



PK-YRITYS-HYVÄ TYÖNANTAJA 2013

Työolobarometri



SISÄLLYS

ESIPUHE.....	4
AINEISTO.....	5
TIIVISTELMÄ.....	6
1. PK-YRITYSTEN ASEMA TYÖNANTAJINA.....	7
1.1 Yritysten määrä.....	7
1.2 Yritysten henkilöstö.....	8
1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä.....	9
2. TYÖNTEON MIELEKKYYS SEKÄ TYÖNTEKIJÖIDEN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET.....	11
2.1 Työnantajien ja työntekijöiden väliset sekä työntekijöiden keskinäiset suhteet.....	11
2.1.1 Ovatko työntekijöiden ja työnjohdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?.....	11
2.1.2 Kuinka paljon ristiriitoja alaisten ja esimiesten välillä esiintyy?.....	12
2.1.3 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?.....	12
2.2 Esimiestyö.....	13
2.3 Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä.....	14
2.4 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet ja osallistuminen toiminnan kehittämiseen.....	16
3. TYÖAIKAJOUSTOT.....	18
3.1 Ylityöt.....	18
3.2 Joustavan työajan järjestelmät.....	19
3.3 Elämäntilanteen huomioiminen työajan joustoissa.....	20
4. TIIVISTELMÄ JA ANALYYSI MUISTA KESKEISISTÄ KYSYMYKSISTÄ.....	21
4.1 Palkkauksen kilpailukyky ja kannustavuus sekä työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen.....	21
4.2 Työn rasiustekijät ja työkyky.....	21
4.3 Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet.....	22

Suomen Yrittäjät: PK-YRITYS-HYVÄ TYÖNANTAJA 2013

Tekijät

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

Julkaisija

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



Pk-yritys - Hyvä työnantaja 2013

ESIPUHE

Valtiovallan keskeisenä tavoitteena on saada ihmiset pysymään työelämässä pidempään. Työurien katkeamista ennen aikojaan ehkäistään hyvillä työoloilla ja varhaisella puuttumisella työpaikkojen ongelmiin. Parhaimmillaan hyvät työolot parantavat merkittävästi yrityksen tuottavuutta ja työntekijöiden hyvinvointia. Työikäisen väestön vähentyessä työskentelyolosuhteisiin panostaminen on yrityksille myös tärkeä kilpailukeino niiden pyrkiessä pitämään 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 tällä vuosittaisella selvityksellä keskusteluun suomalaisen työelämän laadusta erityisesti pk-yrityksissä nyt ja lähitulevaisuudessa. Erityisinä painopistealueina tämän vuoden selvityksessä ovat esimiestyöskentely, työntekijöiden kohtaama syrjintä, työnteon mielekkyys sekä työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työskentelynsä.

Selvityksen perusteella alle 10 hengen mikroyrityksissä työntekijät ovat kaikkein tyytyväisimpiä työaikoihinsa, palkkoihinsa ja esimiehiinsä. Näissä yrityksissä työehdoista sovitetaan aikaisempien vuosien tutkimusten perusteella kaikkein eniten yksilöllisesti.

Helsingissä 19.12.2013

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 2012 vastaajia oli 989 yksityiseltä sektorilta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia.

Suomen Yrittäjät on tätä selvitystä varten analysoinut vuoden 2012 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. Huomiota on tänä vuonna kiinnitetty muun muassa esimiestyöskentelyyn, työntekijöiden työpaikoilla kohtaamaan syrjintään sekä työaika-joustoihin. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia ja elämäntilanteen huomioimista työpaikoilla on myös tarkasteltu tässä yhteydessä.

Barometrissa ei tällä kertaa kysytty paikallisen sopimisen vaikutuksista, kuten kahtena edellisellä vuonna. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan, että sovittavista asioista neuvotellaan erikseen työpaikoilla sen sijaan, että toimittaisiin pelkästään kunkin alan yleisten työehtosopimusten mukaan. Aiempien vuosien tulosten perusteella sillä, miten asioista työpaikoilla sovitaan, on selkeä vaikutus työntekijöiden tyytyväisyyteen. Siksi edellisvuosien vastauksia paikallisesta sopimisesta on käytetty vertailukohtana vastausten tulkinnessa.

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 ovat tyytyväisimpiä työaikoihinsa sekä palkkoihinsa ja pystyvät vaikuttamaan eniten omaan työtahtiinsa.

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.

Mikroyrityksissä tehdään selvästi vähiten säännöllisen työajan ylittävää työtä sekä korvauksettomia ylitöitä.

Joustavan työajan järjestelmät ovat yleistyneet kaikissa yrityskokoluokissa.

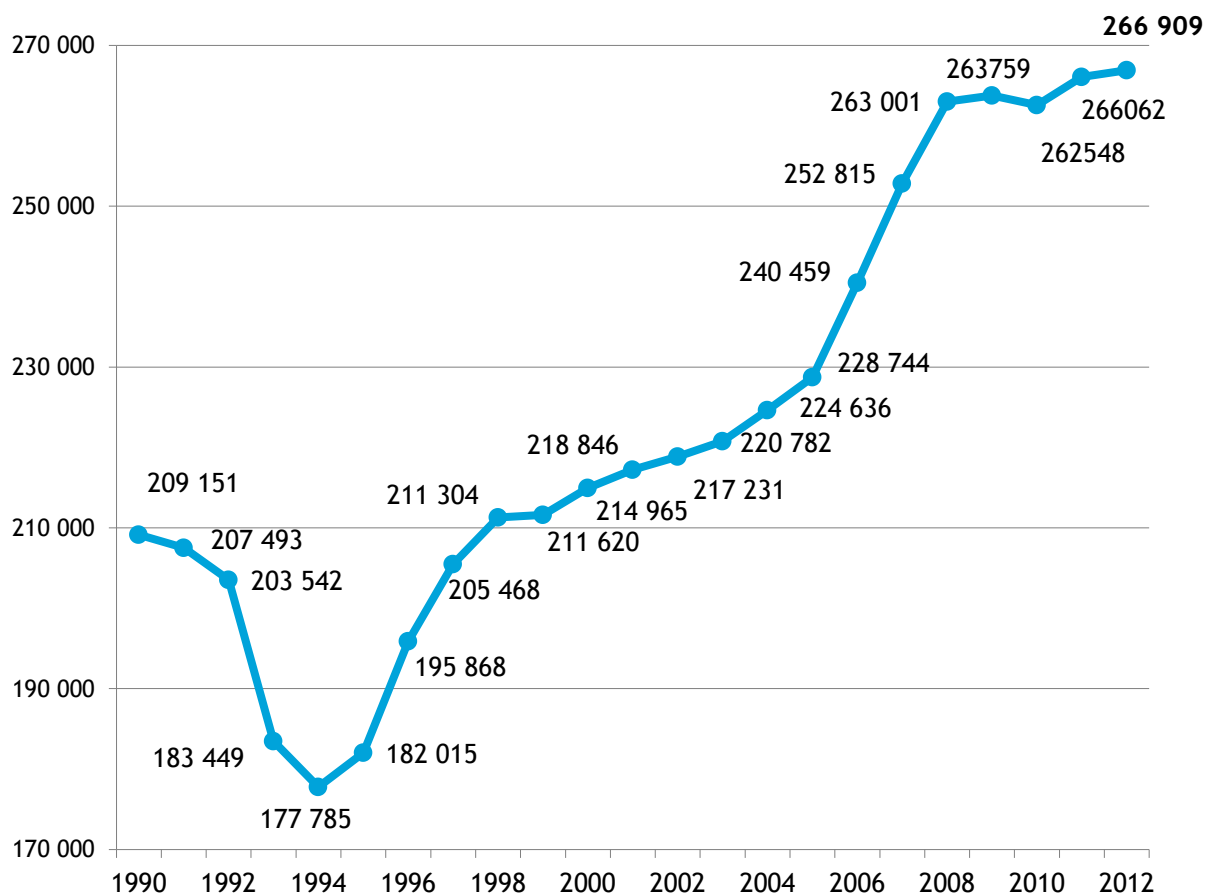


1. PK-YRITYSTEN ASEMA TYÖNANTAJINA

1.1 Yritysten määrä

Vuonna 2012 Suomessa toimi Tilastokeskuksen yritysrekisterin mukaan 322 183 yritystä. Ilman maa-, metsä- ja kalatalouden toimialalla toimivia yrityksiä laskettuna yrityksiä oli 266 909. Pienten ja keskisuurten, toisin sanoen alle 250 työntekijää työllistävien, yritysten osuus näistä yrityksistä oli 99,8 prosenttia. Alle 10 työntekijää työllistävien mikroyritysten osuus kaikista yrityksistä oli vastaavasti 93,4 prosenttia. Pienten ja keskisuurien yritysten määrä kasvoi viime vuonna, kasvua oli 851 yrityksen verran. Samaan aikaan suurten yritysten määrä väheni neljällä.

