

YRITTÄJÄ -HYVÄ TYÖNANTAJA



YRITTÄJÄ - HYVÄ TYÖNANTAJA

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa vuosittain Työolobarometrilla suomalaisen työelämän laatua ja kehittymistä. Barometri perustuu palkansaajien vastauksiin. Tuorein kysely tehtiin vuonna 2016. Vastaajia oli 1 039 yksityiseltä sektorilta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia.

Suomessa on viime vuosina käyty laajaa keskustelua paikallisesta sopimisesta. Pääministeri Sipilän hallitusohjelmaan on kirjattu, että hallitus toteuttaa erityisesti uudistuksia, jotka lisäävät pienten ja keskisuurten yritysten työllistämishalukkuutta. Tavoite on saada lisää työpaikkoja Suomeen. Hallitus on luvannut tehdä sellaisia työlainsäädännön muutoksia, jotka tukevat paikallisen sopimisen edistämistä ja antavat nykyistä laajemman mahdollisuuden sopia yritystasolla kilpailukyvyn parantamisesta, työllisyyden vahvistamisesta ja työsuhteen ehdoista.

Paikallinen sopiminen edellyttää luottamusta ja tiedonkulun avoimuutta. Luottamus syntyy yhteistyöstä, toisen kunnioittamisesta, erilaisen näkemysten hyväksymisestä ja mahdollisuudesta vaikuttaa omiin asioihin. Luottamus ja tasapuolinen kohtelu ovat hyvän työpaikan tunnusmerkkejä. Ilman niitä sopiminen ei onnistu.

Työolobarometri osoittaa, että erityisesti pie-

nissä yrityksissä työnantajan ja työntekijöiden välit ovat avoimet ja luottamukselliset. Pienissä yrityksissä tietoja myös välitetään avoimesti. Edellytykset työpaikkasopimiselle ovat siten hyvät.

Ongelmana on se, että lainsäädäntö antaa liian vähän tilaa hyödyntää luottamusta. Se kieltää yleissitovaa työehtosopimusta noudattavaa yritystä sopimasta merkittävästä osasta niitä asioita, joista järjestäytyneissä yrityksissä saadaan sopia. Sopimismahdollisuudet ovat siis vähäisimmät niissä yrityksissä, joissa luottamus on vahvin ja tiedonkulku avointa.

Nykyisen hallituksen keskeisin tehtävä on poistaa lainsäädännöstä sopimisen kiellot. Aidossa paikallisessa sopimuksessa ei ole kysymys liitoista, vaan työpaikoista ja siellä työtä tekevien ihmisten – yrittäjien ja työntekijöiden – keskinäisestä mahdollisuudesta sopia sellaisista työaika- ja muista järjestelyistä, jotka yhdessä hyväksi katsotaan.

Luottamusta tutkitusti on. Sopimisen mahdollisuuksia ja oikeuksia tarvitaan lisää. Kaikkia yrityksiä ja työntekijöitä on kohdeltava lainsäädännössä yhdenvertaisesti järjestäytymisestä riippumatta. Ketään ei saa sulkea sopimisen ulkopuolelle.

Janne Makkula
työmarkkinajohtaja, varatuomari
Suomen Yrittäjät

10 HAVAINTOA

- 1.** Työntekijöiden ja työnantajan välinen luottamus on paras pienillä työpaikoilla. Myös tietojen välittäminen on sitä avoimempaa, mitä pienempi yritys on. Pienillä työpaikoilla on siten työpaikkasopimisessa tarvittavaa luottamusta ja tietoa yrityksen asioista.
- 2.** Alle 10 työntekijän yrityksissä lähes puolet työntekijöistä (44 %) ei kuulu ammattiliittoon.
- 3.** Yrittäjä huolehtii työntekijöistään. Pienillä työpaikoilla työntekijät ovat varmimpia työpaikkansa säilymisestä.
- 4.** Tasapuolisen kohtelun kokemus on paras pienimmissä yrityksissä. 61 prosenttia työntekijöistä alle 10 työntekijän yrityksissä on täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.
- 5.** Syrjintä tai eriarvoinen kohtelu ei ole yleinen ongelma työpaikoilla. Pienillä työpaikoilla syrjintää esiintyy vähiten. Alle 10 työntekijän yrityksissä vähintään 90 prosenttia työntekijöistä vastasi, ettei syrjintää tai eriarvoista kohtelua esiinny millään tutkimuksessa kysytyllä perusteella (työsuhteen määräaikaisuus, osa-aikaisuus, sukupuoli, ikä, terveydentila, kansallisuus).
- 6.** Työntekijöiden osaamisesta pidetään huolta; yli 70 prosenttia työntekijöistä kaikissa yrityskokoluokissa kokee, että työpaikassa voi oppia koko ajan uusia asioita ja että työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittymiseen.
- 7.** Alle 10 työntekijän yrityksissä 70 prosenttia työntekijöistä kokee, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
- 8.** Pienissä yrityksissä on parhaat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon.
- 9.** Kiireen tuntu ja tiukkojen aikataulujen mukaan työskentely on vähäisintä pienissä yrityksissä. Työn henkinen ja fyysinen kuormitus koetaan melko samantasoisena yrityskoosta riippumatta.
- 10.** Pienimmillä työpaikoilla on vähiten asioita, joista ei voida keskustella avoimesti. Työpaikkakiusaamista koetaan vähiten pienissä yrityksissä.

