



PK-YRITYS –  
HYVÄ TYÖNANTAJA

Kustantaja:  
**Suomen Yrittäjät ry**  
PL 999, 00101 Helsinki  
puhelin 09 229 221

TÄMÄN RAPORTIN  
OVAT LAATINEET  
SUOMEN YRITTÄJIEN:

lainopillinen asiamies  
**Lauri Rautio**

lainopillinen asiamies  
**Harri Hellstén**

ekonomisti  
**Petri Malinen**

lainsäädäntöasioiden päällikkö  
**Janne Makkula**

Visuaalinen ilme ja taitto:  
suunnittelija  
**Lea Hult**, Suomen Yrittäjät

Kannen kuva:  
valokuvaaja  
**Jussi Ovaskainen**,  
Sotkamo

Painopaikka:  
**Printek Pihlajamäki Oy**,  
Helsinki

## SISÄLLYSLUETTELO

Esipuhe .....	2
Tiivistelmä .....	3
Aineisto .....	3
1 Pk-yritysten asema työnantajina .....	4
1.1 Yritysten määrä.....	4
1.2 Yritysten henkilöstö.....	4
1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä.....	5
2 Paikallinen sopiminen.....	6
2.1 Paikallinen sopiminen työajoista.....	6
2.2 Paikallinen sopiminen palkkauksesta .....	9
2.3 Muita huomioita paikallisesta sopimisesta.....	11
2.4 Yhteenveto paikallisen sopimisen vaikutuksista .....	12
3 Tiivistelmä ja analyysi muista keskeisistä kysymyksistä.....	13
3.1 Työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet .....	13
3.2 Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen.....	13
3.3 Työn rasisustekijät ja työkyky .....	13
3.4 Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet .....	14
3.5 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet .....	14

## ESIPUHE

Valtiovallan keskeisenä tavoitteena on saada ihmiset pysymään työelämässä pidempään. Hyvillä työoloilla ja varhaisella puuttumisella työpaikkojen mahdollisiin ongelmiin ehkäistään työurien katkeaminen ennen aikojaan. Parhaimmillaan hyvät työolot lisäävät merkittävästi yrityksen tuottavuutta ja työntekijöiden hyvinvointia. Työkäisen väestön vähentyessä hyvät työolot ovat 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 työehtoja koskevaan tyytyväisyyteen. Selvityksen perusteella alle 10 hengen mikroyrityksissä työntekijät ovat kaikkein tyytyväisimpiä työaikoihinsa, palkkoihinsa ja esimiehiinsä. On huomionarvoista, että kyseessä ovat työntekijät juuri niissä yrityksissä, joissa työehtoja sovitaan kaikkein eniten yksilöllisesti.

Helsingissä 16.6.2011

## TIIVISTELMÄ

Pienet ja keskisuuret (alle 250 hengen) yritykset työllistävät noin 62 prosenttia kaikkien yritysten henkilöstöstä. Työaikoihin ja palkkaukseen liittyvistä asioista sovitaan työpaikoilla yksilöllisesti työnantajan ja työntekijän välillä sitä useammin, mitä pienemmästä työpaikasta on kysymys. Selvästi eniten yksilöllistä sopimista käytetään alle 10 hengen mikroyrityksissä. Työntekijät ovat mikroyrityksissä kaikkein tyytyväisimpiä työaikoihinsa ja palkkoihinsa. Työntekijät ovat mikroyrityksissä kaikkein tyytyväisimpiä myös työntekijöiden ja työnjohdon välisiin suhteisiin.

## 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 2010 vastaajia oli 702 yksityiseltä sektorilta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia.

Suomen Yrittäjät on tätä selvitystä varten analysoinut vuoden 2010 työolobarometrin yhteydessä kerättyjä tietoja ja tehnyt niistä työpaikan koon mukaisia tarkasteluja. 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. Tarkastelussa ovat mukana vain yksityisen sektorin työpaikat. Ensimmäisessä jaksossa pk-yritysten asemaa työnantajina on tarkasteltu yleisesti Tilastokeskuksen yritysrekisterin tietojen perusteella.

Vuoden 2010 valtakunnallisessa työolobarometrissä on uutena teemana mukaan otettu tietoja paikallisesta sopimisesta. 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 rajattu koskemaan työajoista ja palkkauksesta sopimista, koska näiden on todettu olevan paikallisen sopimisen kaksi yleisintä aihealuetta.

Selvitys julkaistaan Suomen Yrittäjien verkkosivuilla osoitteessa [www.yrittajat.fi/suomenyrittajat/tutkimustoiminta](http://www.yrittajat.fi/suomenyrittajat/tutkimustoiminta). Sivuilta löytyy myös lisää tarkempaa tilastotietoa tässä selvityksessä esitetyn pohjaksi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemat tiedot työolobarometristä löytyvät ministeriön internet-sivuilta [www.tem.fi/julkaisut](http://www.tem.fi/julkaisut) ja vanhemmat tutkimukset työ- ja elinkeinotoimistojen sivuilta osoitteesta [www.mol.fi/julkaisut](http://www.mol.fi/julkaisut).

# 1 PK-YRITYSTEN ASEMA TYÖNANTAJINA

## 1.1 YRITYSTEN MÄÄRÄ

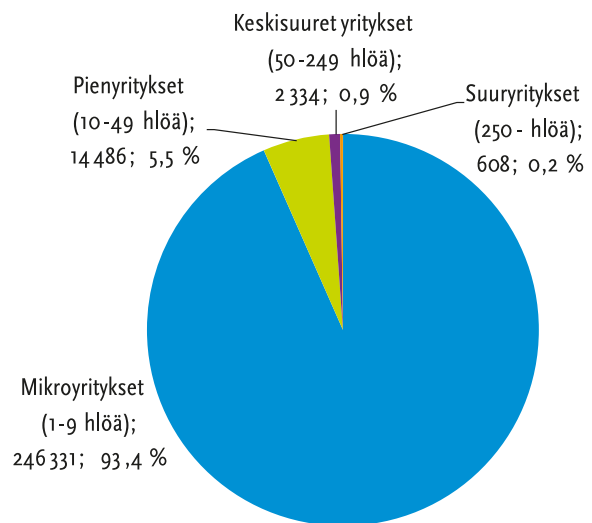
Vuonna 2009 Suomessa toimi Tilastokeskuksen yritysrekisterin mukaan 320 682 yritystä. Ilman maa-, metsä- ja kalatalouden toimialalla toimivia yrityksiä yritysten lukumäärä oli 263 759. Pienten ja keskiuurten, ts. alle 250 työntekijää työllistävien, yritysten osuus näistä yrityksistä oli 99,8 prosenttia. Alle 10 työntekijää työllistävien mikroyritysten osuus oli vastaavasti 93,4 prosenttia. Mikroyritysten määrä laskettuna ilman maa-, metsä- ja kalatalouden toimialalla toimivia yrityksiä jatkoi kasvuun myös vuonna 2009. Kokonaisuudessaan yritysten määrä ja liikevaihto kuitenkin vähenivät ensimmäistä kertaa 2000-luvulla.