Yritysten määrä kokoluokittain

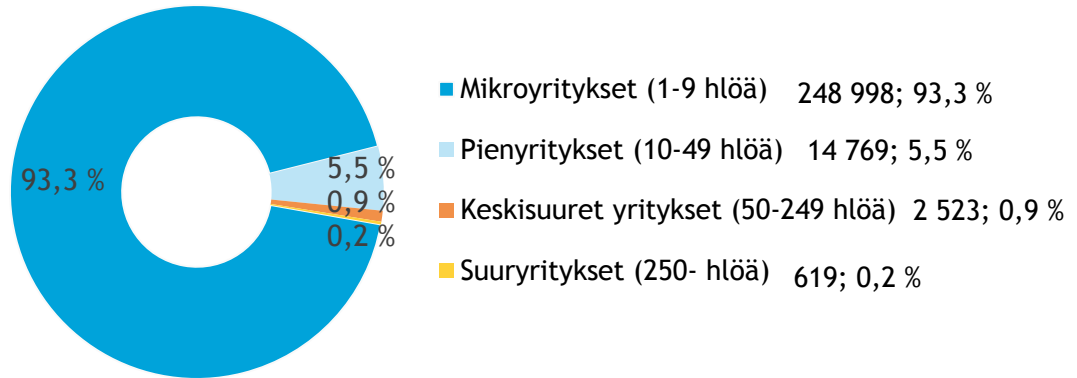


Yrityksiä 266 909 kpl (pl. maa-, metsä- ja kalatalouden toimiala)

Lähde: Tilastokeskus 2012, Yritysrekisteri

Vuonna 2011 kaikista työllistäneistä yrityksistä pienten ja keskiuurten yritysten osuus oli 99,3 prosenttia. Alle 10 työntekijää työllistävien mikroyritysten osuus kaikista työnantajayrityksistä oli 81,1 prosenttia.

Työnantajyritysten määrä kokoluokittain



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

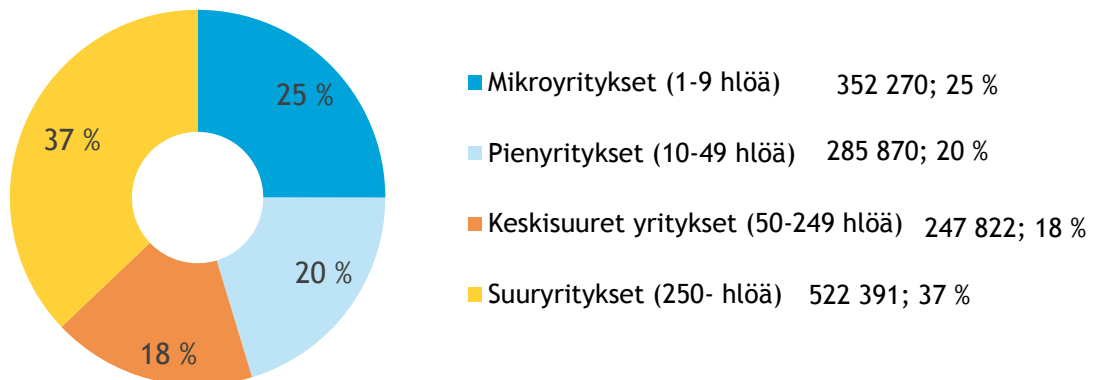
Lähde: Suomen Yrittäjät, 2011

1.2 Yritysten henkilöstö

Pk-yritykset työllistävät noin 63 prosenttia yritysten henkilöstöstä. Alle 50 työntekijän yritykset työllistävät yhteensä 45 prosenttia henkilöstöstä. Vuonna 2012 alle 10 työntekijää työllistävien mikroyritysten lukumäärä ja liikevaihto kasvoivat, mutta henkilöstön määrä laski. Pienten 10-49 henkilöä työllistävien yritysten lukumäärä, henkilöstö ja liikevaihto kaikki pienenevät. Suurten yritysten kehitys oli kokonaisuudessaan negatiivista, eli paitsi niiden lukumäärä, myös liikevaihto ja henkilöstön lukumäärä tippuivat.

Keskiuurten, 50-249 henkilöä työllistävien yritysten kehitys oli päinvastainen. Niiden lukumäärä, henkilöstö ja liikevaihto kasvoivat. Henkilöstön määrää pystyivät vuonna 2012 siis kasvattamaan vain keskiuurten yritykset, yhteensä 4 000 työntekijällä.

Yritysten henkilöstö kokoluokittain



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

Lähde: Tilastokeskus, Yritysrekisteri 2012

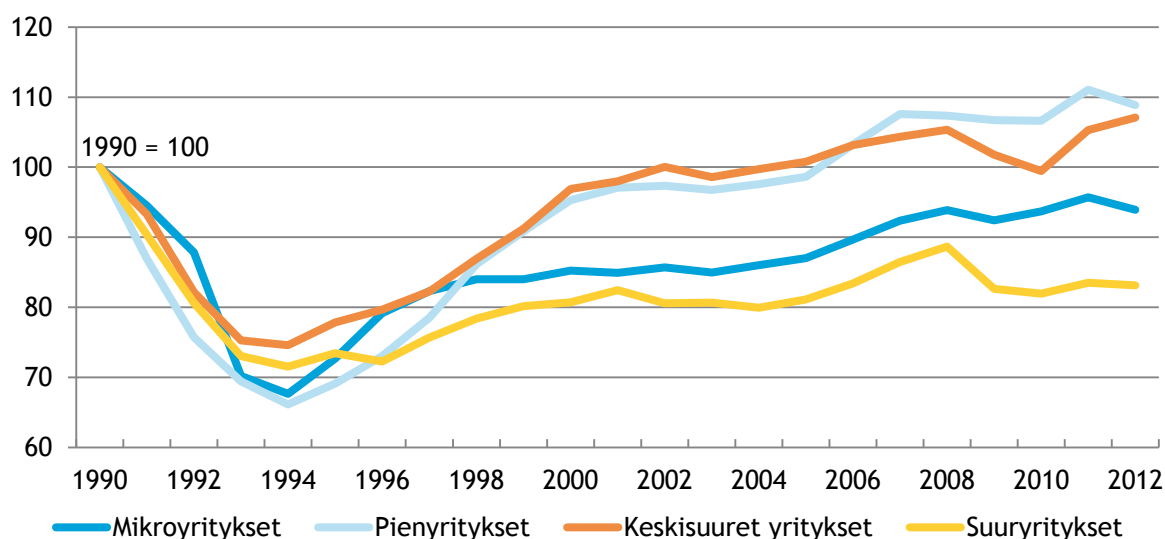
1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä

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. Tämän vuoden lukujen perusteella pienimpien työllistämismahdollisuudet ovat kuitenkin selvästi heikentyneet. Ne tarvitsevat kannustavuutta, jotta uusia työpaikkoja alkaisi taas syntyä.