Suomalaiset yritykset työllistäjinä

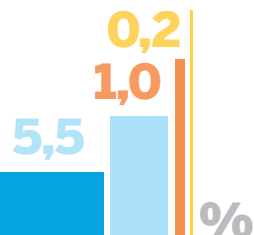
Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2016 Suomessa toimi 283 563 yritystä. Pienten ja keski suurten yritysten, eli alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus kaikista yrityksistä on 99,8 prosenttia. Alle kymmenen henkilöä työllistävien mikroyritysten osuus on 93,3 prosenttia, ja ne työllistävät 24 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä. Alle 50 henkilöä työllistävät pienet yritykset ja mikroyritykset työllistävät yhteensä lähes puolet yksityisen sektorin työntekijöistä.

Työpaikat syntyvät pk-yrityksiin

Uudet työpaikat syntyvät pääosin pieniin ja keski suuriin yrityksiin. Tämä trendi on selkeä ja jatkunut pitkään. Taustalla ovat elinkeino- ja tuotantorakenteen muutokset, kuten toimintojen ulkoistaminen ja palvelualojen kasvu. Yritykset ovat tyypillisesti pienempiä palvelualoilla. Myös yksinyrittäjien määrän kasvu selittää henkilöstömäärän lisääntymistä mikroyrityksissä.

YRITYSTEN MÄÄRÄ KOKOLUOKITTAIN

YRITYKSEN KOKO	YRITYSTEN MÄÄRÄ	%
■ Mikroyritykset (1–9 hlöä)	264 519	93,3
■ Pienyritykset (10–49 hlöä)	15 725	5,5
■ Keski-suuret yritykset (50–249 hlöä)	2 728	1,0
■ Suuryritykset (250– hlöä)	591	0,2



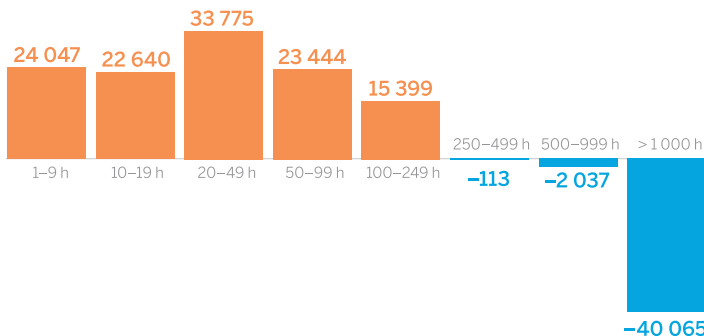
93,3

YRITYSTEN HENKILÖSTÖ KOKOLUOKITTAIN

YRITYKSEN KOKO	HENKILÖÄ	%
■ Mikroyritykset (1–9 hlöä)	332 619	24
■ Pienyritykset (10–49 hlöä)	306 959	22
■ Keski-suuret yritykset (50–249 hlöä)	263 967	19
■ Suuryritykset (250– hlöä)	473 012	34



YRITYSTEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄN MUUTOS 2001-2016



Lisäys yhteensä	77 090
- suuryritykset	-42 215
- pk-yritykset	119 305
- alle 50 h yritykset	80 462

TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET KESKINÄISET SUHTEET

Pienyrityksissä työnantajan ja työntekijöiden välit ovat kunnossa

Työnantajan ja työntekijöiden avoimet ja luottamukselliset suhteet ovat keskeisiä työpaikan toiminnalle ja työssä viihtymiselle. Työntekijöiden tyytyväisyys työhönsä parantaa koko työyhteisön toimintaa. Hyvin toimiva työyhteisö on yrityksen tuloksellisen toiminnan kannalta avainasemassa. Kyselyn perusteella pienillä työpaikoilla on siten työpaikan asioista sopimiseen tarvittavaa luottamusta.

Kyselystä käy ilmi, että pienissä yrityksissä ammattiliittoon kuuluu pienempi osa työntekijöistä kuin suuremmissa yrityksissä. Alle 10 työntekijän mikroyrityksissä 44 prosenttia työntekijöistä ei kuulu ammattiliittoon. Pienimmissä yrityksissä työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat kuitenkin parhaimmat. Kyselyn perusteella pienillä työpaikoilla on siten työpaikan asioista sopimiseen tarvittavaa luottamusta. Sama tulos on toistunut kyselyssä vuodesta toiseen.

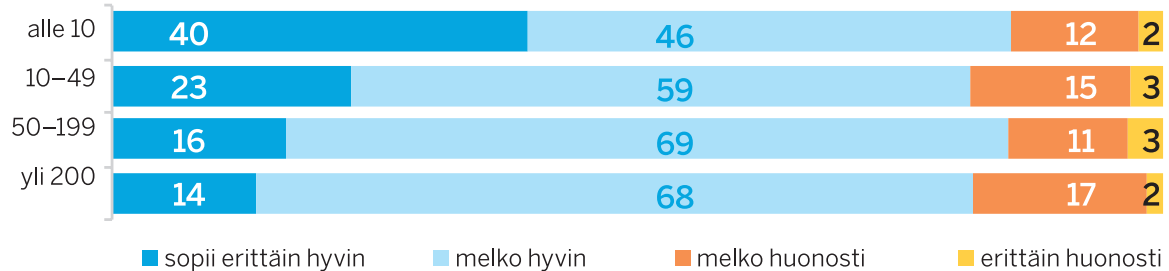
Pienissä yrityksissä vain reilu 50 prosenttia työntekijöistä kuuluu ammattiliittoon.