### Yritysten määrä kokoluokittain

Yrityksiä 263 759 kpl

(pl. maa-, metsä- ja kalatalouden toimiala)

Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto 2009, Tilastokeskus



## 1.2 YRITYSTEN HENKILÖSTÖ

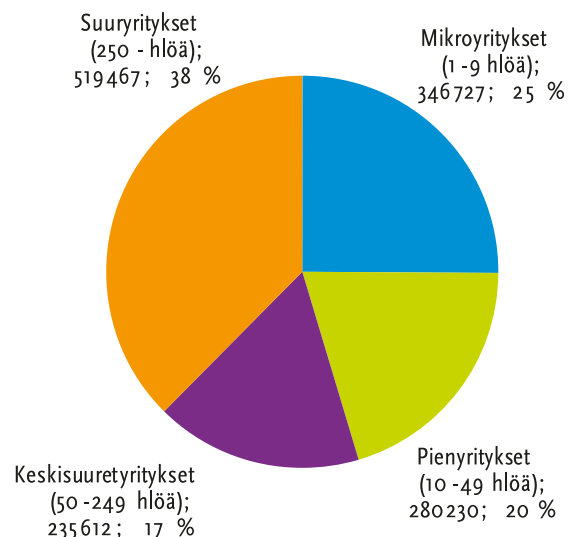
Pk-yritykset työllistävät noin 62 prosenttia yritysten henkilöstöstä. Alle 50 työntekijän yritykset työllistävät yhteensä 45 prosenttia henkilöstöstä. Alle 10 henkeä työllistävien mikroyritysten osuus työllistämisestä on 25 prosenttia. Yrityksissä työllistyneiden henkilöiden lukumäärä väheni vuonna 2009 eniten suuryrityksissä.

### Yritysten henkilöstö kokoluokittain

Henkilöstöä 1 382 036

(pl. maa-, metsä- ja kalatalouden toimiala)

Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto 2009, Tilastokeskus



### 1.3 TYÖLLISYYDEN MUUTOS ERIKOKOISISSA YRITYKSISSÄ

Työllisyyden kasvussa on 1990-luvun puolenvälin jälkeen nähtävissä selkeä muutos yrityskokoluokittain. Eniten työllisyyttä ovat lisänneet pienet ja keskiuuret yritykset. Kuitenkin ensin, välittömästi laman jälkeen, työllisyys kasvoi voimakkaimmin mikroyrityksissä, joista osa kasvoi pien- tai keskiuuriksi 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 syntyyneen paljon pieniä palvelualojen yrityksiä.

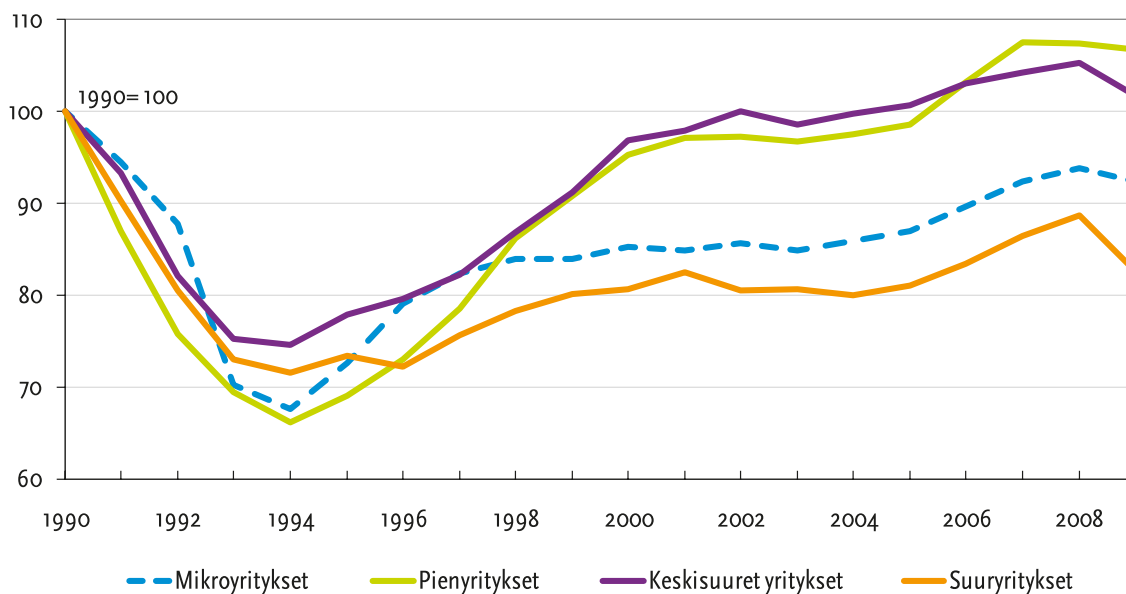
Pk-sektori on vastannut kolmesta neljäsosasta yrityksissä vuoden 1994 jälkeen syntyneistä uusista työpaikoista – kahdesta kolmasosasta kaikista uusista työpaikoista. Kaikkein voimakkaimmin henkilöstö on lisääntynyt vuoden 1994 jälkeen pienissä, 10–49 henkilöä työllistävissä, yrityksissä. Pienten ja keskiuurten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