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 palvelualueen yrityksiä.

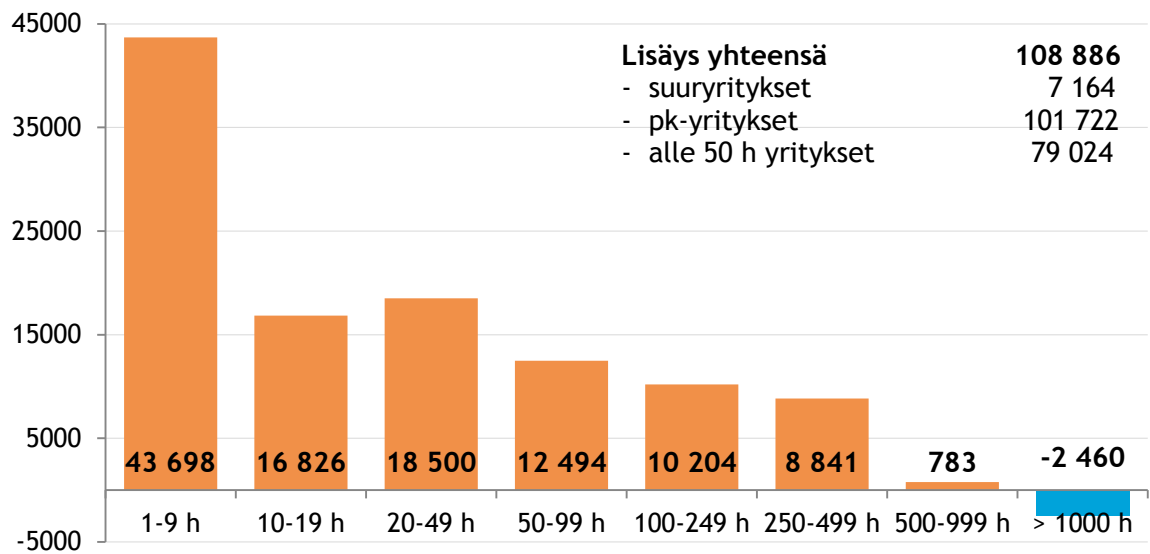
Pk-sektori on vastannut kolmesta neljäsosasta yrityksissä vuoden 1994 jälkeen syntyneistä uusista työpaikoista - kahdesta kolmasosasta kaikista uusista työpaikoista. Kaikkein voimakkaimmin henkilöstö on lisääntynyt vuoden 1994 jälkeen pienissä, 10-49 henkilöä työllistävässä, yrityksissä. Pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstö ylittää nykyään vuoden 1990 määrän. Viime vuosien taloudellinen taantuma on vähentänyt työllisten lukumäärää kaikkein vähiten pien- ja mikroyrityksissä.

Työllisyyden kehitys yrityksen koon mukaan 1990-2012



Lähde: Tilastokeskus, Yritysrekisteri 2012, (pl maa-, metsä- ja kalatalous)

Henkilöstömäärän muutos yritysten kokoluokittain 2001-2012



Lähde: Tilastokeskus (henkilömäärät muutettu kokopäiväisiksi työpaikoiksi) 2012,
(pl. maa-, metsä- ja kalatalous)

2. TYÖNTEON MIELEKKYYS SEKÄ TYÖNTEKIJÖIDEN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

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 johdosta erillistä esimiesporrasta. Käytännössä siis omistajajohtaja tekee työtä alaisensa kanssa ja tuntee hyvin työn ja siinä tapahtuvat muutokset sekä työntekijänsä ja heidän työolonsa.

Tietojen välittyminen työpaikoilla on sitä avoimempaa, mitä pienemmän työpaikan työntekijöiltä asiaa on kysytty. Työntekijät eivät kaipaa tiedonvälitykseen muodollisia menettelyjä; riittää että tieto kulkee.

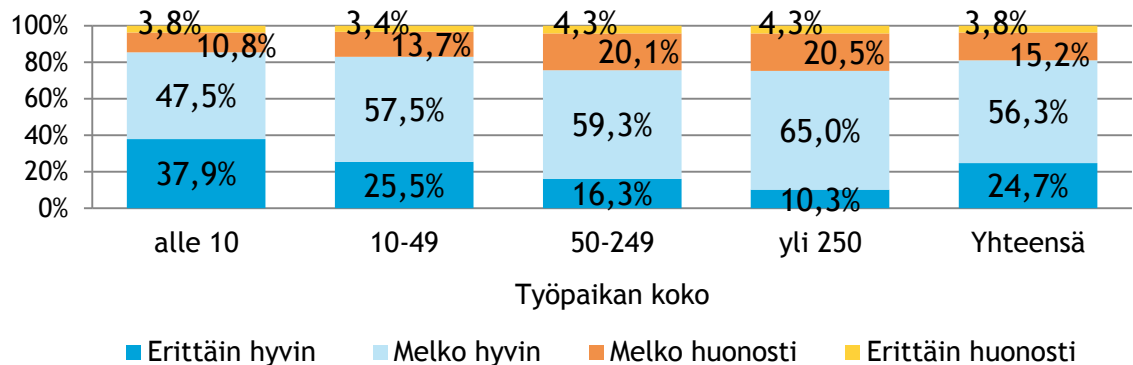
Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan yhdessä kaikenkokoisilla työpaikoilla. Alle 10 hengen mikroyrityksissä työntekijät ovat kuitenkin muita tyytyväisempiä keskusteluun. Ei olekaan yllätys, että mikroyritysten työntekijät ovat myös tämän vuoden vastausten perusteella 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.

Olenainen osa työssä viihtymistä ovat myös työntekijöiden keskinäiset suhteet. Kyselyn perusteella alle 10 hengen mikroyrityksissä työntekijät kokevat olevan kaikkein vähiten ristiriitoja työntekijöiden välillä. Noin puolet näiden yritysten työntekijöistä on todennut, ettei työpaikalla esiinny lainkaan ristiriitoja. Kyselyn vastausten perusteella niin työntekijöiden kuin eri henkilöstöryhmien väliset ristiriidat sekä työpaikkakiusaaminen yleistyvät yrityskoon kasvaessa.

2.1.1 Ovatko työntekijöiden ja työnjohdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?

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 avoimet ja luottamukselliset kuvaa työpaikkaa...

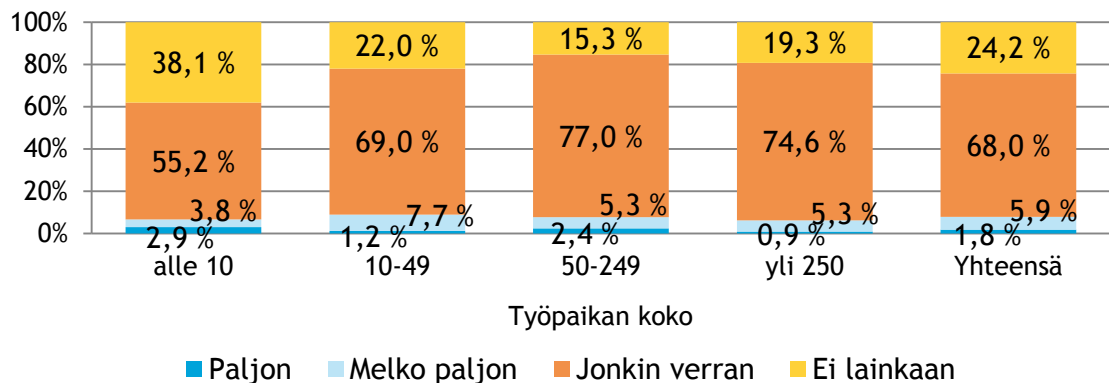


Lähde: Työolobarometri 2012, Työ- ja elinkeinoministeriö

2.1.2 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. Huomattavaa on, että vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna kaikissa yrityskokoluokissa koetaan ristiriitoja esiintyvän enemmän.

Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä



Lähde: Työolobarometri 2012, Työ- ja elinkeinoministeriö

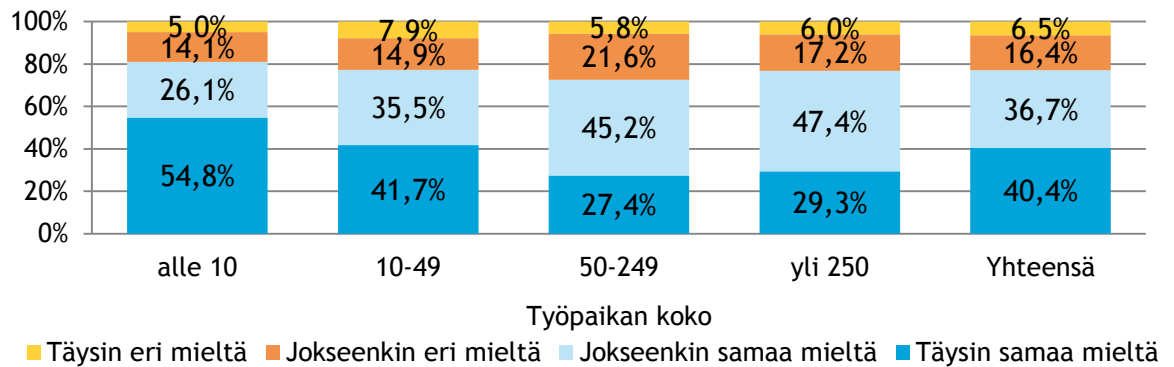
2.1.3 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?

Kaikissa yrityskokoluokissa työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä työpaikalla kohtaamansa kohtelun tasapuolisuuteen. Vähäisintä työntekijöiden tyytyväisyys on keskiuurissa työpaikoissa, joissa muun muassa edellisvuoden vastausten perusteella yleissitovien työehtosopimusten vaikutus työehtojen määräytymiseen on voimakkainta.

Kokemus tasapuolisesta kohtelusta on vastausten perusteella lisääntynyt kaiken kokoisissa yrityksissä. Selvästi parhaat arviot kohtelun tasapuolisuudesta saa alle 10 hengen mikroyrityksissä.

royrityksissä, joissa yli puolet työntekijöistä oli ”täysin samaa mieltä” esitetyn väitteen kanssa.

Työntekijöitä kohdellaan työpaikalla tasapuolisesti



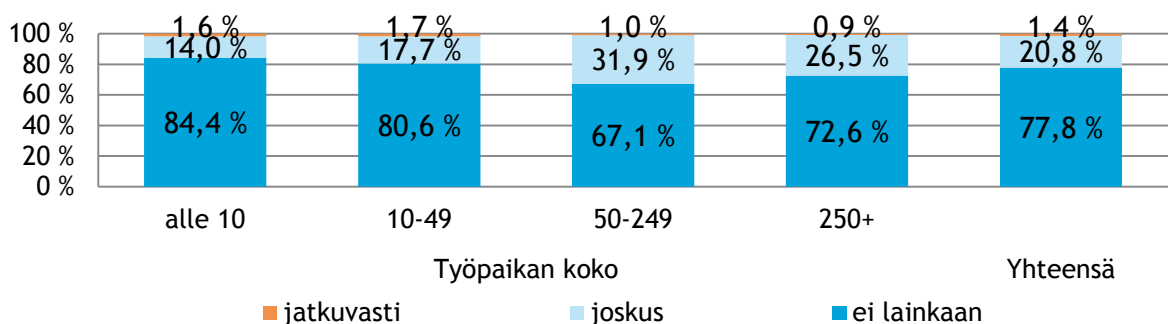
Lähde: Työolobarometri 2012, Työ- ja elinkeinoministeriö

2.2 Esimiestyö

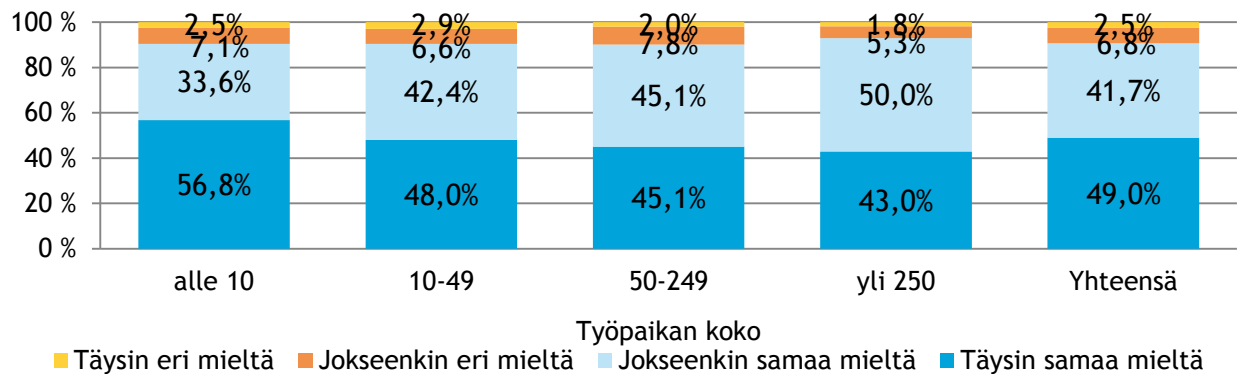
Vuonna 2012 barometrin kyselyssä otettiin uutena mukaan useita esimiestyöhön liittyviä kysymyksiä. Johtamisella ja esimiestyöllä on suuri vaikutus muun muassa siihen, miten sujuvasti töitä tehdään, miten työpaikalla jaksetaan sekä siihen, miten motivoituneita työntekijät ovat antamaan parhaan työpanoksensa ja ideansa organisaation käyttöön. Kaiken kaikkiaan viidennes palkansaajista toimii esimies- tai työnjohtotehtävissä. Isoissa organisaatioissa suurempi osa palkansaajista on esimiesasemassa kuin pienillä työpaikoilla. 1–9 ja 10–49 henkilön työpaikoilla työskentelevistä 18 prosentilla on esimiesrooli, keskisuurissa organisaatioissa (50–199 työntekijää) 26 prosentilla ja tätä suuremmissa työpaikoissa 24 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. Pienten yritysten työntekijät myös kokevat suuremmissa yrityksissä työskenteleviä henkilöitä useammin, että esimiehet kannustavat heitä kehittymään työssään ja että he saavat useammin tarvitsemaansa tukea ja apua omilta esimiehiltään. Pienissä yrityksissä vahvuutena ovat mahdollisuudet tehdä päätöksiä työpaikan asioista nopeasti ja viivytyksettä, ilman sidonnaisuuksia mahdollisesti muualta tuleviin ohjeisiin tai menettelytapoihin.