Avoin tiedonkulku parantaa luottamusta

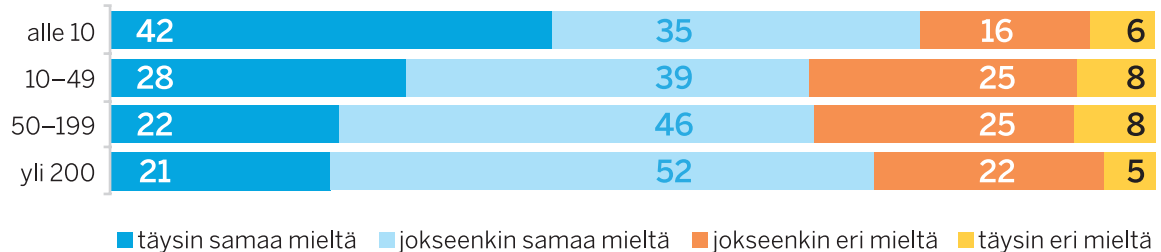
Pienissä yrityksissä työnantajat ja työntekijät tuntevat toisensa hyvin. Tiedonvaihto on siten välitöntä ja jokapäiväistä. Pienyritysten omistajat osallistuvat useimmiten päivittäin työpaikalla tehtävään työhön ja tekevät samoja tehtäviä kuin työntekijät. Tämä selittää erityisesti kaikkein pienimpien yritysten avointa tiedonkulkua ja luottamuksellisia suhteita. Pienessä yrityksessä yrittäjä tuntee paitsi työn sisällön ja sen kehittämistarpeet, myös jokaisen työntekijänsä henkilökohtaisesti.

Työntekijät ovat yrityksen tärkein voimavara. Lomautuksia ja irtisanomisia pyritään usein välttämään viimeiseen asti. Avoimen tiedonkulun ansiosta pienyrityksissä työntekijät tuntevat useammin myös yrityksen tilanteen. Tällä voi olla vaikutusta siihen, että pienyrityksissä työntekijät suhtautuvat luottavaisemmin tulevaisuuteen. Edellisen vuoden kyselyyn verrattuna luottamus oman työpaikan säilymiseen on parantunut kaikissa yrityskokoluokissa, mutta luottamus on edelleen suurinta pienyrityksissä.

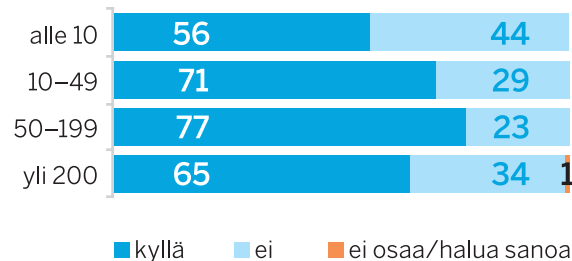
Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, %



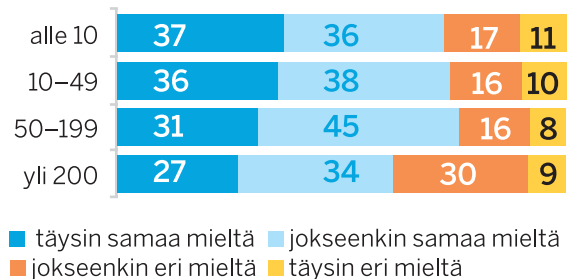
Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, %



Onko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen, %



Voi olla varma työpaikan säilymisestä, %



YHDENVERTAINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA

Tasapuolinen kohtelu on hyvän työpaikan perusta

Hyvässä työpaikassa työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti eikä ketään syrjitä. Yhdenvertainen kohtelu on työhyvinvoinnin perusta. Kyselystä käy ilmi, että ehdottomassa enemmistössä suomalaisista työpaikoista työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Kyselyn perusteella työntekijät kokevat tulevansa kohdelluksi tasapuolisesti sitä paremmin, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse. Pienissä yrityksissä työntekijät tuntevatkin toisensa yleensä varsin hyvin. Tasapuolisuus on tällöin useimmiten itseltään selvä asia. Hyvä työilmapiiri on myös pienen yrityksen valttikortti.

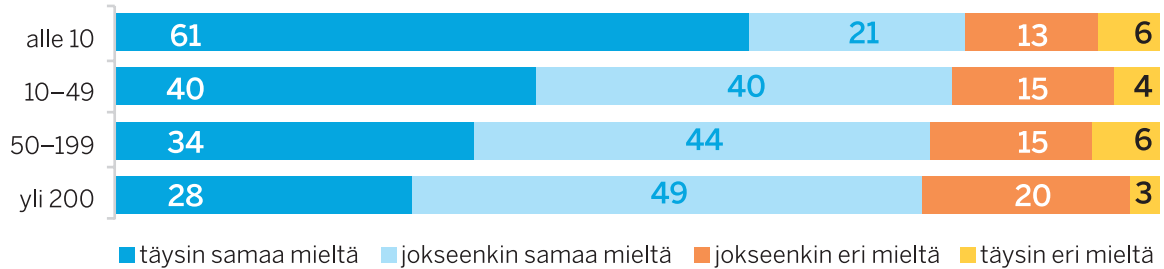
Tasapuolinen kohtelu on pienessä yrityksessä itsestäänselvyys.