#### Työllisten muutos yritysten kokoluokittain 1990–2009

(vuosi 1990=100)

(pl. maa-, metsä- ja kalatalouden toimiala)

Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto 2009, Tilastokeskus



## 2 PAIKALLINEN SOPIMINEN

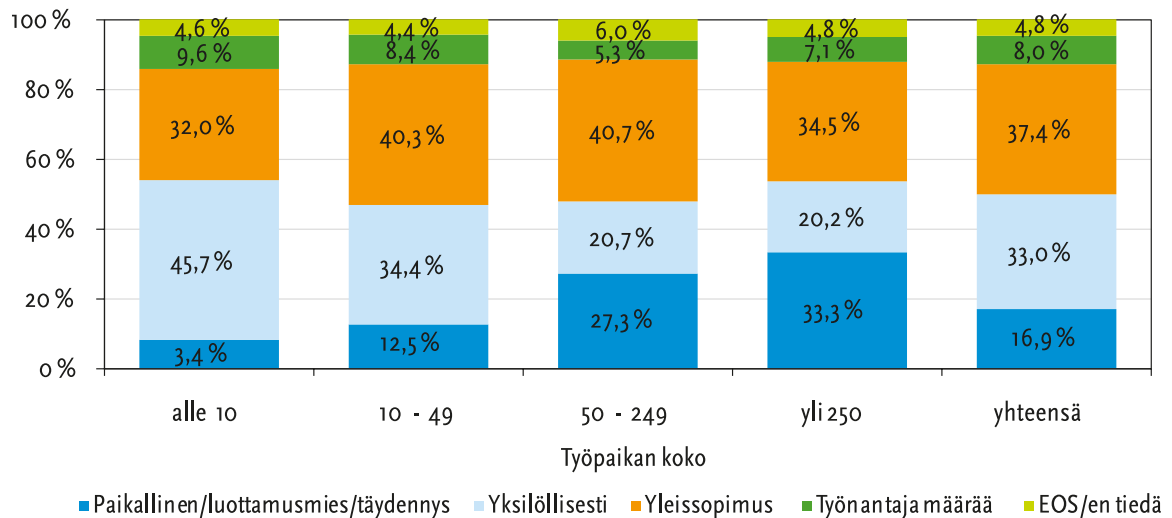
Paikallisella sopimisella tarkoitetaan tässä selvityksessä sitä, että sovittavista asioista neuvotellaan erikseen työpaikkatasolla sen sijaan, että toimittaisiin pelkästään kunkin alan yleisten työehtosopimusten mukaan. Paikalliseksi sopimuksiksi on näin ollen katsottu sekä luottamushenkilöiden työpaikalla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

### 2.1 PAIKALLINEN SOPIMINEN TYÖAJOISTA

Työajoista voidaan työpaikoilla sopia 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. Työaikoihin liittyvistä asioista sovitaan työpaikoilla yksilöllisesti sitä enemmän, mitä pienemmästä työpaikasta on kysymys. Luottamushenkilöiden paikallisesti neuvottelemaa sopimusta taas käytetään tyypillisimmin isoimmilla työpaikoilla.

#### Työaikoihin liittyvistä asioista sopiminen

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö

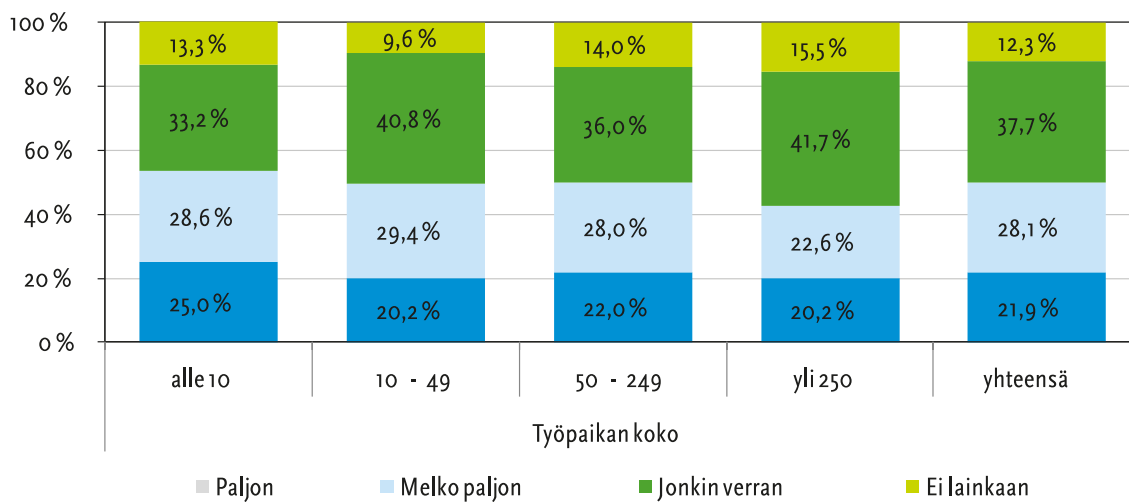


### 2.1.1 Voiko työntekijä vaikuttaa työtahtiinsa?

Työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa työtahtiinsa paljon tai melko paljon tyypillisimmin alle 10 henkeä työllistävissä mikroyrityksissä. Vaikuttaisi näin ollen siltä, että yksilöllisesti sovitut työajat eivät ainakaan vähennä työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työtahtiinsa.

#### Vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin on...

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö

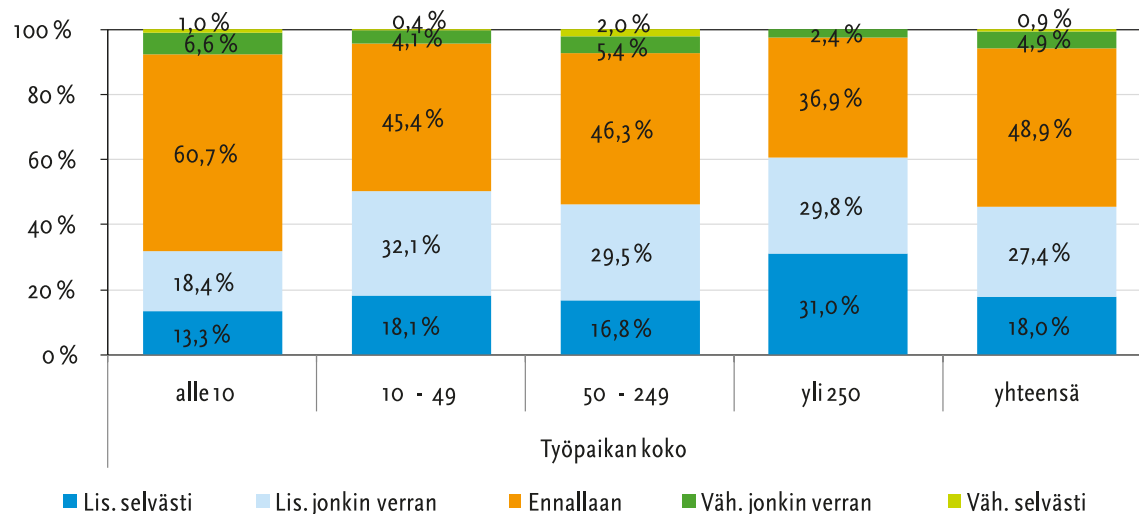


### 2.1.2 Ovatko työtahti ja kiire lisääntyneet viimeisen vuoden aikana?

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

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

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö



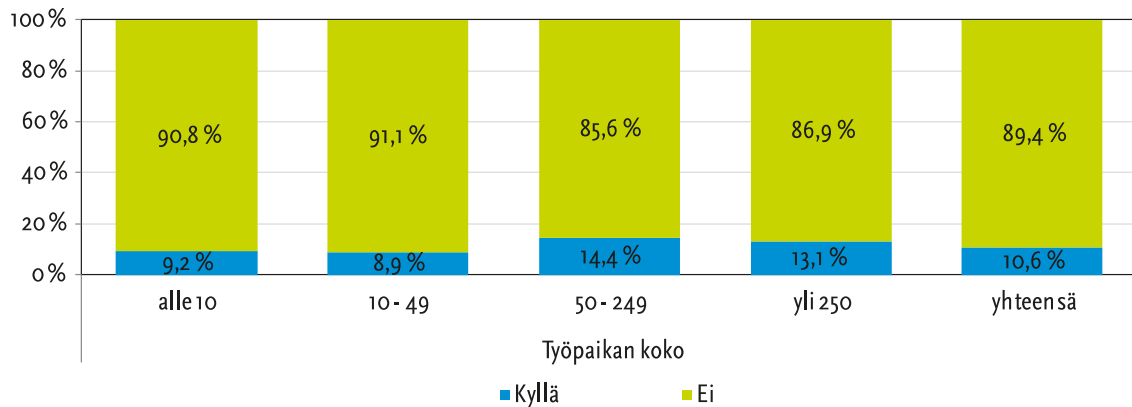


### 2.1.3 Onko työntekijä tehnyt ylitöitä, joista ei ole saanut korvausta?

Vastausten perusteella vaikuttaisi siltä, että pienimmissä yrityksissä tehdään hieman vähemmän sellaisia ylitöitä, joista ei saada korvauksia joko rahana tai vapaana. Yksilöllinen työajoista sopiminen ei näin ollen näyttäisi johtavan siihen, että ylitöistä ei saisi korvausta.

#### Onko viim. 3 kk aikana tehnyt ylitöitä, joista ei ole saanut korvausta rahana/vapaana...

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö

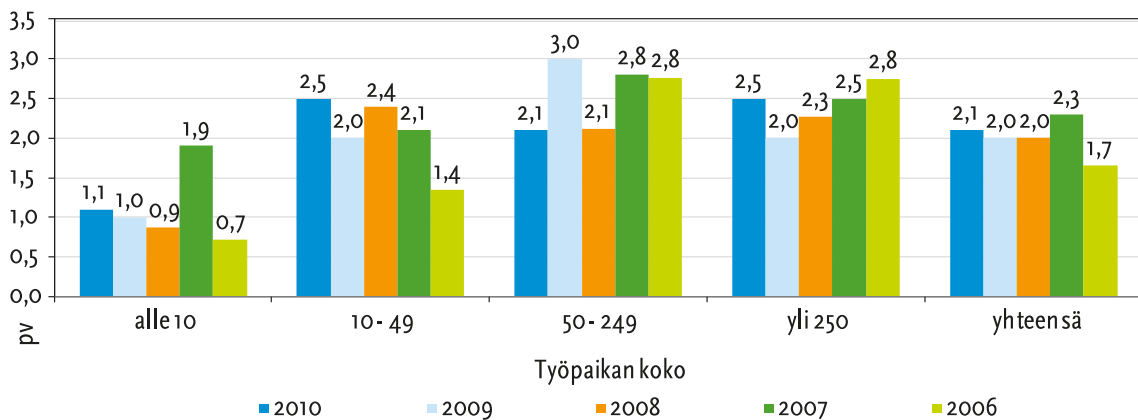


### 2.1.4 Kuinka paljon työntekijä on ollut poissa työstään oman sairautensa takia?

Työtahti ja kiire vaikuttavat työntekijän työssä jaksamiseen työpaikalla. Tällä voi puolestaan olla vaikutusta esimerkiksi työuupumuksesta johtuvien sairauspoissaolojen määrään. Työntekijän omasta sairaudesta johtuvat poissaolot on alla esitetty mediaanina viideltä edelliseltä vuodelta, koska keskiarvoluvut saattavat vääristää tuloksia, mikäli vastaajajoukkoon osuu muutama hyvin pitkä sairauspoissaolo. Tarkasteltaessa sairauspoissaolojen määriä erikokoisissa yrityksissä voidaan havaita, että yrityskoon pienentyessä alle 50 henkeen myös sairauspoissaolot vähentyvät. Erityisen selvä ero on verrattaessa muita yrityksiä alle 10 henkeä työllistäviin mikroyrityksiin.