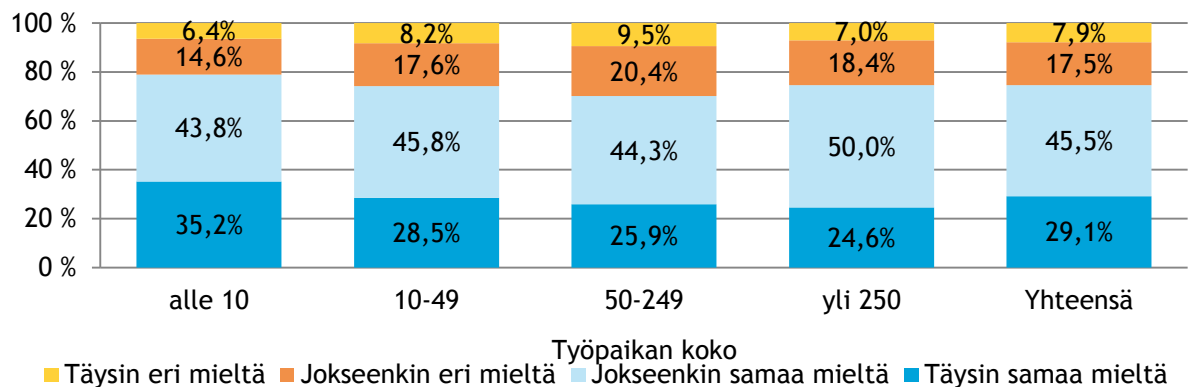
Onko työpaikalla työpaikkakiusaamista esimiesten taholta



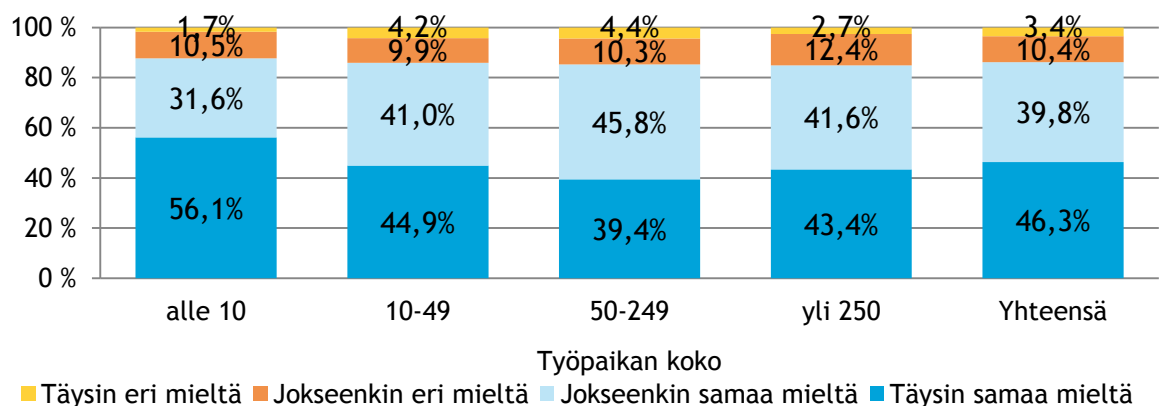
Saa tarvittaessa tukea ja apua esimieheltä



Esimies kannustaa kehittymään työssä



Esimies kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti



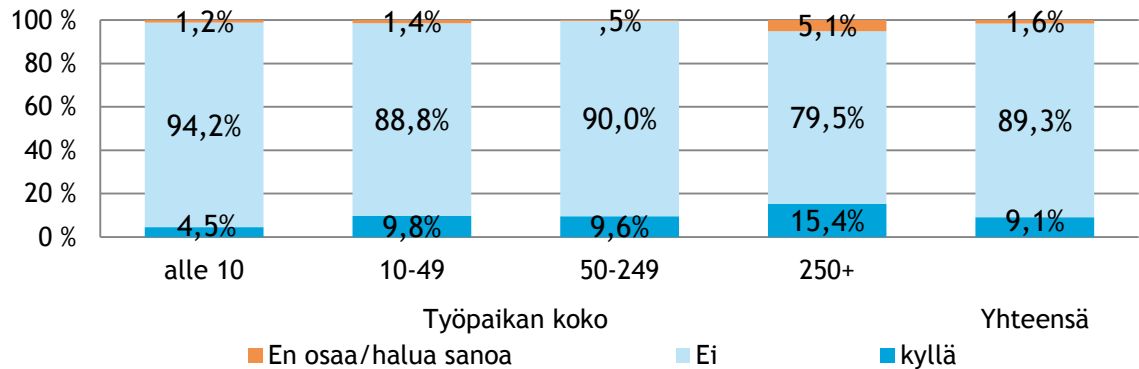
Lähde: Työolobarometri 2012, Työ- ja elinkeinoministeriö

2.3 Eriarvoinen kohtelu ja syrjintä

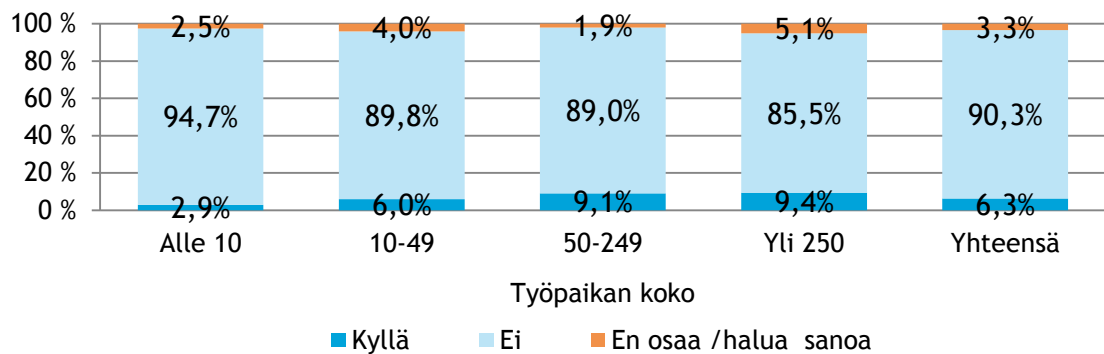
Eriarvoista kohtelua tai syrjintää esiintyy työpaikoilla, vaikka kaikenlainen syrjintä on kielletty lainsäädännössä. Työolobarometrissa on kysytty yleisesti työpaikalla tapahtuvasta, ikään, sukupuoleen, työsuhteen laatuun sekä työntekijän syntyperään perustuvasta syrjinnästä.

Määräaikaisiin kohdistuva eriarvoinen kohtelu tai syrjintä on kaikki yrityskokoluokat huomioiden yleisintä. 13 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista palkansaajista sanoi vuonna 2012, että sitä esiintyy omassa organisaatiossa. Osa-aikaisiin kohdistuva syrjintä on hieman harvinaisempaa (8 %). Arviot työpaikoilla esiintyvistä syrjinnästä yleistyvät organisaation koon mukaan. Ainoastaan syntyperään kohdistuvaa syrjintää koetaan vastausten perusteella eniten pienissä yrityksissä.

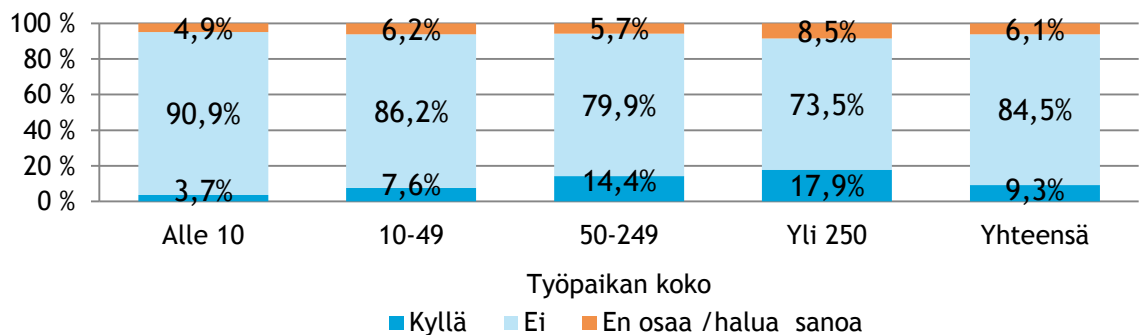
Eriarvoista kohtelua/syrjintää vanhoihin