Syrjintää ei juuri esiinny

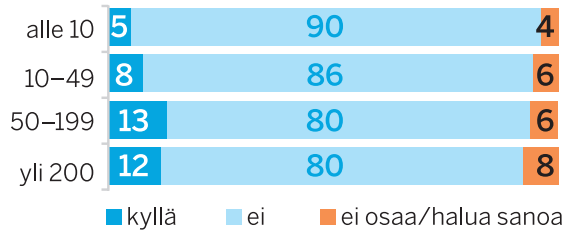
Kyselyn perusteella eriarvoinen kohtelu tai syrjintä ei vaikuta olevan merkittävä ongelma suomalaisilla työpaikoilla. Erikokoisten yritysten välillä ei ole merkittäviä eroja siinä, kuinka paljon eriarvoista kohtelua tai syrjintää koetaan esiintyvän sukupuolten välillä. Myöskään muissa tapauksissa yrityskoko ei tee suurta eroa syrjinnän tai eriarvoisen kohtelun kokemuksissa. Kuitenkin pienimmissä yrityksissä syrjintää tai eriarvoista kohtelua koetaan vähemmän erityisesti, kun on kyse määräaikaista työntekijöistä, terveydentilasta ja työntekijän iästä. Pienillä työpaikoilla vähintään 90 prosenttia vastaajista ei ollut havainnut työpaikalla syrjintää tai eriarvoista kohtelua millään kyselyssä esitetyllä perusteella (määräaikaisuus, osa-aikaisuus, sukupuoli, ikä, terveydentila, kansallisuus).

Vähintään 90 prosentissa pienistä yrityksistä ei esiinny syrjintää.

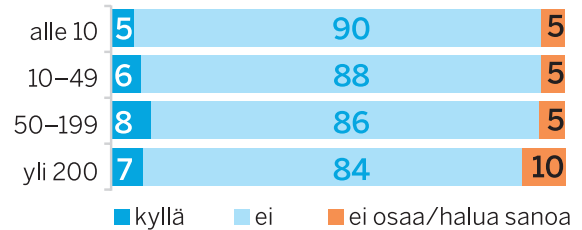
Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, %



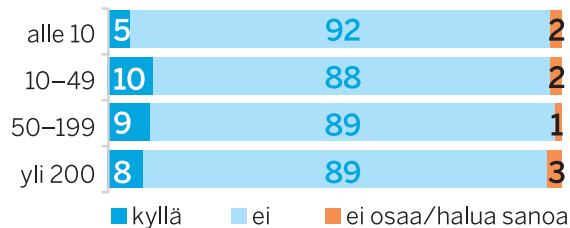
Syrjintää määräaikaisiin, %



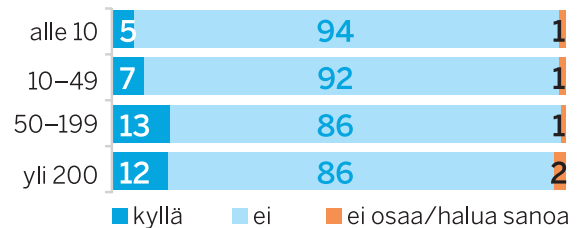
Syrjintää osa-aikaisiin, %



Syrjintää terveydentilaan, %



Syrjintää vanhoihin, %



TYÖNTEKIJÖIDEN KEHITTYMINEN JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Yritys tarvitsee osaavaa työvoimaa

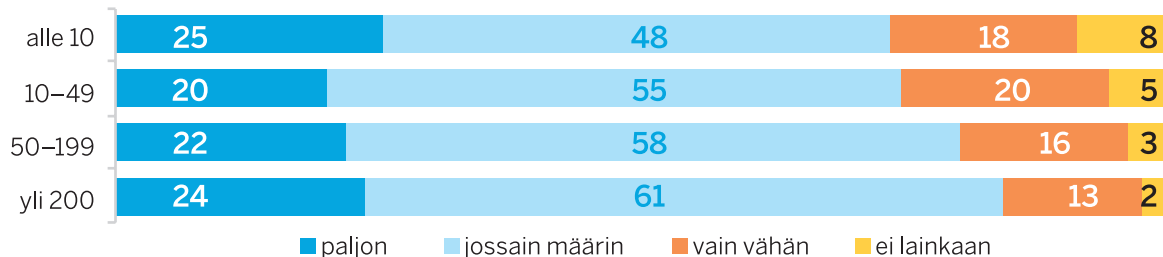
Yritys ei menesty ilman ammattitaitoista ja osaavaa henkilöstöä. Osaaminen ei koostu vain koulutuksesta, vaan se kehittyy myös monipuolisissa työtehtävissä. Uuden oppiminen on tärkeää myös siksi, että yritys pystyisi vastaamaan kovevaan, yhä useammin myös globaaliin kilpailuun. On siten tärkeää, että henkilöstö voi oppia työsäään uusia asioita ja kehittyä työntekijänä. Kyselestä käy ilmi, että työpaikoilla pyritään vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen laajasti.

Työntekijöitä myös kannustetaan kokeilemaan uusia asioita työpaikalla. Uudet taidot ovat tarpeen erityisesti silloin, kun yrityksellä on tarve mukauttaa toimintaansa. Työntekijöiden taitojen ja valmiuksien lisääntyminen parantaa myös yleisesti työntekijän mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Hyvässä työpaikassa työntekijällä onkin mahdollisuus oppia jatkuvasti uutta. Pienissä yrityksissä työntekijät tekevät useammin monipuolisempia työtehtäviä, jotka lisäävät kokonaisvaltaista osaamista. Edellisen vuoden kyselyyn verrattuna yhä useammassa yrityksessä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.