#### Poissaolopäiviä oman sairauden takia on...

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö

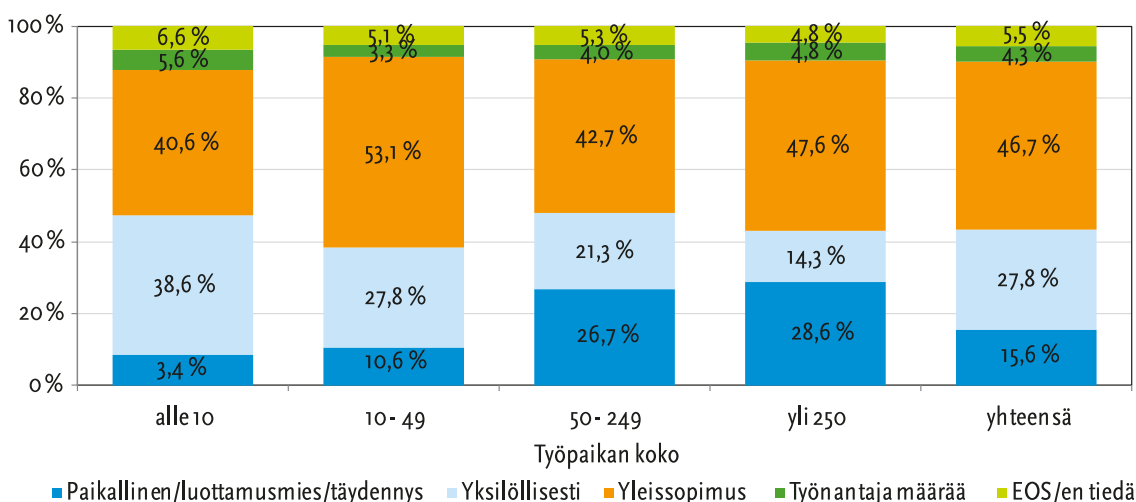


## 2.2 PAIKALLINEN SOPIMINEN PALKKAUKSESTA

Palkkauksesta voidaan työpaikoilla sopia vastaavasti kuin työajoista: yksilöllisesti työnantajan ja työntekijän välillä tai luottamus henkilöiden paikallisesti neuvottelemalla ja työehtosopimusta täydentävällä sopimuksella. Käytännössä palkkaukseen liittyvät järjestelyt saattavat palkansaajan näkökulmasta perustua myös työnantajan yksipuolisiin määräyksiin. Lisäksi palkkaus voi perustua suoraan alalla yleisesti noudatettavaan työehtosopimukseen. Palkkaukseen liittyvistä asioista sovitaan työpaikoilla yksilöllisesti sitä enemmän, mitä pienemmästä työpaikasta on kysymys. Luottamus henkilöiden paikallisesti neuvottelemaa sopimusta taas käytetään tyypillisimmin isoimmilla työpaikoilla.

### Palkkaukseen liittyvistä asioista sopiminen

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö

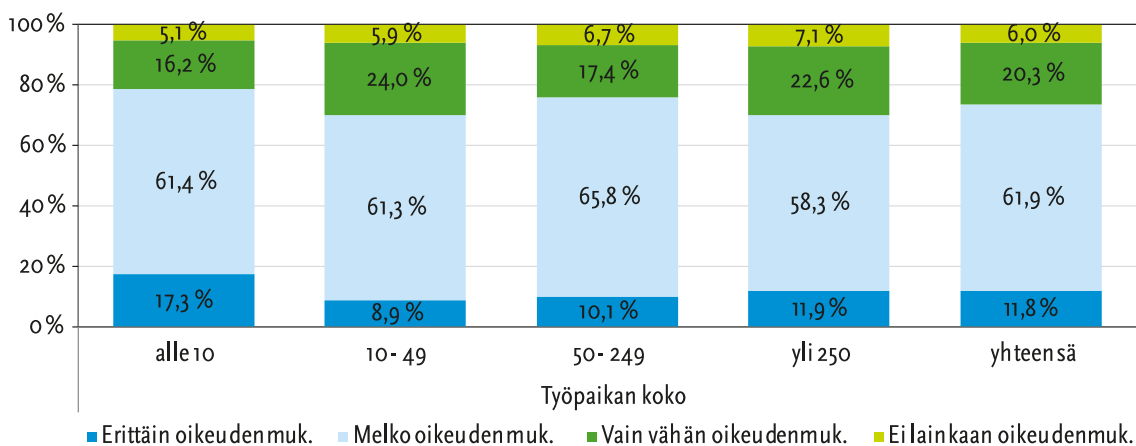


### 2.2.1 Onko palkkaus oikeudenmukainen?

Työntekijät alle 10 hengen mikroyrityksissä kokevat palkkauksen selvästi oikeudenmukaisemmaksi kuin työntekijät suuremmissa yrityksissä. Tämän perusteella voidaan tehdä havainto, että työntekijät niissä yrityksissä, joissa palkkauksesta on useimmin sovittu yksilöllisesti, pitävät palkkaustaan selvästi oikeudenmukaisimpana.

