskeisiä tekijöitä. Tulevaisuudessa laadukkaan työelämän merkitys korostuu entisestään ja tämän vuoksi huomiota on tänä vuonna kiinnitetty erityisesti työntekijöiden työssä jaksamiseen. Tähän liittyvät työntekijöiden kokemus työn mielekkyydestä, työntekijöiden ja työnantajan välinen luottamus sekä avoimuus, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja syrjimättömyys sekä joustavat mahdollisuudet sovittaa yhteen työ- ja yksityiselämän vaatimukset.

Selvitys julkaistaan internetissä www.yrittajat.fi/suomenyrittajat/tutkimustoiminta. Osoitteesta löytyy myös lisää tarkempaa tilastotietoa tässä selvityksessä esitetyn pohjaksi.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemat tiedot sekä tämän että edellisvuosien työolobarometreista löytyvät ministeriön internet-sivuilta osoitteesta www.tem.fi/julkaisut.

TIIVISTELMÄ

Pienet ja keskisuuret (alle 250 hengen) yritykset työllistävät noin 63 prosenttia kaikkien yritysten henkilöstöstä.

Mikroyritysten työntekijät pystyvät vaikuttamaan eniten omaan työtahtiin, työtehtäviin sekä töiden jakoon.

Mikro- ja pienyritysten työntekijät ovat tyytyväisimpiä työntekijöiden ja työnjohdon välisiin suhteisiin sekä esimiestyöskentelyyn.

Mitä pienempi työpaikka, sitä vähemmän työntekijät kokevat siellä esiintyvän eriarvoista kohtelua tai syrjintää.

Työntekijöiden luottamus työpaikkansa säilyvyyteen on pienemmissä yrityksissä korkeammalla tasolla kuin suuryrityksissä

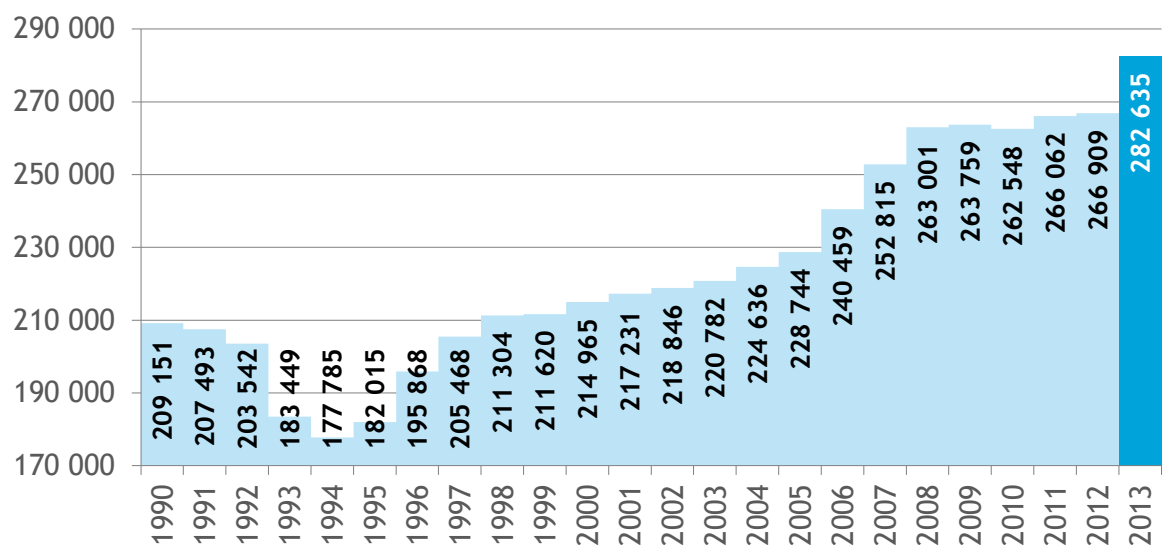
Enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä kokee työnteon mielekkyyden ja työhalujen pysyneen ennallaan.

1. PK-YRITYSTEN ASEMA TYÖNANTAJINA

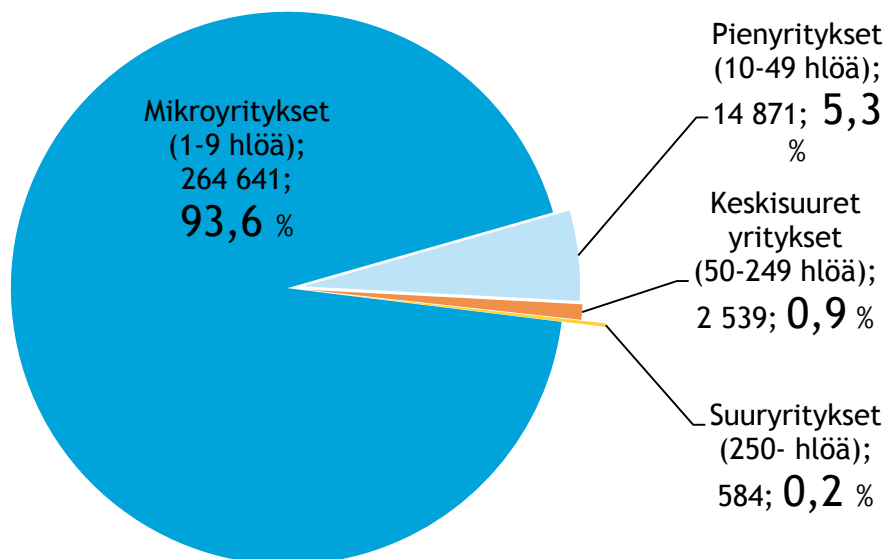
1.1 Yritysten määrä

Syyskuussa 2014 julkistettujen tilastokeskuksen ennakkotietojen mukaan vuonna 2013 Suomessa toimi 282 635 yritystä¹. Pienten ja keskiuurten, toisin sanoen alle 250 työntekijää työllistävien, yritysten osuus näistä yrityksistä oli 99,8 prosenttia. Alle 10 työntekijää työllistävien mikroyritysten osuus kaikista yrityksistä oli vastaavasti 93,6 prosenttia, eli 264 641 yritystä. Yritysten 375 miljardin euron liikevaihdosta yli puolet (55 %) syntyy pk-yrityksissä ja pk-sektorin osuus BKT:sta on runsaat 40 prosenttia.