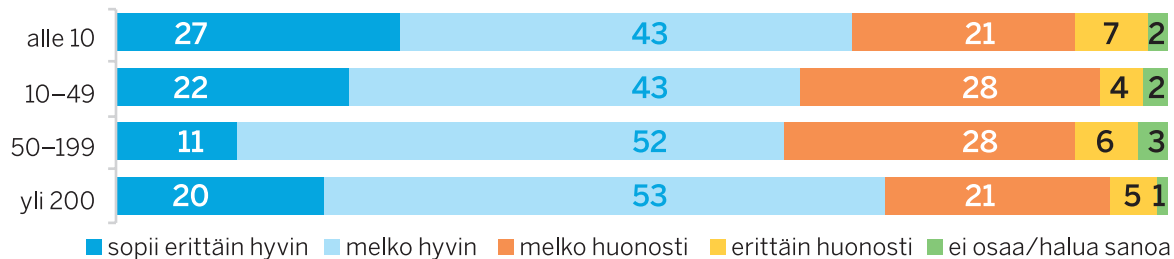
70 prosenttia työntekijöistä alle 10 hengen mikroyrityksissä kokee, että työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.

Monipuoliset työtehtävät kehittävät ammattitaitoa ja osaamista.

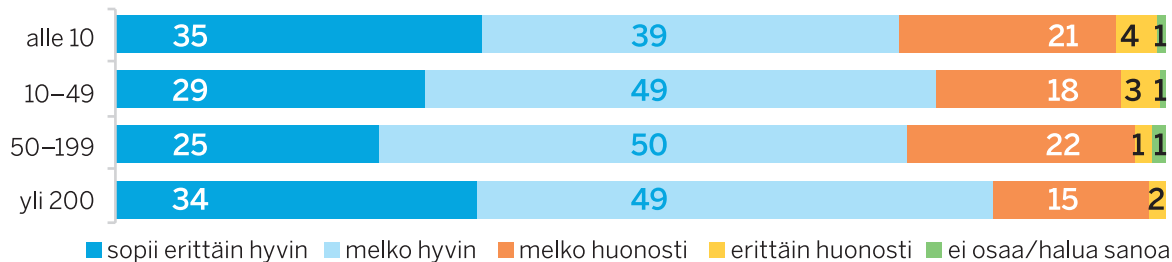
Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen, %



Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, %



Työpaikassa voi oppia koko ajan uusia asioita, %



Työntekijät voivat vaikuttaa

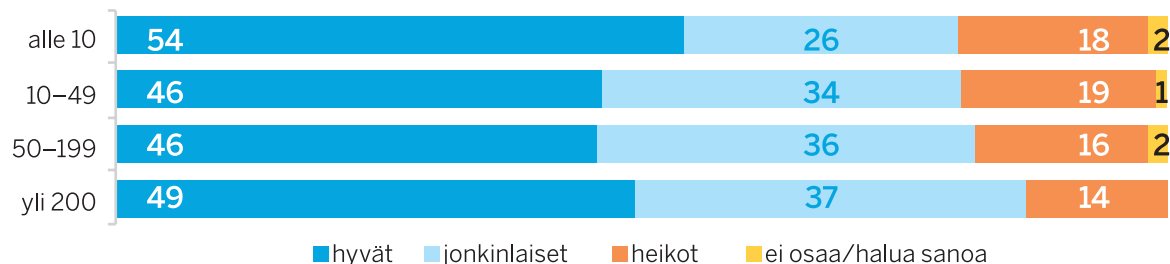
Työhyvinvointi ja motivaatio parantuvat, kun työntekijä voi vaikuttaa oman työnsä sisältöön, työtahtiin ja töiden jakautumiseen. Työpaikan toiminnan kehittäminen on koko työyhteisön asia. Kyselyn perusteella työntekijät kokevat voivansa osallistua työpaikan kehittämiseen varsin laajasti, eikä yrityksen koko aiheuta merkittävää eroa vastauksiin.

Työtehtäviin vaikuttaminen lisää viihtyvyyttä ja parantaa työntekijän motivaatiota. Pienissä yrityksissä omistaja-yrittäjä osallistuu usein päivittäiseen työskentelyyn. Tämä mahdollistaa työntekijöiden ja työnantajan jatkuvan vuorovaikutuksen ja antaa myös työntekijöille mahdol-

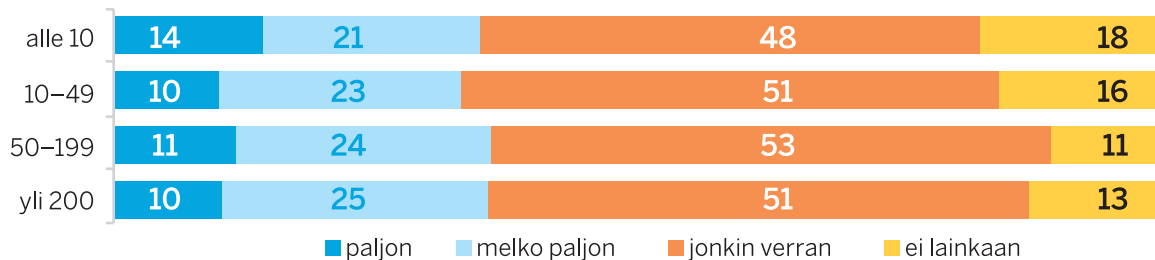
lisuuden vaikuttaa konkreettisiin työtehtävien järjestelyihin. Mahdollisuus vaikuttaa työtehtävien jakamiseen varmistaa myös työtehtävien tasapuolista jakoa ja parantaa tasapuolisuuden kokemusta.

Kyselyn perusteella erityisesti pienemmissä yrityksissä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa töiden jakoon ja työtahtiin. Työtahtia on tyypillisesti helpompi säädellä pienemmissä työyhteisöissä kuin suuremmissa, joissa työn suorittaminen on yleensä tarkemmin organisoitua. Pienten yritysten työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin johtuvat ainakin osittain pienestä työympäristöstä ja luontevasta tiedonkulusta.