### Onko palkkaus oikeudenmukainen...

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö

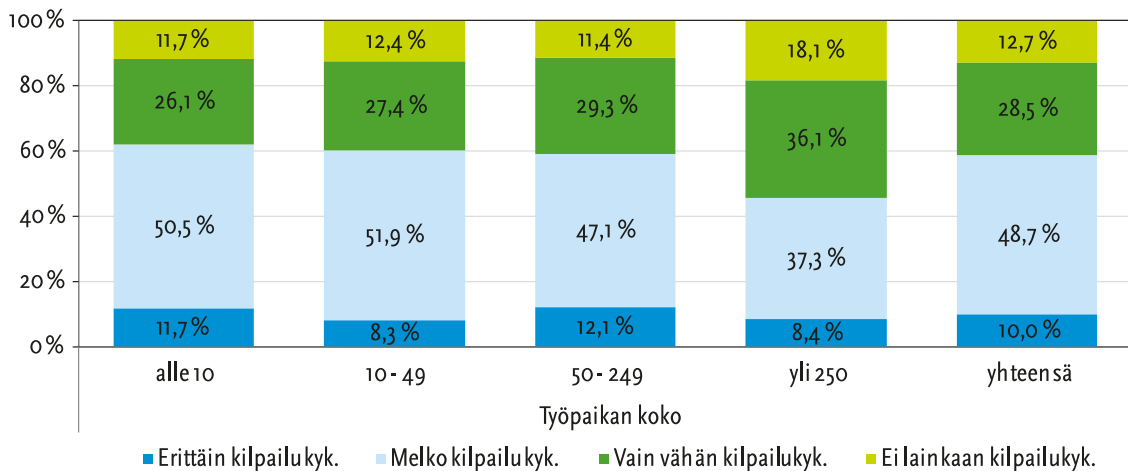


### 2.2.2 Onko palkkaus kilpailukyinen?

Noin 60 prosenttia pk-yritysten työntekijöistä pitää palkkaustaan erittäin tai melko kilpailukyisenä. Palkkaustaan erittäin tai melko kilpailukyisenä pitävien työntekijöiden yhteenlaskettu osuus laskee tasaisesti yrityskoon kasvaessa. Niissä yrityksissä, joissa palkkauksesta on sovittu eniten yksilöllisesti, on kaikkein suurin osuus palkkaustaan erittäin tai melko kilpailukyisenä pitäviä työntekijöitä.

#### Onko palkkaus kilpailukyinen...

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö

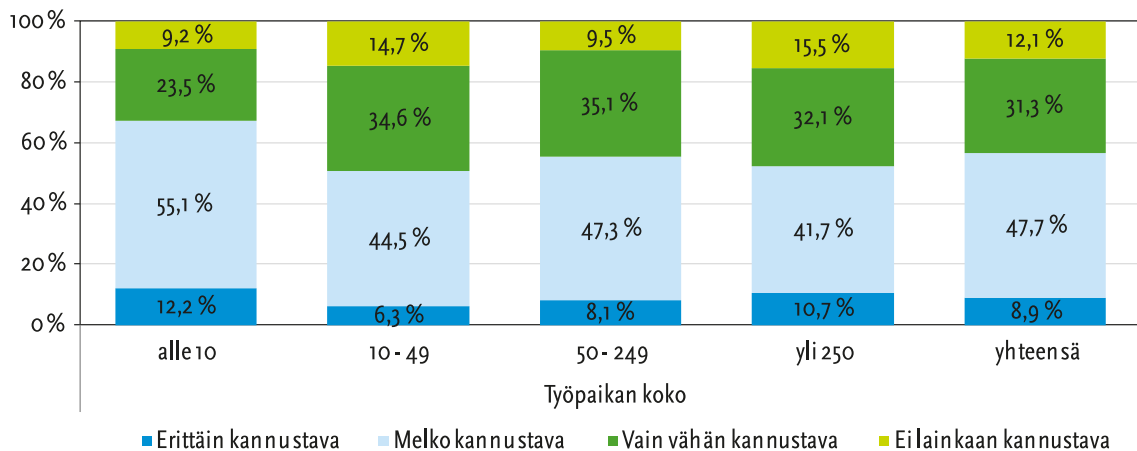


### 2.2.3 Onko palkkaus kannustava?

Selvästi suurempi osuus työntekijöistä pitää palkkaustaan erittäin tai melko kannustavana alle 10 hengen mikroyrityksissä kuin suuremmissa yrityksissä. Palkkausta pidetään toisin sanoen kaikkein kannustavimpana juuri niissä yrityksissä, joissa palkkauksesta sovitaan eniten yksilöllisesti.

#### Onko palkkaus kannustava...

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö

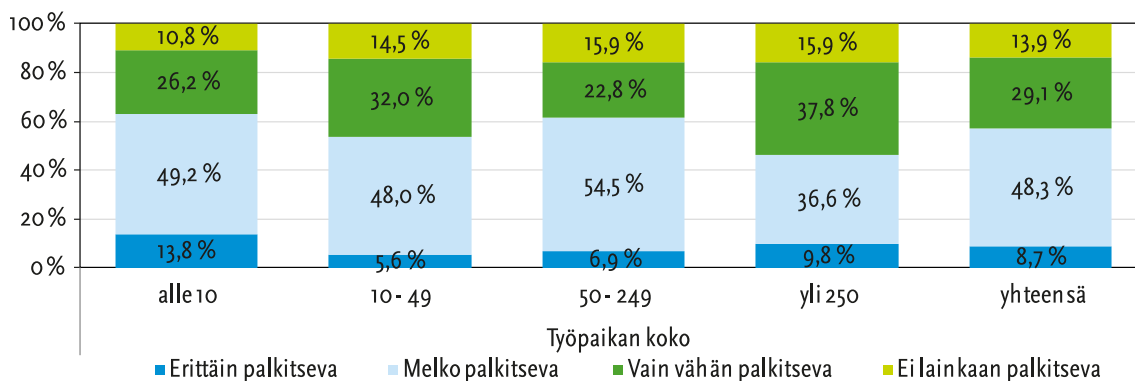


### 2.2.4 Onko palkkaus oikeista asioista palkitseva?

Alle 10 hengen mikroyrityksissä on eniten niitä työntekijöitä, joiden mielestä palkkaus palkitsee erittäin hyvin juuri oikeista asioista. Samoin niiden työntekijöiden osuus, joiden mielestä palkkaus ei ole lainkaan oikeista asioista palkitseva, on pienimmässä yrityksissä selvästi pienin. Tulosten perusteella vaikuttaisikin siltä, että pienimmässä yrityksissä voidaan kaikkein parhaiten sopia palkkauksen perustumisesta juuri niihin asioihin, jotka työntekijät kokevat palkkauksen kannalta tärkeimmiksi.