Yritysten määrän kehitys 1990-2013



Yritysten määrä kokoluokittain



Yrityksiä 282 635 kpl

Lähde: Tilastokeskus 2013

¹ Yritysmäärän huomattava kasvu vuodelle 2013 on seurausta tilastokeskuksen tilastoinnin muuttuneista perusteista.

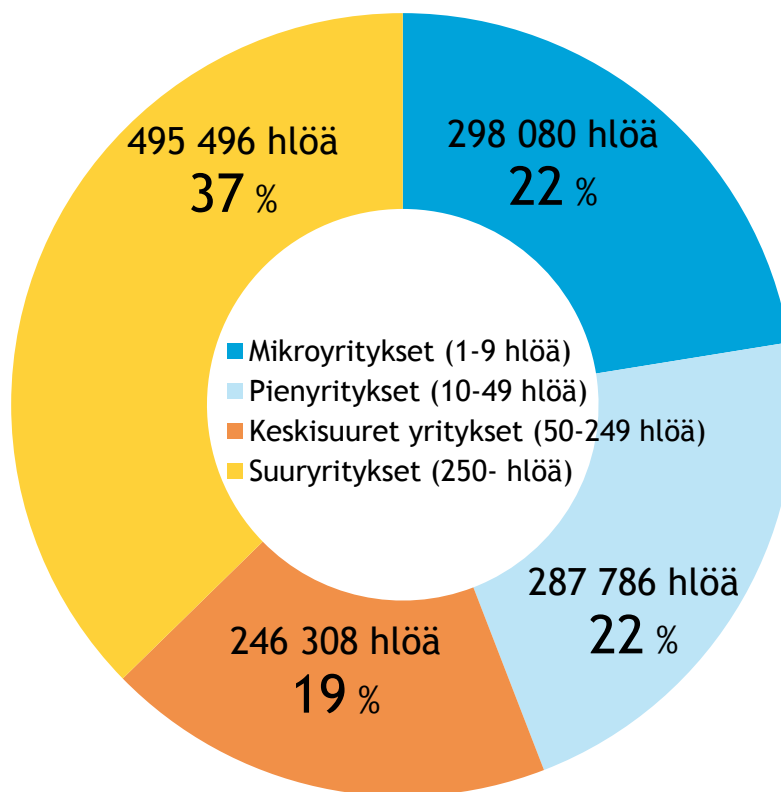
1.2 Yritysten henkilöstö

Vuoden 2013 tilastojen mukaan pk-yritykset työllistävät noin 63 prosenttia yritysten henkilöstöstä. Alle 50 työntekijän yritykset työllistävät yhteensä 44 prosenttia henkilöstöstä.

Tarkasteltaessa yleisesti työllisyyden kasvua, on 1990-luvun puolenvälin jälkeen nähtävissä selkeä muutos yrityskokoluokittain. Eniten työllisyyttä ovat lisänneet pienet ja keskisuuret yritykset. Lisäksi voidaan todeta, että viime vuosikymmenen aikana syntyneistä työpaikoista valtaosa on syntynyt nimenomaan pk-yrityksiin.

Keskeinen syy työllisyysosuuksien muutokseen on ollut ja todennäköisesti tulee jatkosakin olemaan tuotantorakenteen muutos. Suuremmat yksiköt keskittyvät entistä enemmän ydinosamaiseensa ja yhä suurempi osa toiminnoista tehdään pienemmissä, yrityksen ulkopuolisissa yksiköissä. Lisäksi lisääntyvän kysynnän myötä syntyy paljon pieniä palvelualojen yrityksiä.

Yritysten henkilöstö kokoluokittain



Henkilöstö 1 327 670

Lähde: Tilastokeskus 2013

2. TYÖNTEON MIELEKKYYS

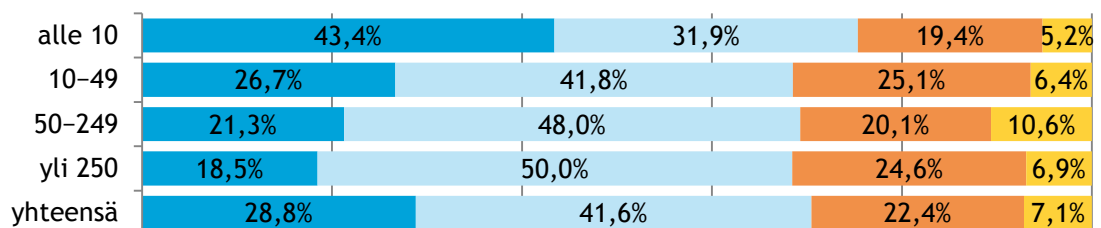
Työpaikkojen toimivuuden kannalta on tärkeää, että työntekijöiden ja työnjohdon suhteet koetaan luottamuksellisiksi ja ettei työpaikoilla esiinny ratkaisemattomia ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä. Työntekijöiden tulee myös kokea tulevansa tasapuolisesti kohdelluiksi. Kun työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä, koko työyhteisön toiminta paranee, työ on tuottavampaa ja myös sairauspoissaolot vähenevät. Tämä kaikki näkyy yrityksen tuloksessa. Pienissä yrityksissä nämä tavoitteet näyttäisivät kyselyn valossa toteutuvan kaikkein parhaiten.

2.1 Työnantajien ja työntekijöiden väliset sekä työntekijöiden keskinäiset suhteet

Työnantajien ja -tekijöiden väliset suhteet ja niiden koettu toimivuus vaihtelevat työpaikan koon mukaan. Valtaosa mikroyritysten omistajajohtajista 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 johdossa erillistä esimiesporrasta. Käytännössä siis omistajajohtaja tekee työtä alaistensa kanssa ja tuntee hyvin työn ja siinä tapahtuvat muutokset sekä työntekijänsä ja heidän työolonsa.

Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan yhdessä kaikenkokoisilla työpaikoilla. Alle 10 hengen mikroyrityksissä työntekijät ovat kuitenkin muita tyytyväisempiä keskusteluun. Kuten edellisinä vuosina, myös tämän vuoden vastausten perusteella mikroyritysten työntekijät olivat kaikkein eniten samaa mieltä väitteen ”Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti” kanssa. Lisäksi pienimmissä yrityksissä toimivat myös kokevat esimiestensä suhtautumisen uusiin muutosehdotuksiin olevan kaikkein rakentavinta.

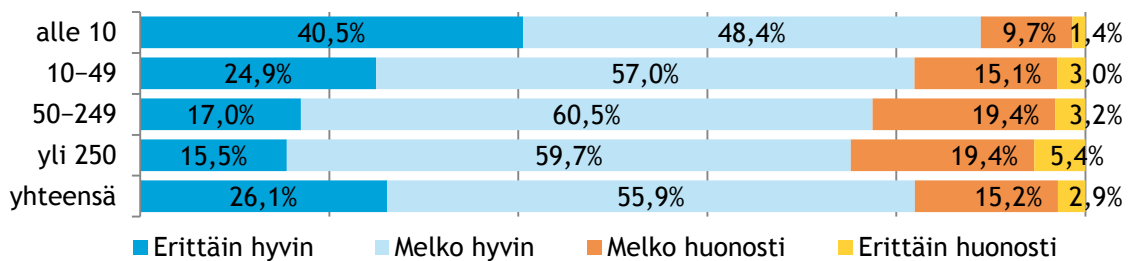
Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti



■ Täysin samaa mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ Täysin eri mieltä

Työntekijöiden ja johdon suhteet ovat kyselyn perusteella sitä avoimemmat ja luottamuksellisemmat, mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys. Alle 10 hengen mikroyrityksissä suhteet näyttäisivät olevan pääosin erityisen hyvässä kunnossa.

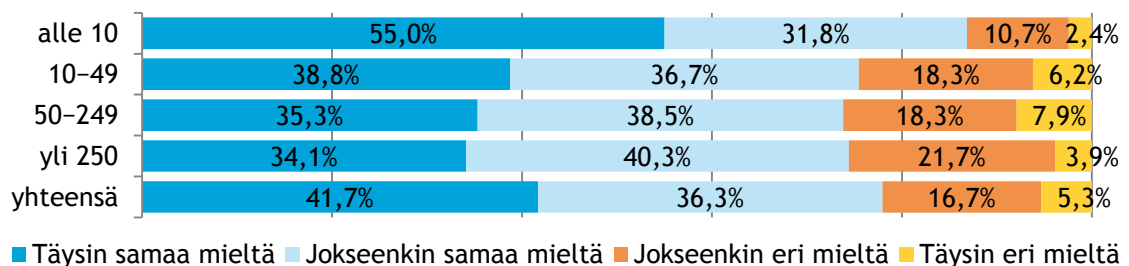
Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.



Kuten aikaisemmissa tutkimuksissa niin myös tämän vuoden aineistosta voi havaita, että työn tekeminen yhdessä, asioista sopiminen paikallisesti ja omistaja-johtajan läheisyys näkyy pienyritysten työntekijöiden työelämänäkemyksissä. Työntekijät kokevat, että pienemmissä yrityksissä johdon ja työntekijöiden väliset suhteet ovat avoimempia ja luottamuksellisempia. Työntekijät eivät kaipaa tiedonvälitykseen muodollisia menettelyjä; riittää että tieto kulkee.

Kaikissa yrityskokoluokissa työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä työpaikalla kohtaamansa kohtelun tasapuolisuuteen. Kokemus tasapuolisesta kohtelusta on vastausten perusteella lisääntynyt kaiken kokoisissa yrityksissä. Selvästi parhaat arviot kohtelun tasapuolisuus saa alle 10 hengen mikroyrityksissä, joissa yli puolet (55 %) työntekijöistä oli ”täysin samaa mieltä” esitetyn väitteen kanssa. Työntekijät kokevat kohtelun tasapuolisemmaksi pienemmällä työpaikoilla todennäköisesti myös sen vuoksi, että pienten työpaikkojen työtehtävät eivät ole yleensä niin eriytyneitä kuin suurilla työpaikoilla. Lisäksi pienemmällä työpaikoilla hierarkia on matala eli työnantaja on usein työntekijöidensä kanssa samantyyppisissä työtehtävissä.

Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani



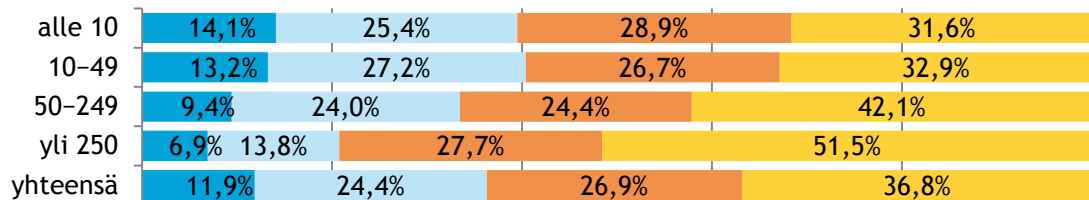
2.2 Työn rasiustekijät ja työkyky

Väestön ikääntyessä ja ikäluokkien pienentyessä työhyvinvointi ja työurien pidentäminen tulevat olemaan vielä entistäkin korostetummassa asemassa. Eläkkeelle jäämisen keski-ikää pyritään nostamaan panostamalla työkyvyn ylläpitämiseen. Työkyvyn panostaminen on tärkeä osa työelämää ja sen kehittämistä. Työhyvinvoinnilla on huomattava merkitys työssä jaksamiseen ja sillä on suuri rooli myös yritysten kilpailussa osavasta työvoimasta.