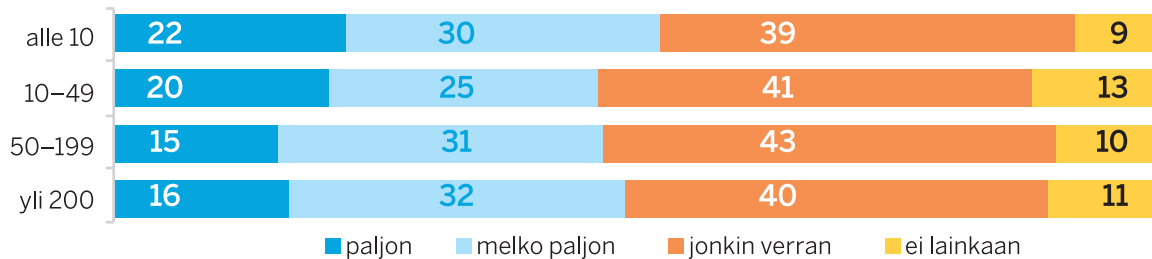
Mahdollisuus osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen, %



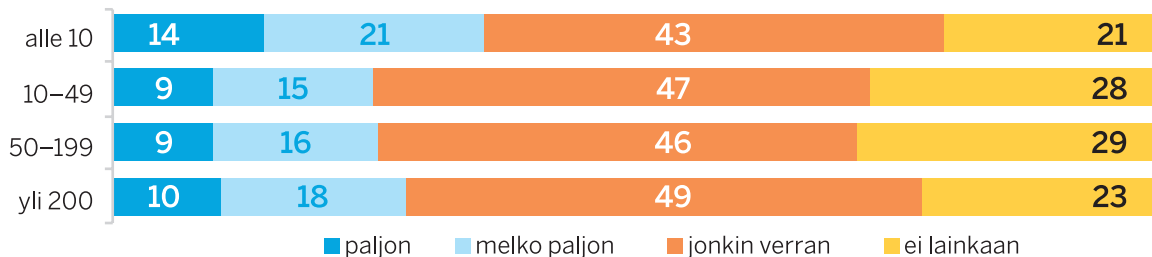
Mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin, %



Mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin, %



Mahdollisuus vaikuttaa töiden jakamiseen, %



TYÖN RASITTAVUUS JA TYÖKYKY

Pienyrityksissä työ jakaantuu tasapuolisesti

Kiire on työelämässä usein läsnä. Tasapuolisen kohtelun kokemiseen vaikuttaa myös se, jakautuuko työn määrä työpaikalla tasapuolisesti. Työssä jaksaminen edellyttää, ettei yksittäisen työntekijän työkuorma ole liian suuri. Kun työ jakautuu tasapuolisesti, myös henkinen hyvinvointi paranee, vaikka työtä tehtäisiin tiukkojen aikataulujen mukaan.

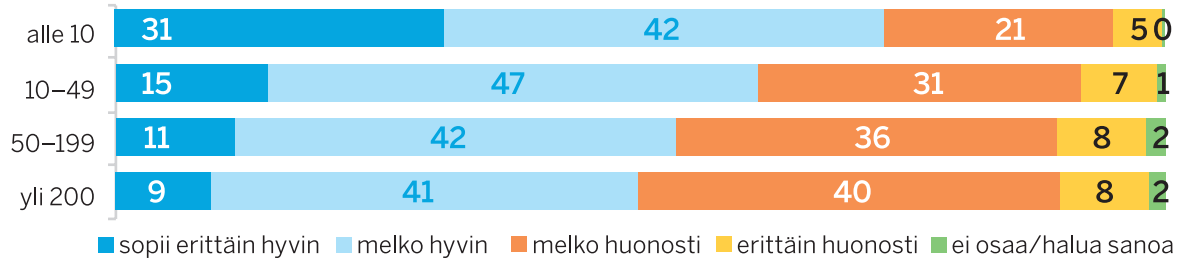
Kyselyn perusteella pienemmissä yrityksissä työn määrä jakautuu tasapuolisemmin kuin suurissa. Pienessä työyhteisössä työn tasapuolinen jakautuminen on tärkeää, sillä yhdenkin työntekijän työpanoksen puuttuminen kuormittaa muita työntekijöitä suhteellisesti enemmän kuin suuremmissa yrityksissä.

Myös työtehtävien ja työntekijöiden määrän oikea suhde parantaa työssä jaksamista ja hyvinvointia. 65 prosenttia alle 10 työntekijän mikroyrityksissä työskentelevistä työntekijöistä on kyselyn mukaan täysin tai jokseenkin eri mieltä siitä, että työpaikalla on liikaa töitä työntekijämäärään nähden. Kun työvoiman mitoitus on sopiva, työntekijät eivät koe olevansa liian kovan työpaineen alaisena. Tällöin myös työuupumuksen riski on merkittävästi pienempi.