#### Onko palkkaus oikeista asioista palkitseva

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 2.3 MUITA HUOMIOITA PAIKALLISESTA SOPIMISESTA

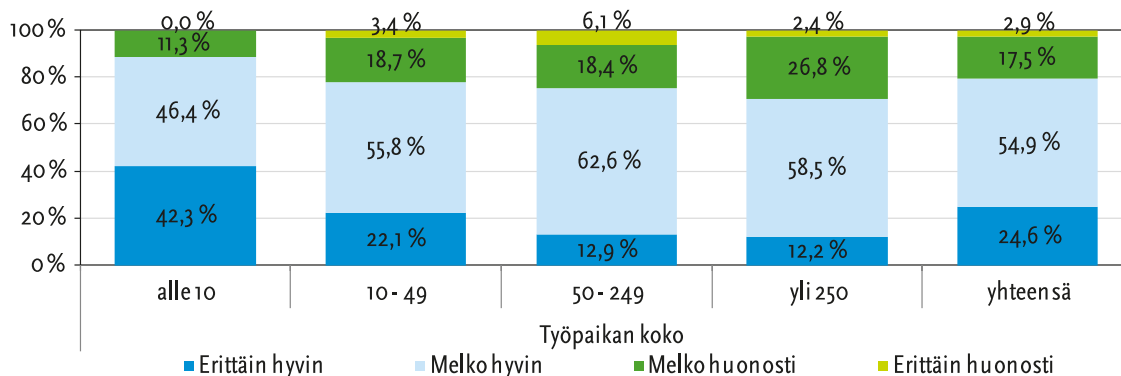
Paikallisen sopimisen toimivuuden kannalta on tärkeää, että työntekijöiden ja työnjohdon – paikallisen sopimisen sopijapuolten – suhteet koetaan hyväksi ja ettei työpaikoilla esiinny ratkaisemattomia ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä. Paikallisen sopimisen voidaan myös nähdä edellyttävän, että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

### 2.3.1 Ovatko työntekijöiden ja työnjohdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?

Työntekijöiden ja johdon suhteet ovat kyselyn perusteella sitä avoimempia ja luottamuksellisempia, mitä pienemmästä yrityksestä on kysymys. Erityisesti alle 10 hengen mikroyrityksissä suhteet näyttäisivät olevan kunnossa. Vaikuttaakin näin ollen siltä, että työntekijät eivät koe työehtoihinsa kohdistuvan yksilöllisen sopimisen ainakaan huonontavan suhteitaan yrityksen johtoon.

#### Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet avoimet ja luottamukselliset kuvaa työpaikkaa...

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö

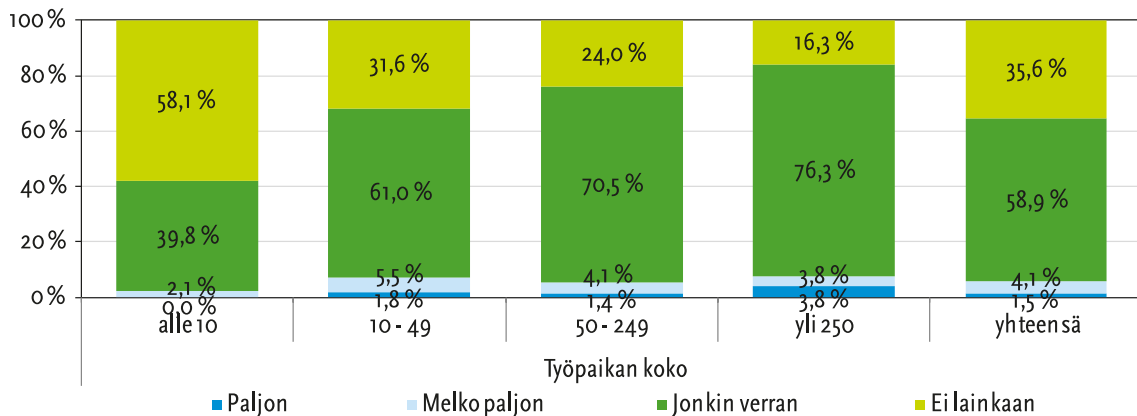


### 2.3.2 Kuinka paljon ristiriitoja alaisten ja esimiesten välillä esiintyy?

Ristiriitoja alaisten ja esimiesten välillä esiintyy useammin suuremmissa yrityksissä. Kuitenkaan esimerkiksi niiden kyselyyn vastanneiden, joiden mielestä ristiriitoja on melko paljon, määrä ei kasva tasaisesti yrityskoon kasvaessa. Ristiriitoja voidaan joka tapauksessa havaita olevan selvästi vähiten juuri alle 10 hengen mikroyrityksissä.

#### Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä on...

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö

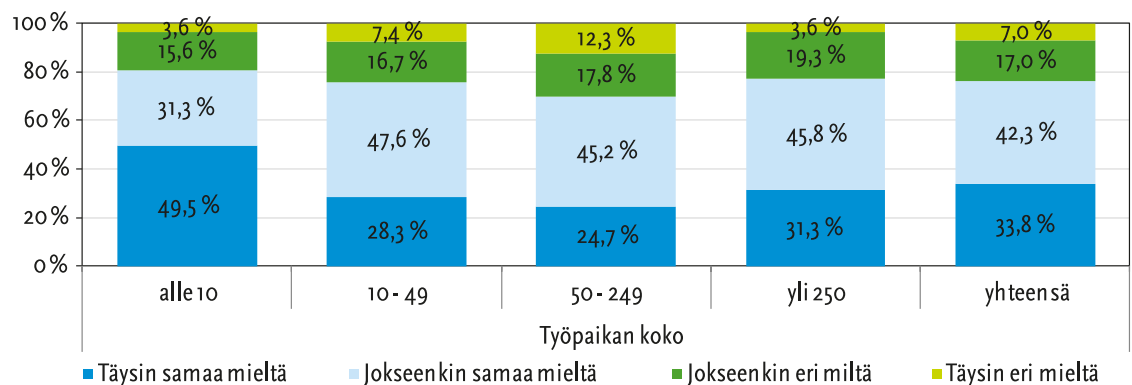


### 2.3.3 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?

Työntekijät kaikissa yrityskokoluokissa ovat melko tyytyväisiä työpaikalla kohtaamansa kohtelun tasapuolisuuteen. Tässä suhteessa vähiten tyytyväisiä työntekijät ovat keskisuurissa työpaikoissa, jotka soveltavat laajalti yleisiä työehtosopimuksia. Selvästi parhaat arviot kohtelun tasapuolisuudesta saatiin alle 10 hengen mikroyrityksissä.