Eriarvoista kohtelua/syrjintää naisiin



Eriarvoista kohtelua/syrjintää määräaikaisuuteen



Lähde: Työolobarometri 2012, Työ- ja elinkeinoministeriö

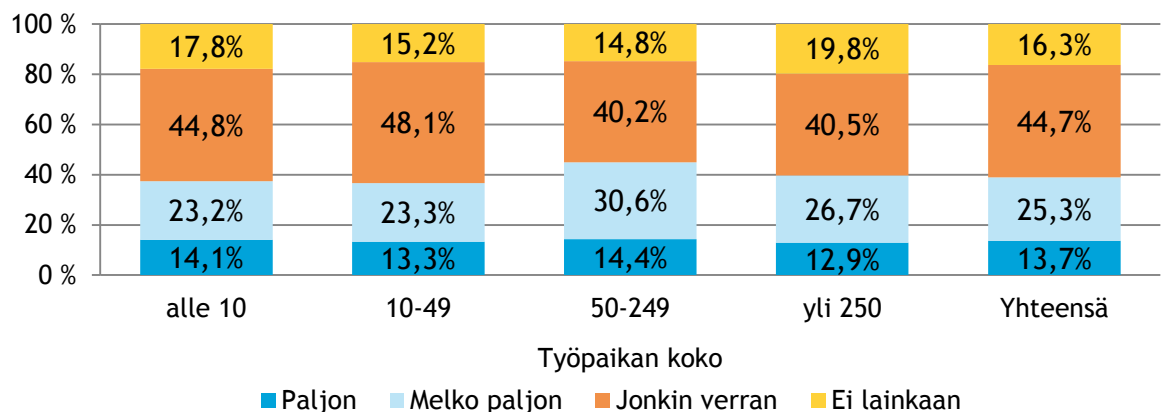
2.4 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet ja osallistuminen toiminnan kehittämiseen

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

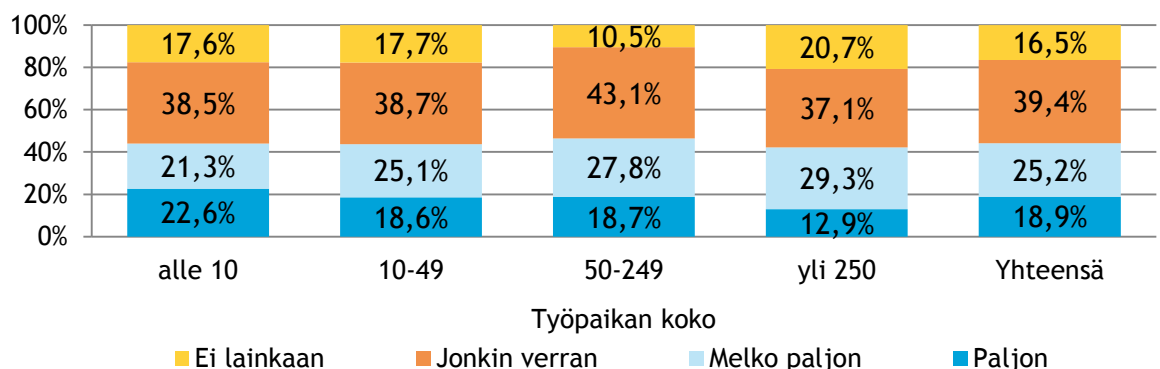
Vastausten perusteella pienissä ja isoissa yrityksissä on lähes yhtäläiset mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin. Töiden jakamiseen ja työtahtiin pystytään vaikuttamaan eniten alle 50 hengen mikro- ja pienyrityksissä. Työtehtävien parantamiseen tähtääviä aloitteita työntekijät näyttäisivät tehneen keskimäärin yhtä usein kaikissa yrityskokoluokissa. Nimenomaan kaikkein pienimmissä yrityksissä väite ”suhtaudutaan rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin” sopii kuvaamaan työpaikkaa erittäin hyvin.

Työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa eniten alle 10 henkeä työllistävissä mikroyrityksissä. Aiempien vuosien vastauksiin verrattaessa vaikuttaisi siltä, että yksilöllisesti sovitut työajat eivät ainakaan vähennä työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työtahtiinsa. Pitkällä aikavälillä, reilun kymmen vuoden aikana, mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin tai työtahtiin ovat kaikissa yrityskokoluokissa keskimääräisesti hieman heikentyneet.

Vaikuttamismahdollisuuksia työtehtäviin



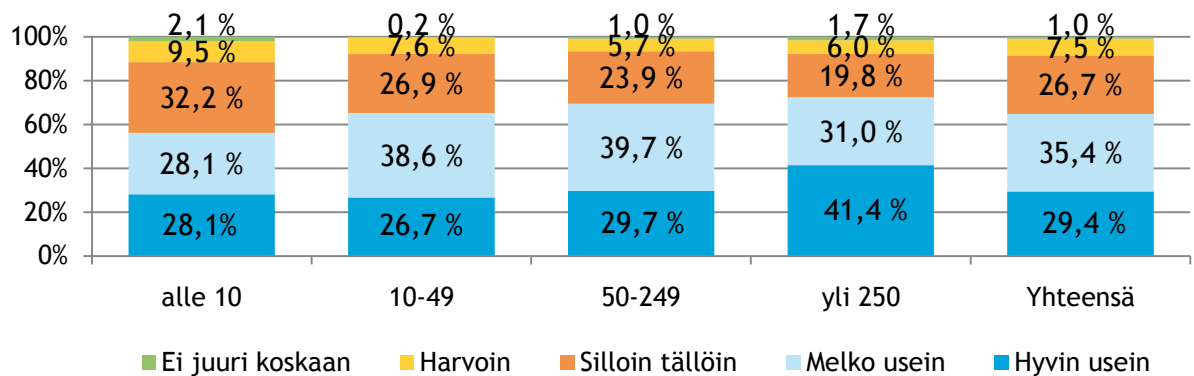
Vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin



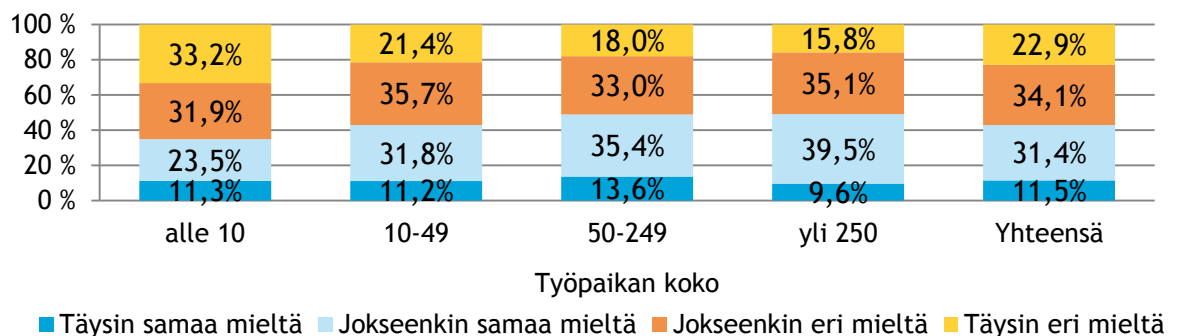
Lähde: Työolobarometri 2012, Työ- ja elinkeinoministeriö

Työtahdin ja kiireen lisääntyminen näkyy barometrin vastausten perusteella erityisesti kaikkein suurimmissa yrityksissä. Vertailu edellisten vuosien työolobarometreihin paljastaa, että suurempien yritysten työntekijät kokevat 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”.