Fyysisen työhyvinvoinnin ohella myös henkisen työkyvyn tila ja työmotivaatiosta huolehtiminen ovat työkyvyn kannalta tärkeitä. Kaikissa yrityskokoluokissa on omat haasteensa työkyvystä huolehtimisessa. Pienyrityksissä on usein suhteessa vähemmän resursseja työelämän suunnitelmalliseen kehittämiseen verrattuna suuriin yrityksiin,

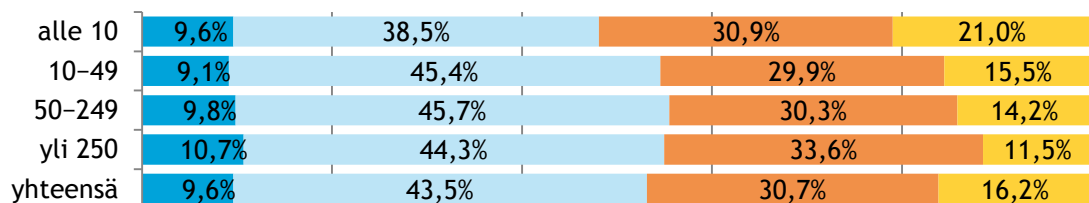
mutta työolobarometrin tulosten perusteella työntekijät kokevat niin henkisen kuin fyysisen hyvinvoinnin olevan kuitenkin hyvällä tasolla. Kyselyyn vastanneista mikroyritysten työntekijöistä joka viides ilmoitti olevansa täysin eri mieltä väitteen ”koen työni henkisesti raskaaksi” kanssa.

Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi



■ Täysin samaa mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ Täysin eri mieltä

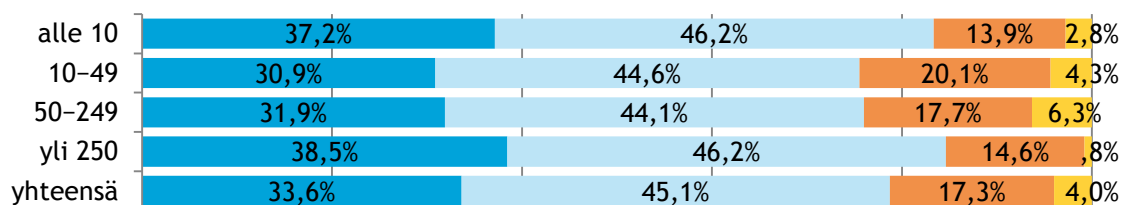
Kokee työnsä henkisesti raskaaksi



■ Täysin samaa mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ Täysin eri mieltä

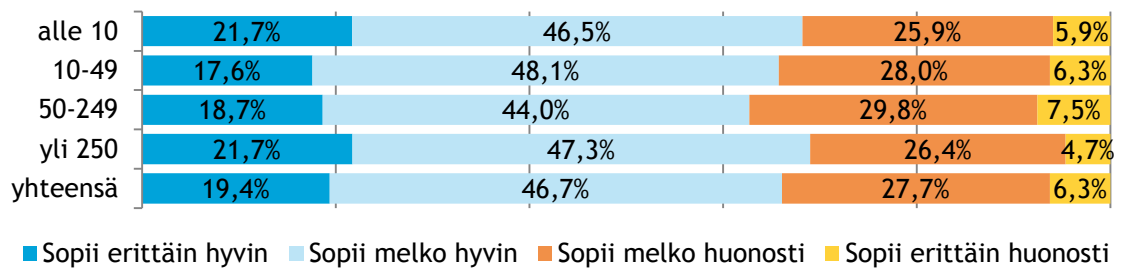
Olellainen osa työssä viihtymistä ovat jo aiemmin mainitut, työntekijöiden keskinäiset sekä työntekijöiden ja johdon väliset suhteet. Lisäksi työssä jaksamisen kannalta on tärkeää, että työntekijät kokevat pystyvänsä kehittämään itseään työssä ja oppimaan uusia asioita. Työolobarometrin vastausten perusteella pienissä yrityksissä työntekijöitä kannustetaan enemmän kokeilemaan uusia asioita työpaikalla. Pienissä yrityksissä työntekijät kokevat myös useammin voivansa hyödyntää omaa osaamistaan ja työntekijöiden kokemukset tehtävien monipuolisuudesta kasvattavat osaamista. Toisaalta pienissä yrityksissä on luonnostaan vaikeampaa toteuttaa yrityksen ulkopuolista koulutusta.

Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita

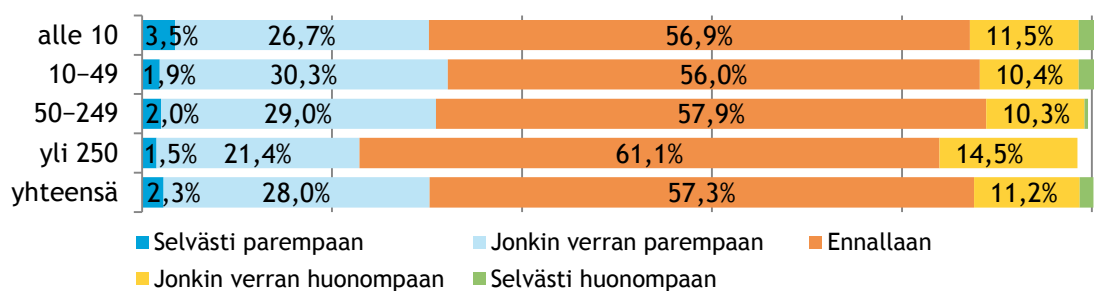


■ Sopii erittäin hyvin ■ Sopii melko hyvin ■ Sopii melko huonosti ■ Sopii erittäin huonosti

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita



Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä ovat muuttumassa?