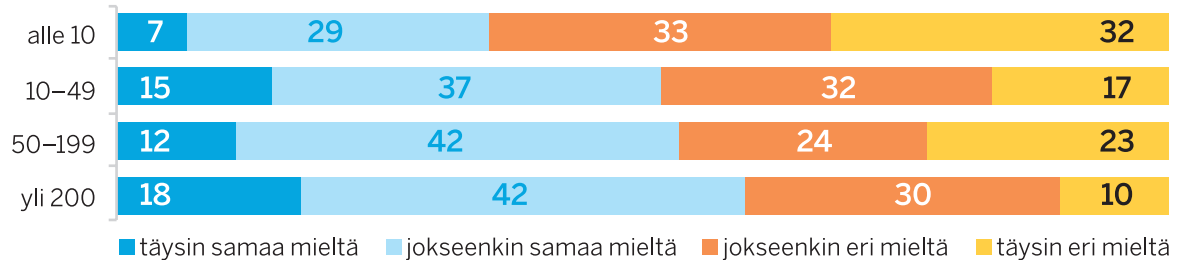
Pienissä yrityksissä yrityksen toimiva johto tekee usein samaa työtä kuin työntekijät. Tämän vuoksi johto tietää suuryritysten johtoa paremmin, miten työntekijät kokevat kiireen ja rasituksen. Edellisen vuoden kyselyyn verrattuna kiireen tuntu on pienissä yrityksissä hieman vähentynyt ja suurissa hieman lisääntynyt.

Pienemmissä yrityksissä työn määrä jakautuu tasapuolisemmin kuin suurissa.

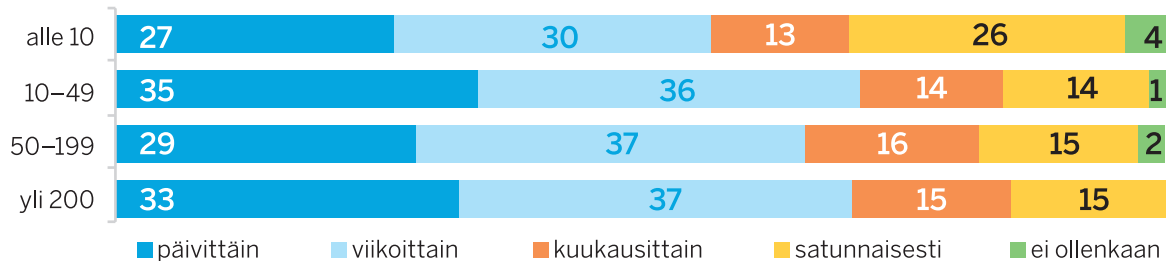
Työn määrä jakautuu tasapuolisesti, %



Työpaikalla on liian paljon töitä työntekijöiden määrään nähden, %



Työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla, %



Työkyky on parantunut

Fyysiseen ja henkiseen työkykyyn panostaminen on tärkeää työntekijöiden hyvinvoinnille ja työpaikan toiminnalle. Erityisesti fyysisen työkyvyn ylläpito on eläkeiän noustessa tärkeää, jotta yhä useampi työntekijä voisi työskennellä täysipainoisesti vanhuuseläkkeeseen saakka. Kyselyn perusteella fyysinen työkyky on yleisesti hyvä ja työ koetaan useammin henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi. Työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista onkin tarpeen huolehtia siinä missä fyysisestä työkyvystä.

Edellisen vuoden kyselyyn verrattuna yhä harvempi työntekijä kokee työnsä henkisesti tai fyysisesti raskaaksi. Vähemmän on erityisesti niitä vastaajia, jotka ovat olleet täysin samaa mieltä väitteestä "Koen työni fyysisesti raskaaksi".

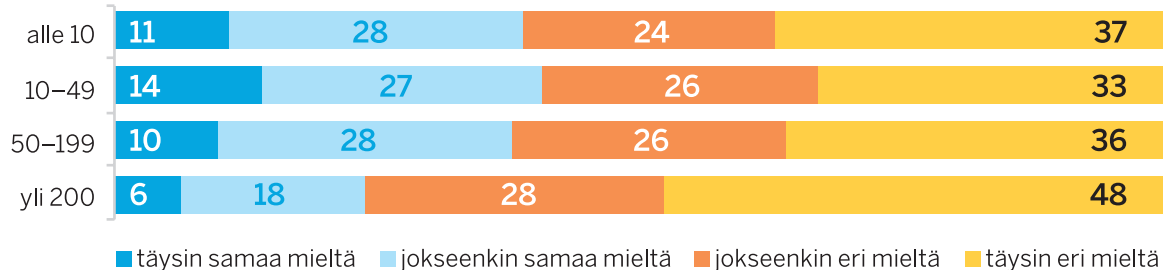
Vastaavasti täysin eri mieltä väitteen kanssa olevia vastaajia on enemmän. Vastausten kehitys edellisvuoteen verrattuna on samansuuntainen kaikenkokoisissa yrityksissä.

Henkiseen hyvinvointiin vaikuttaa myös se, onko työpaikalla asioita, joista ei voida keskustella avoimesti. Avoimuus työpaikan asioissa on muutakin kuin tiedonkulkua. Työyhteisön toiminnan ja keskinäisen luottamuksen kannalta on merkityksellistä, ettei työpaikalla ole sellaisia asioita, joista ei voida käydä keskustelua. Kyselyn perusteella pienimmissä yrityksissä tällaisia asioita on vähiten. Tiiviissä työyhteisössä avoimuus on tehokkaan toiminnan edellytys, mikä näyttäisi kyselyn perusteella toteutuvan kohtuullisen hyvin.