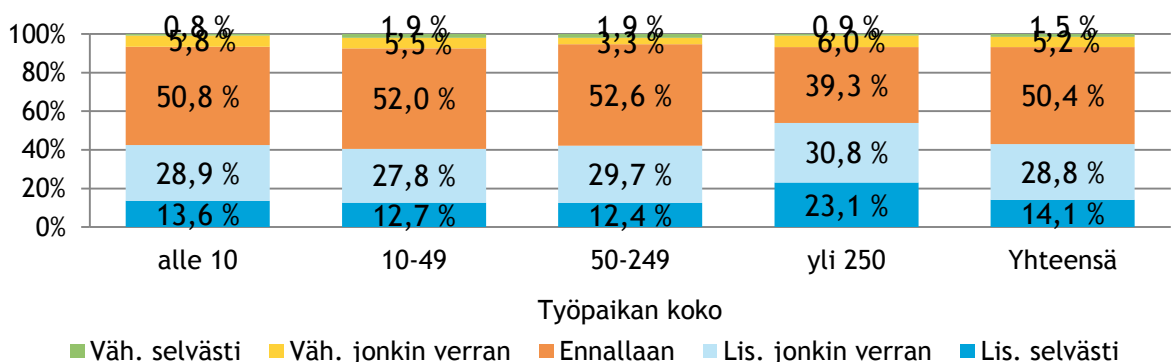
Kuinka usein työskentelee tiukkojen aikataulujen kanssa



Työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden



Työtahti ja työkiire lisääntyneet



Lähde: Työolobarometri 2012, Työ- ja elinkeinoministeriö

3. TYÖAIKAJOUSTOT

Barometrin työaikaan liittyvät kysymykset keskittyvät työajan joustoihin. 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.

Säännöllisen työajan ylittäviä töitä eli ylitöitä tekevien osuudet ovat olleet korkeimmillaan 2000-luvun taitteessa sekä kahtena viime vuotena. Joustavien työaikojen järjestelmät ovat puolestaan yleistyneet työpaikoilla vuodesta 2006 lähtien, jolloin niistä kysyttiin barometrissa ensimmäistä kertaa.

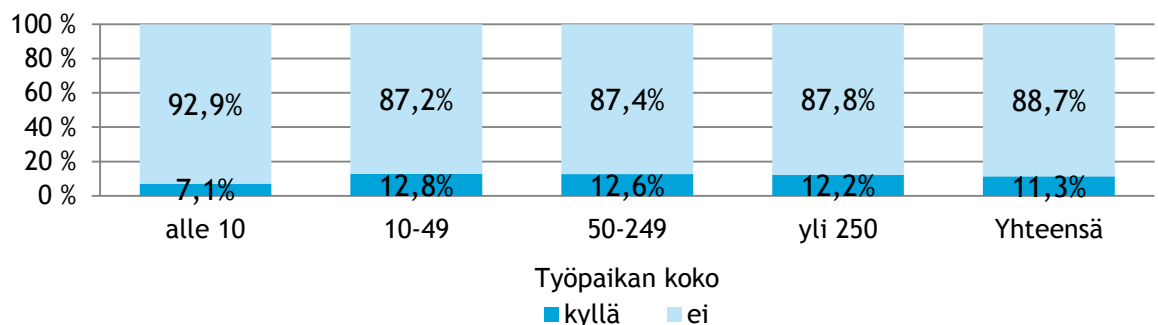
3.1 Ylityöt

Ylityötä voidaan pitää yhtenä joustavan työajan muodoista. Selvityksessä vastaajilta on kysytty, ovatko he tehneet säännöllisen työajan ylittävää työtä kyselyn aikaan elokuussa. Eri ylityön muotoja on kysytty seuraavasti: Onko tehnyt säännöllisen työajan ylittävää työtä, josta

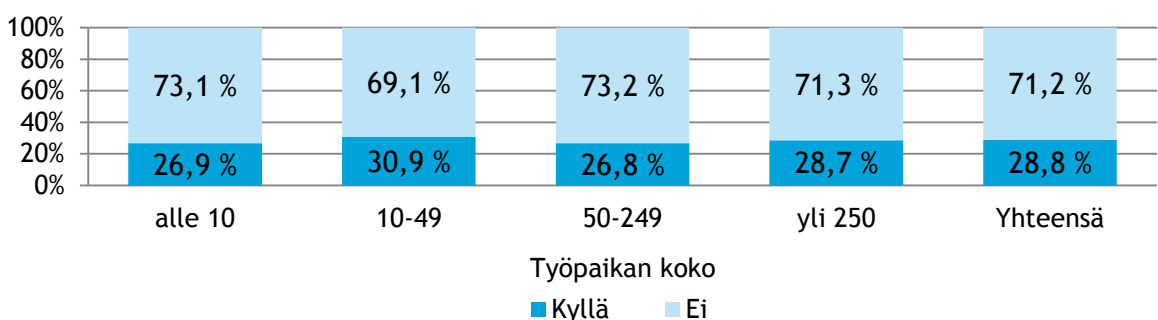
- a) on saanut rahallisen korvauksen
- b) on saanut korvauksen vapaana
- c) ei ole saanut lainkaan korvausta.

Vuonna 2012 liki 60 (59 %) on tehnyt enemmän töitä kuin säännöllinen työaika olisi antanut myöden. Vähiten korvauksettomia ylitöitä tehdään mikroyrityksissä.

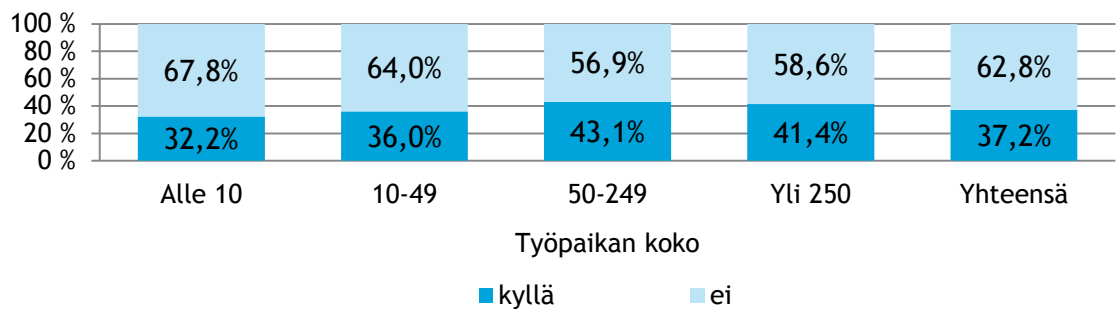
Onko tehnyt ylityötä, ei korvausta



Ylityötä, korvaus kokonaan/osittain rahana



Ylityötä, korvaus kokonaan/osittain vapaana



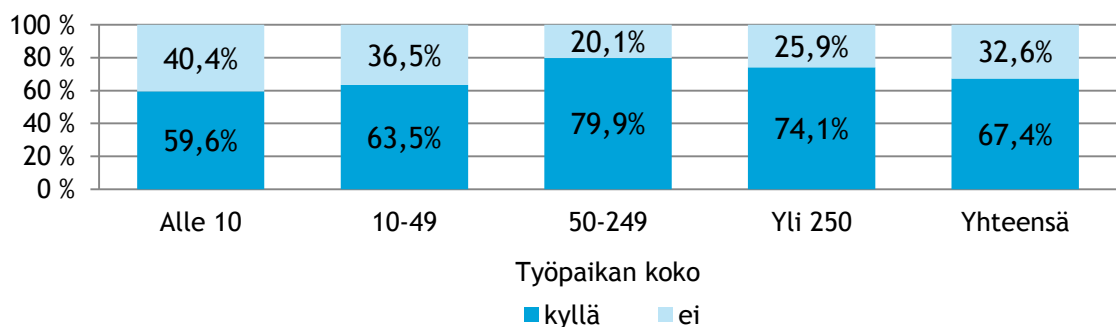
Lähde: Työolobarometri 2012, Työ- ja elinkeinoministeriö