#### Olen väitteen ”työpaikalla työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti” kanssa...

Lähde: Työolobarometri 2010, Työ- ja elinkeinoministeriö



## 2.4 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 kyseessä ovat työntekijät juuri niissä yrityksissä, joissa työehdoista sovitaan yksilöllisesti useammin kuin muilla työpaikoilla. Tulosten perusteella työpaikkakohtaisen työehdoista sopimisen näkisi mielellään lisääntyvän mikro- ja suuremmissakin 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 niihin kysymyksiin, joiden vastauksissa on havaittu selkeitä eroja yrityskokoluokkien välillä. Tarkat tilastot seuraavassa esitettävien johtopäätösten tueksi on julkaistu Suomen Yrittäjien verkkosivuilla osoitteessa [www.yrittajat.fi/suomenyrittajat/tutkimustoiminta](http://www.yrittajat.fi/suomenyrittajat/tutkimustoiminta).

### 3.1 TYÖNANTAJIEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET SUHTEET

Työnantajien ja -tekijöiden väliset suhteet ja niiden koettu toimivuus vaihtelevat työpaikan koon mukaan. Valtaosa mikroyritysten omistaja-johtajista osallistuu samoihin 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 keskijohdtoa eikä johdosta erillistä esimiesporrasta. Käytännössä siis omistaja-johtaja tekee vastaavaa työtä alaisensa 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 välitys työpaikoilla on työntekijöiden mielestä sitä avoimempaa, mitä pienemmän työpaikan työntekijöiltä asiaa on kysytty. Työntekijät eivät näin ollen koe muodollisia menettelyjä tiedonkulkuun 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 tyytyväisempiä keskusteluun kuin suurempien yritysten työntekijät. Tämän perusteella ei olekaan yllätys, että mikroyritysten työntekijät ovat kaikkein vähiten samaa mieltä väitteen ”Työpaikalla on paljon asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” kanssa.

### 3.2 TYÖNTEKIJÖIDEN LUOTTAMUS TYÖSUHTEEN PYSYVYYTEEN

Yleinen taloudellinen tilanne on kyselyhetkellä vaikuttanut työelämään merkittävästi. Luottamus työsuhteen pysyvyyteen ei kuitenkaan ole merkittävästi muuttunut ainakaan pienimmissä yrityksissä. Pienemmissä yrityksissä työntekijät luottavat työpaikkansa säilymiseen vahvemmin kuin suurissa yrityksissä. Samansuuntaisia ovat myös arviot kysyttäessä siitä, tuleeko työntekijä tulevaisuudessa välttämään lomauttamisen tai irtisanomisen nykyisestä työpaikastaan. Alle 250 hengen yrityksissä työskentelevien luottamus työllistymisestä ammattiaan tai kokemustaan vastaaviin töihin kuvitteellisessa työttömyystilanteessa on myös selvästi kaikkein suurimmissa yrityksissä työskentelevien luottamusta korkeampaa.

### 3.3 TYÖN RASITUSTEKIJÄT JA TYÖKYKY

Väestön ikääntyminen ja työikäisen väestön vähentyminen ovat nostaneet 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 tulee jatkossakin olemaan merkittävä valtti kilpailtaessa osaavasta työvoimasta. Työkykytoimintaan panostaminen lisää työn tuottavuutta kaikissa yrityskokoluokissa. Pienyritysten usein suhteessa pienemmät resurssit työelämän suunnitelmalliseen kehittämiseen aiheuttavat omat haasteensa.

Työn rasitustekijöiden 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 kuin suuremmissa yrityksissä.

Osaltaan eroa selittänee pienten yritysten pienempi työntekijöiden määrä. Yksittäinen työpaikkakiusaamista-paus esiintyy todennäköisemmin isossa yrityksessä kuin muutaman hengen mikroyrityksessä. Pienemmissä yrityksissä kiusaaminen kuitenkin myös todennäköisesti havaitaan aikaisemmin ja siihen puututaan herkemmin.

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 useana vuonna työolobarometrin vastauksissa. 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 on linjassa myös edellä jaksossa 2.1 tehtyihin havaintoihin kiireen ja työtahdin lisääntymisen kokemuk-sista erikokoisissa yrityksissä.

### 3.4 TYÖMOTIVAATIO JA KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET

Työntekijän mahdollisuus kehittää itseään parantaa työntekijän työmotivaatiota ja työnteon mielekkyyttä. Osaamisen laajentaminen ja syventäminen sekä lisää työnantajan mahdollisuuksia työllistää työntekijöitään että myös helpottaa työntekijöiden työllistymistä tulevaisuudessa. Työmotivaation ylläpitämiseksi työntekijän mahdollisuus uudistumiseen päivittäisissä työtehtävissään on ensiarvoisen tärkeää. Vastausten perusteella enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä kokee työnteon mielekkyyden ja työhalujen pysyneen ennallaan. Työntekijät pienemmissä yrityksissä kokevat hiukan suuremmissa yrityksissä työskenteleviä useammin, että työpaikassa voi oppia koko ajan uusia asioita. Samoin pienempien yritysten työntekijät kokevat suurempien yritysten henkilöstöä useammin, että heitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita työpaikallaan. Palkallisia kurssipäiviä pienemmissä yrityksissä on suurempia yrityksiä vähemmän.

### 3.5 TYÖNTEKIJÄN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työnkuvaansa ja työn tekemisen järjestelyihin parantavat 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. Tämän vuoden vastausten perusteella vaikutusmahdollisuuksissa työtehtäviin ei ole nähtävissä selkeää eroa pienten ja isojen yritysten välillä. Vaikutusmahdollisuuksia töiden jaossa koetaan kuitenkin olevan kaikkein eniten alle 10 hengen mikroyrityksissä. Pienissä yrityksissä työntekijät tekevät myös työtehtävien parantamiseen tähtäviä aloitteita enemmän kuin suurissa yrityksissä. Yrityksen koolla ei sen sijaan näytä olevan merkittävää vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan asemaansa tai työtehtäviinsä kehittyvän. Valtaosa kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä kokeekin mahdollisuutensa käyttäen kykyään työssä säilyneen ennallaan.

**Julkaisija:**

**Suomen Yrittäjät**

PL 999, 00101 Helsinki

puhelin (09) 229 221

faksi (09) 2292 2980

[toimisto@yrittajat.fi](mailto:toimisto@yrittajat.fi)

[www.yrittajat.fi](http://www.yrittajat.fi)