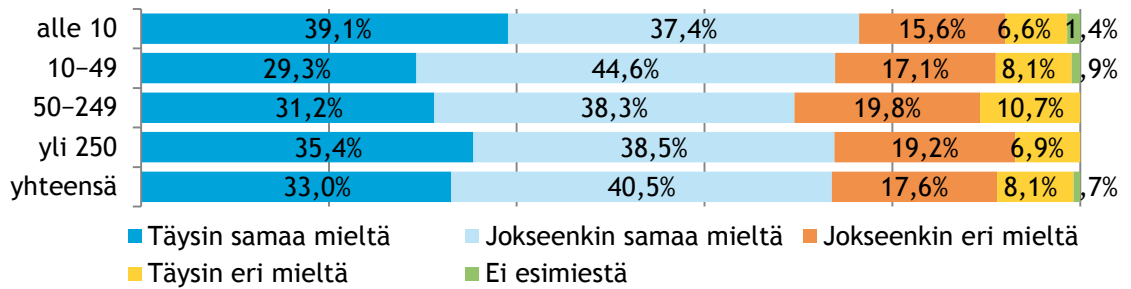
2.3 Esimiestyö

Vuonna 2013 barometrin kyselyssä oli toista kertaa mukana useita esimiestyöhön liittyviä kysymyksiä. Johtamisella ja esimiestyöllä on suuri vaikutus muun muassa siihen, miten sujuvasti töitä tehdään, miten työpaikalla jaksetaan sekä siihen, miten motivoituneita työntekijät ovat antamaan parhaan työpanoksensa ja ideansa organisaation käyttöön. Kokemukset tasapuolisesta kohtelusta ja tiedonkulun avoimuudesta viestivät myös hyvistä suhteista työntekijöiden ja johdon välillä.

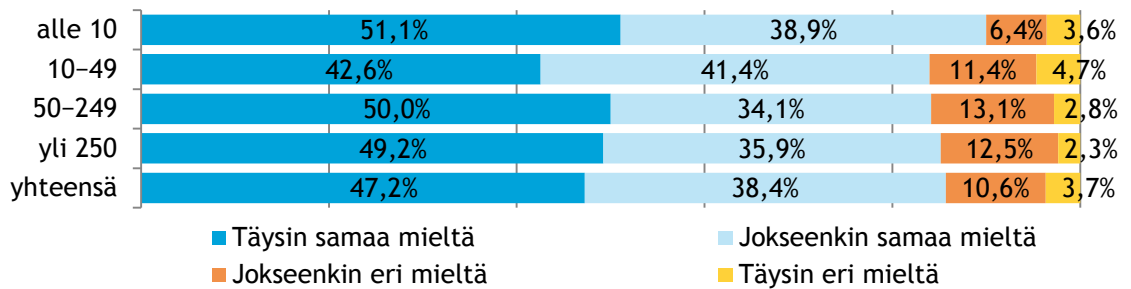
Kaiken kaikkiaan vajaa neljännes vastaajista toimi esimies- tai työnjohtotehtävissä. Isoissa organisaatioissa suurempi osa palkansaajista on esimiesasemassa kuin pienillä työpaikoilla. 1–9 ja 10–49 henkilön työpaikoilla työskentelevistä vastaajista 23 prosentilla on esimiesrooli ja tätä suuremmissa työpaikoissa 26 prosentilla.

Esimiestyötä koskeviin kysymyksiin annetut vastaukset tukevat edellä kuvattuja havaintoja siitä, miten työntekijät kokevat työpaikalla vallitsevat suhteet. Mitä pienempi yritys, sitä vähemmän työntekijät kokevat kiusaamista esimiesten taholta. Näyttää siltä, että esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin kaiken kokoisilla työpaikoilla. Omistajaesimiehet ovat ymmärrettävästi hyvin tyytyväisiä kaikista muutosehdotuksista, jotka voivat parantaa yrityksen menestymismahdollisuuksia. Mikroyrityksien työntekijät katsovat kuitenkin muita työntekijöitä useammin, että väite esimiehien rakentavasta suhtautumisesta kuvaa heidän työpaikkaansa erittäin hyvin. Pienimpien yritysten työntekijät myös kokevat suuremmissa yrityksissä työskenteleviä henkilöitä useammin, että esimiehet antavat palautetta työssä onnistumisen osalta ja että esimiehet kysyvät useammin mielipidettä työntekijöitä koskevissa päätöksissä. Pienissä yrityksissä vahvuutena ovat mahdollisuudet tehdä päätöksiä työpaikan asioista nopeasti ja viivytyksettä, ilman sidonnaisuuksia mahdollisesti muualta tuleviin ohjeisiin tai menettelytapoihin.

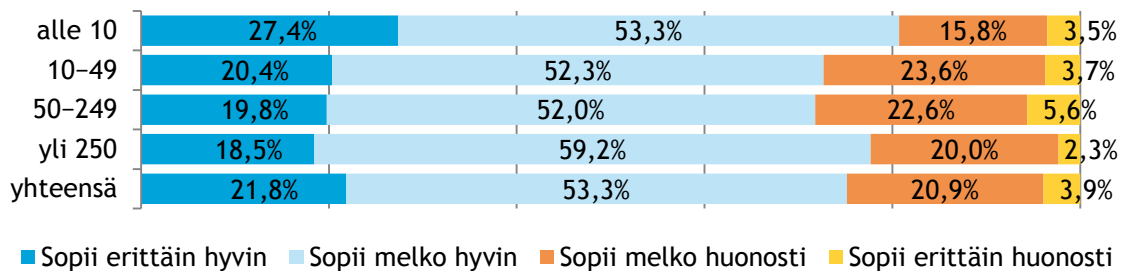
Esimies antaa palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni



Esimies kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti



Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin



3. TYÖNTEKIJÄN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET JA TYÖAIKAJOUSTOT

3.1 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet ja osallistuminen toiminnan kehittämiseen