3.2 Joustavan työajan järjestelmät

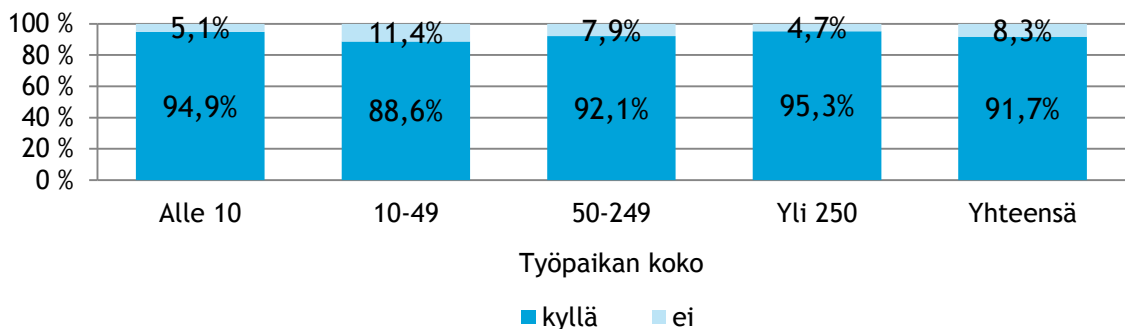
Selvityksessä on tiedusteltu, onko työntekijöillä käytössään järjestelmiä, joissa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Kaikista palkansaajista 70 prosenttia ilmoitti, että heillä on tällainen järjestelmä käytössään. 60 prosentilla palkansaajista on järjestelmän puitteissa mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaiseen 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.

Normaalin työajan ylittävät/alittavat tunnit kirjataan



Normaalin työajan ylittävät tunnit voi käyttää kokonaiseen vapaapäivään

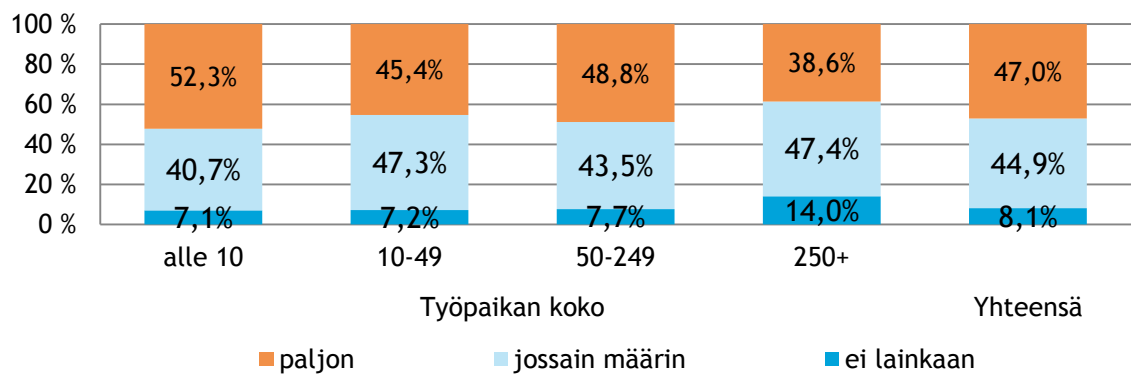


3.3 Elämäntilanteen huomioiminen työajan joustoissa

Työntekijöiden kokemusta henkilökohtaisen elämäntilanteensa huomioimisesta työaikojen joustoissa kysyttiin nyt toista kertaa. Selkeä enemmistö työntekijöistä kaikissa yrityskokoluokissa kokee, että heidän elämäntilanteensa tulee ainakin jossain määrin huomioiduksi työaikojen joustoja määrittellessä.

Isoissa yrityksissä on usein parhaat mahdollisuudet järjestellä työtehtäviä ja työaikoja. Kuitenkin kyselyn mukaan työntekijöiden elämäntilanne huomioidaan työaikojen joustoissa parhaiten nimenomaan pienimmissä, alle 10 työntekijän yrityksissä. Edellisvuoteen verrattuna työntekijät kaikissa yrityskokoluokissa kokevat, että heidän elämäntilanteensa huomioidaan työaikojen joustoissa paremmin.

Elämäntilanne huomioon työaikojen joustoissa



Lähde: Työolobarometri 2012, Työ- ja elinkeinoministeriö

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 Palkkauksen kilpailukyky ja 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 kilpailukykyisenä. Erittäin kilpailukykyisenä palkkaustaan pitää joka kymmenes vastaaja. Kyselyn perusteella palkkauksen kilpailukyvyssä ei juuri ole eroja yrityskokoluokkien välillä.

Edellisvuoteen verrattuna erityisesti suurten yritysten työntekijät kokevat palkkansa aiempaa kilpailukykyisemmäksi. Paikallinen sopiminen on yleistynyt myös suuremmissa yrityksissä. Yksilöllinen sopiminen ei siis ainakaan heikennä työntekijöiden käsitystä siitä, kuinka kilpailukykyinen heidän palkkansa on.

Alle 10 hengen mikroyrityksissä suurempi osuus työntekijöistä pitää palkkaustaan erittäin tai melko kannustavana kuin suuremmissa yrityksissä. Palkkausta pidetään siis kaikkein kannustavimpana juuri niissä yrityksissä, joissa palkkauksesta 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. Edellisvuoden lailla luottamus on niissäkin kuitenkin heikentynyt. Silti irtisanomista tai vähintään kaksi viikkoa kestävästä lomautusta nykyisestä työpaikasta pitää mahdollisena vain noin kymmenesosa mikro- ja pienyritysten työntekijöistä.

4.2 Työn rasitustekijät ja työkyky

Väestön ikääntymisestä ja työikäisen väestön vähentymisestä seuraava merkittävä huoltosuhteen muutos on nostanut työhyvinvoinnin ja työurien pidentämisen tärkeiksi keskustelunaiheiksi. Eläkkeelle jäämisen keski-ikää pyritään nostamaan panostamalla työkyvyn ylläpitämiseen. Työhyvinvoinnilla on huomattava vaikutus työssä jaksamiseen ja työurien pidentymiseen. Työyhteisöstä sekä työntekijöiden henkisestä ja fyysisestä työkyvystä huolehtiminen ovat jatkossakin merkittävä valtti, kun kilpaillaan osaavasta työvoimasta. Työkykytoimintaan panostaminen lisää työn tuottavuutta kaikissa yrityskokoluokissa. Pienyritysten usein suhteessa pienemmät resurssit työelämän suunnitelmalliseen kehittämiseen aiheuttavat omat haasteensa.

Työntekijät kokevat, että pienemmissä yrityksissä esiintyy vähemmän työpaikkakiusaamista työtovereiden kesken 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 puututaan herkemmin.

Asiakkaiden taholta tapahtuvaa kiusaamista tai jopa väkivaltaa pienempien yritysten työntekijät kokevat hivenen useammin kuin suurissa yrityksissä työskentelevät vastaajat. Tämä tosin voi olla seurausta pääasiassa toimiala- ja organisaatorakenteiden eroista.

Myös töiden järkevä organisointi 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 työolobarometrimessa 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. Tämä johtopäätös sopii myös luvun 2.4 havaintoihin kiireen ja työtahdin lisääntymisen kokemuksista erikokoisissa yrityksissä.

4.3 Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet

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.

Enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä kokee työnteon 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.

Pienissä yrityksissä työntekijöitä kannustetaan enemmän kokeilemaan uusia asioita työpaikalla. Pienissä yrityksissä työntekijät kokevat myös useammin voivansa hyödyntää omaa osaamistaan. Pienissä yrityksissä saattaa olla vaikeampi päästä osallistumaan koulutukseen yrityksen ulkopuolella. Toisaalta työntekijöiden kokemukset tehtävien monipuolisuudesta kasvattavat osaamista.