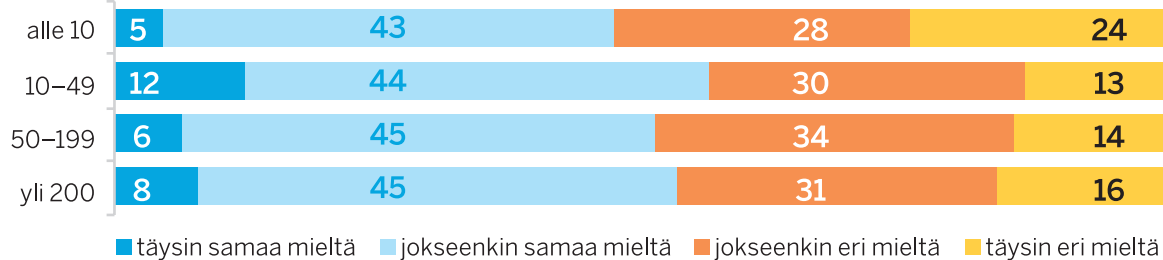
Yhä harvempi työntekijä kokee työnsä henkisesti tai fyysisesti erityisen raskaaksi.

Pienimmillä työpaikoilla asioista voidaan keskustella avoimesti.

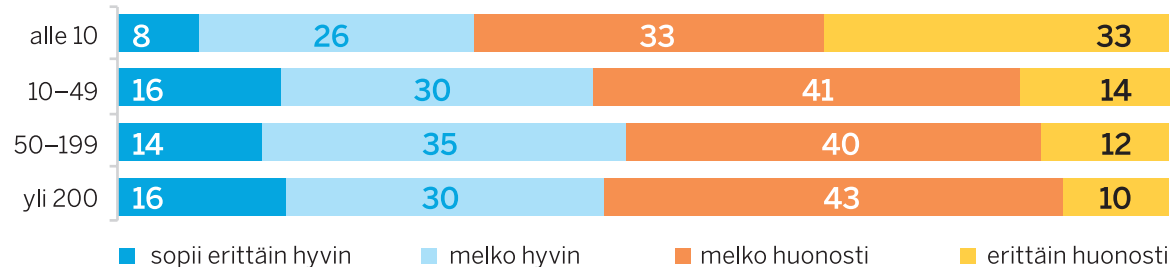
Kokee työn fyysisesti raskaaksi, %



Kokee työn henkisesti raskaaksi, %



Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti, %

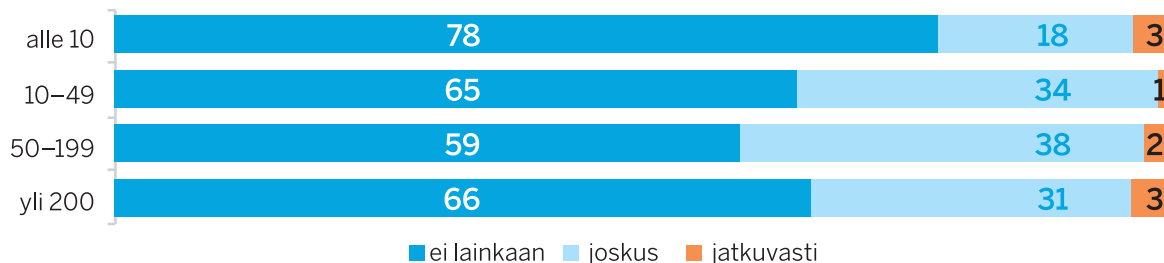


Työpaikkakiusaaminen ei ole laaja ongelma

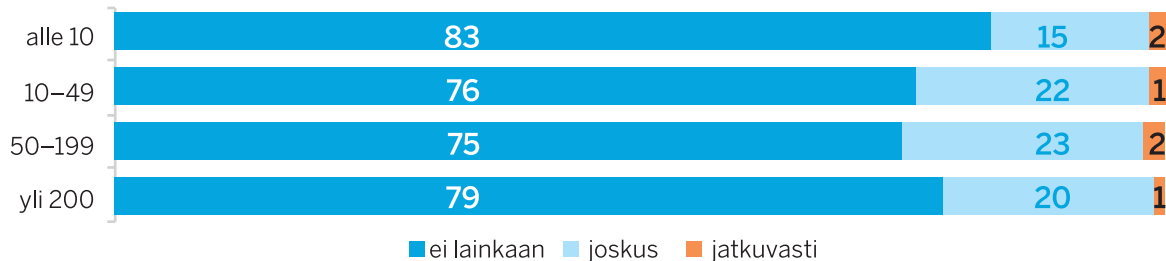
Kyselyn perusteella työpaikkakiusaaminen ei ole laaja ongelma yrityksissä. On kuitenkin huolestuttavaa, että kiusaamista ylipäänsä esiintyy. Työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta koetaan pienissä yrityksissä selvästi vähemmän kuin suu-

remmissä yrityksissä. Työyhteisön tiiviys saattaa ehkäistä kiusaamista kaikkein pienimmissä yrityksissä. Erityisesti pienissä yrityksissä yrityksen menestys on kiinni jokaisen työntekijän työpanoksesta. Kokemusta yhteen hiileen puhaltamisesta ei synny, jos kiusaamista esiintyy. Tuloksissa ei ole merkittäviä muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna.

Työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta, %



Työpaikkakiusaamista esimiesten taholta, %



Suomen Yrittäjät on jäsenmäärältään elinkeinoelämän suurin, yli 105 000 jäsenyrityksen keskusjärjestö, joka ajaa Suomen pienten ja keskisuurten yritysten asiaa. Jäsenyrityksistä puolet on yksinyrittäjiä ja puolet työnantajayrittäjiä. Suomen 90 000 työnantajayrityksestä Suomen Yrittäjiin kuuluu 50 000 yritystä. Ne työllistävät noin 650 000 henkilöä. Yrittäjäjärjestön toiminta rakentuu lähes 400 paikallisyhdistyksestä, 20 aluejärjestöstä ja yli 60 toimialajärjestöstä .

www.yrittajat.fi

YRITTÄJYYS
LUO TYÖTÄ!