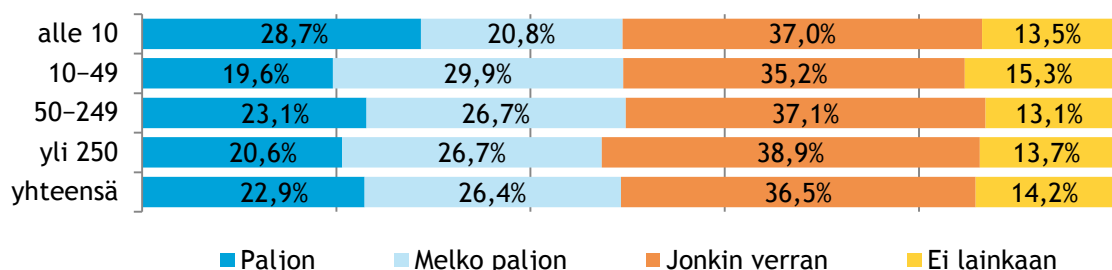
Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä voidaan pitää palkkauksen ohella yhtenä tärkeistä työskentelyn motivaattoreista. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työkuvaansa ja työn järjestelyihin parantaa työntekijän motivaatiota ja viihtymistä työssä. Pienemmissä yrityksissä työntekijät pääsevät yleensä vaikuttamaan työhönsä suurempien työpaikkojen työntekijöitä paremmin. Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat pääsääntöisesti hyvät jo pienen työympäristön ja luontevan tiedonkulun kautta. Tällä on merkittävä vaikutus sekä poissaoloihin että jopa työuran pituuteen.

Työntekijöiden jaksamiseen työpaikoilla vaikuttaa olennaisesti myös töiden organisointi ja se, että työntekijät kokevat työyhteisön resurssien olevan riittävät. 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 työolobarometrissa useana vuonna. Vaikka suuremmissa yrityksissä on lähtökohtaisesti enemmän voimavaroja panostaa työn organisointiin ja hallintaan, lienee pienemmissä yrityksissä työntekijöillä itsellään paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omien töidensä organisointiin.

Vastausten perusteella työtehtäviin, töiden jakamiseen ja työtahtiin pystytään vaikuttamaan eniten alle 10 hengen mikroyrityksissä. Tätä suuremmissa yrityksissä vaikutusmahdollisuudet ovat pääosin yhtäläiset. Työtehtävien parantamiseen tähtääviä aloitteita työntekijät näyttäisivät tehneen keskimäärin yhtä usein kaikissa yrityskokoluokissa. Nimenomaan kaikkein pienimmissä yrityksissä väite ”suhtaudutaan rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin” sopii kuvaamaan työpaikkaa erittäin hyvin.

Selvityksen tulosten mukaan näyttäisi siltä, että työtahtiin vaikuttaminen on joustavampaa pienemmissä yrityksissä ja työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa eniten alle 10 henkeä työllistävissä mikroyrityksissä. Osittain tämä johtuu varmastikin siitä, että pienessä työyhteisössä on luontevaa ja helppoa säädellä työtahtia. Suuremmissa yrityksissä työajan ja sitä kautta myös työtahdin seuranta voi olla huomattavasti organisoidumpaa ja tiukempaa, eikä muutoksia ole helppo tehdä. Myös organisaation hierarkian mataluus pienissä yrityksissä lienee etu työtahtiin vaikuttaessa.

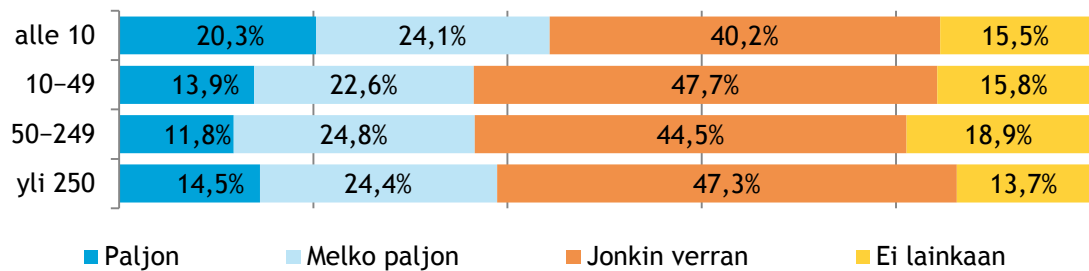
Vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin



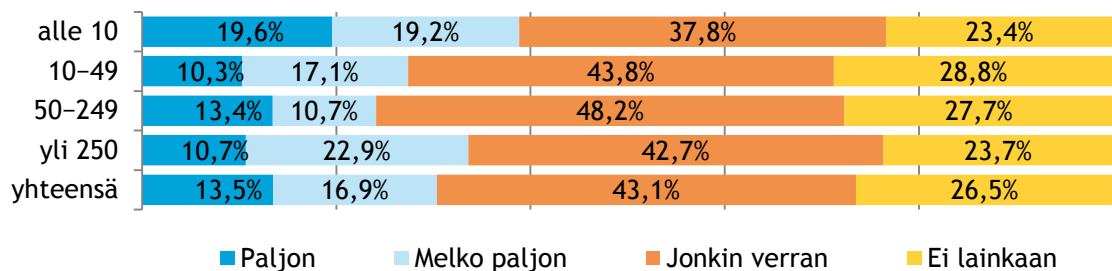
Työtehtävien osalta jo useampana vuonna toistunut tulos, jonka mukaan pienimpien yritysten työntekijöiden kokevat vaikutusmahdollisuuksiensa olevan suurempien yritysten työntekijöitä paremmat selittynee ainakin osittain sillä, että pienissä yrityksissä työtehtävät ovat huomattavasti laajemmat kuin suuryrityksissä, joissa ei juuri ole käytännössä mahdollisuutta vaikuttaa työtehtäviin. Pienissä yrityksissä myös tiedonkulku

ja konkreettinen vaikutusmahdollisuuksien käyttäminen on huomattavasti vaivattomampaa ja helpompaa, koska yrityksen omistaja-yrittäjä työskentelee yleensä vastavissa työtehtävissä yhdessä työntekijöidensä kanssa. Näin myös vaikutusmahdollisuuksien luonteva käyttäminen on jokapäiväistä ja suurempaa kuin yrityksissä, joissa vaikuttaminen lopulliseen päätöksentekijään voi tapahtua useinkin väliportaan kautta.

Vaikuttamismahdollisuuksia työtehtäviin

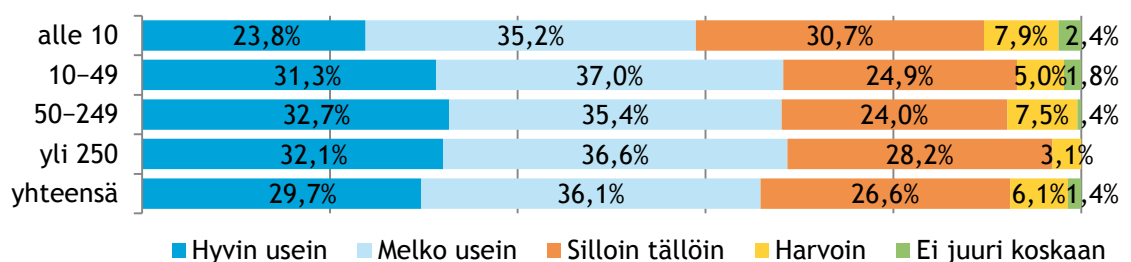


Vaikutusmahdollisuuksia töiden jakoon

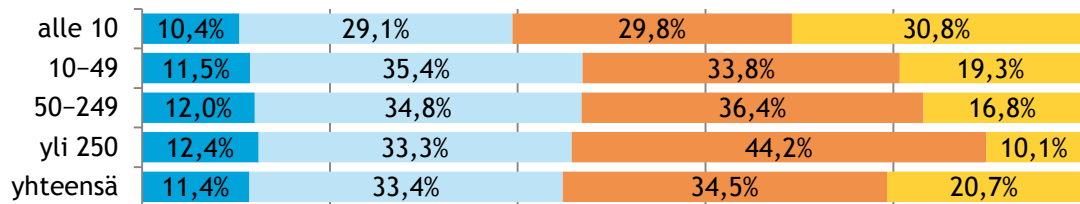


Työtahdin kiristymisestä, vaihtoehtoisista työskentelymenetelmistä sekä etätyöstä puhutaan yhä enenevässä määrin. Työtahdin ja kiireen lisääntyminen näkyy barometrin aiempien vuosien vastausten perusteella erityisesti kaikkein suurimmissa yrityksissä. Suurempien yritysten työntekijät ovat kokeneet vuodesta toiseen työtahdin ja kiireen kasvavan pienempien yritysten työntekijöitä enemmän. Suuryritysten työntekijät myös ilmoittavat muita useammin työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan. He yhtyvät muita useammin väitteeseen ”työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden”. Pitkällä aikavälillä, reilun kymmen vuoden aikana, mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin tai työtahtiin ovat kaikissa yrityskokoluokissa keskimääräisesti hieman heikentyneet.

Kuinka usein työskentelee tiukkojen aikataulujen kanssa



Työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden



■ Täysin samaa mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ Täysin eri mieltä

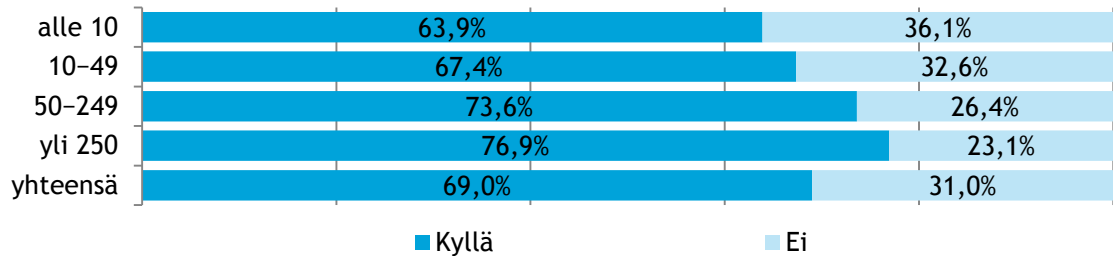
3.2 Joustavan työajan järjestelmät

Barometrin työaikaan liittyvät kysymykset keskittyivät työajan joustoihin. Vuonna 2012 mukana olleita kysymyksiä ylitöistä ja niistä saaduista korvauksista ei tänä vuonna ole kysytty. Vastauksissa on selkeitä yhtymäkohtia muun muassa siihen, miten työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa omaan työtahtiinsa. Joustavien työaikojen avulla organisaatiot voivat sopeuttaa toimintaansa markkinoiden vaatimuksiin. Työntekijälähtöiset joustot puolestaan helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työssä jaksamista. Joustavan työajan järjestelmät ovat Suomessa yleisimpiä kuin missään muussa EU-maassa. Vuoden 2012 Eurooppalaisen yrityskyselyn mukaan EU-maissa keskimäärin kolmannes työpaikoista on sellaisia, joissa työntekijät voivat joustaa työaikansa alkamis- ja päättymisajoissa. Suomessa määrä on 57 prosenttia työpaikoista. Säästöön kertyneitä tunteja voi Suomessa muita maita useammin käyttää myös kokonaisuun vapaapäiviin.

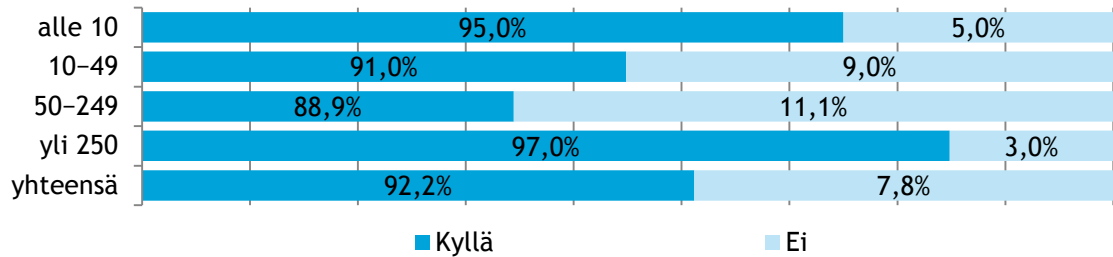
Joustavien työaikojen järjestelmät ovat yleistyneet työpaikoilla vuodesta 2006 lähtien, jolloin niistä kysyttiin barometrissa ensimmäistä kertaa. Selvityksessä on tiedusteltu, onko työntekijöillä käytössään järjestelmiä, joissa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Kaikista yksityisen sektorin palkansaajista 69 prosenttia ilmoitti, että heillä on tällainen järjestelmä käytössään. 60 prosentilla palkansaajista on järjestelmän puitteissa mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaisuun vapaapäiviin. 10 prosentilla on mahdollisuus ainoastaan päivittäisiin joustoihin.

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan joustavat työajat ovat yleistyneet seitsemän vuoden aikana kokonaisuudessaan kymmenellä prosenttiyksiköllä. Niiden osuus, jotka voivat pitää kertyneitä tunteja vapaapäivinä, on kasvanut. Joustavan työajan järjestelmät ovat isoilla työpaikoilla yleisempiä kuin pienillä.

Normaalin työajan ylittävät/alittavat tunnit kirjataan



Normaalin työajan ylittävät tunnit voi käyttää kokonaiseen vapaapäivään



4. TIIVISTELMÄ JA ANALYYSI MUISTA KESKEISISTÄ KYSYMYKSISTÄ

Tässä luvussa käydään lyhyesti läpi joitakin työelämän laadun kannalta keskeisiä seikkoja, joita kyselytutkimuksessa on noussut esiin. Tarkastelu on pyritty painottamaan pääasiassa niihin kysymyksiin, joiden vastauksissa on havaittu selkeitä eroja yrityskokoluokan mukaan. Tarkat tilastot seuraavassa esitettävien johtopäätösten tueksi on julkaistu osoitteessa www.yrittajat.fi/suomenyrittajat/tutkimustoiminta.

4.1 Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä

Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Työolobarometrissa on kysytty yleisesti työpaikalla tapahtuvasta, ikään, sukupuoleen, työsuhteen laatuun sekä työntekijän syntyperään perustuva syrjinnästä.

Määräaikaisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on kaikki yrityskokoluokat huomioiden yleisintä. Vajaa 10 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista yksityisen sektorin palkansaajista sanoi vuonna 2013, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. Osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä on hieman harvinaisempaa (6,5 %). Arviot työpaikoilla esiintyvistä syrjinnästä yleistyvät organisaation koon kasvaessa. Vuodentakaisiin vastauksiin verrattaessa positiivista on, että erityisesti pienissä yrityksissä muuhun kuin suomalaisen syntyperään perustuvaa eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyi tämän vuoden vastausten perusteella huomattavasti vähemmän.

Syrjinnän lisäksi työolobarometrissa on kysytty yleisesti, esiintyykö vastaajan työpaikalla henkistä väkivaltaa tai työpaikkakiusaamista. Työntekijän työssä jaksamisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että mahdolliseen kiusaamiseen puututaan välittömästi. Barometrin arvioiden perusteella työpaikkakiusaamista esiintyy työpaikoilla joskus sekä työtovereiden, esimiesten sekä asiakkaiden taholta. Jatkuva kiusaaminen on harvinaista. Yleisintä on työtovereiden taholta tapahtuva kiusaaminen. Työntekijöiden kokemusten mukaan pienemmissä yrityksissä esiintyy vähemmän työpaikkakiusaamista niin työtovereiden kuin esimiesten taholta kuin suuremmissa yrityksissä. Osaltaan eroa selittää pienten yritysten pienempi työntekijämäärä. Yksittäinen työpaikkakiusaamistapaus esiintyy todennäköisemmin isossa yrityksessä kuin muutaman hengen mikroyrityksessä. Pienemmissä yrityksissä kiusaaminen myös todennäköisesti havaitaan aikaisemmin ja siihen pystytään puuttumaan herkemmin.

4.2 Palkkauksen kannustavuus sekä työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen

Palkkaus on ennen kaikkea toimeentuloa, mutta palkkauksen oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus vaikuttavat myös suuresti palkansaajien tyytyväisyyteen ja motivaatioon. Selvästi yli puolet kaikenkokoisissa yrityksissä työskentelevistä pitää omaa palkkaustaan vähintään melko kannustavana.

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

Yleinen taloudellisen tilanteen epävarmuus on vaikuttanut työelämään merkittävästi jo pidempään. Kyselyn perusteella suurinta luottamus työpaikan säilymiseen on edelleen pienemmissä ja keskisuurissa yrityksissä. Pienissä yrityksissä työntekijät koetaan ensisijaisesti voimavarana ja sopeutumista taloudelliseen tilanteeseen pyritään hakemaan muilla keinoilla kuin työntekijöitä vähentämällä, jolloin työntekijöille kasvaa vahvempi luottamus työpaikkansa säilymiseen. Valitettavasti edellisvuoden lailla luottamus on niissäkin kuitenkin heikentynyt. Silti irtisanomista tai vähintään kaksi viikkoa kestävä lomautusta nykyisestä työpaikasta pitää mahdollisena vain noin kymmenesosa mikro- ja pienyritysten työntekijöistä. Lisäksi lähes 40% mikroyritysten työntekijöistä on varma työpaikkansa säilymisestä.

4.3 Työelämän muutokset ja tulevaisuus

Mahdollisuus kehittää itseään parantaa työntekijän työmotivaatiota ja työnteon mielekkyyttä. Osaamisen laajentaminen ja syventäminen sekä lisää työnantajan mahdollisuuksia työllistää työntekijöitään että helpottaa työntekijöiden työllistymistä tulevaisuudessa. Työmotivaation ylläpitämiseksi on ensiarvoisen tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus uudistua ja hyödyntää kykyjään päivittäisissä työtehtävissään. Suurin osa palkansaajista kokee työpaikkansa sellaiseksi, että siellä voi oppia uusia asioita.

Enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä näkee työnteon mielekkyyden ja työhalujen pysyvän yleisesti 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. Lisäksi pienten yritysten työntekijät kokevat niukasti suurten yritysten työntekijöitä useammin, että heidän mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä ovat kehittymässä parempaan suuntaan. Oman työpaikan taloudellisen tilanteen suurin osa palkansaajista, yritysکوosta riippumatta, uskoo myös pysyvän ennallaan tai muuttuvan jonkin verran parempaan.

