

SY-KESKUSTELUALOITTEITA

TYÖOLOJEN PK-YRITYKSISSÄ

Pasi Holm*, Erkki Laukkanen** ja Pekka Ylöstalo***

* Pääekonomisti, SY

** Ekonomisti, SAK

*** Projektitutkija, TM

Suomen Yrittäjät

Helsinki, maaliskuu 2002

Sisällys

Esipuhe

Tiivistelmä

1. Johdanto

2. Pk-yritysten asema kansantaloudessa

3. Mitkä tekijät ovat tärkeitä työsuhteissa?

4. Palkansaajien työsuhteet

5. Koulutus ja kehitystoimenpiteet sekä työn organisointi

6. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet

7. Yhteishenki ja työolot

8. Yhteenveto

Lähteet

Liitteet

ESIPUHE

Työministeriö ja Suomen Yrittäjät ovat yhdessä käynnistäneet "Pk-yritys työnantajana" –seminaarisarjan. Vuoden 2002 aikana suoritetaan seminaarikiertokierros ympäri maata, jossa käsitellään työelämäkysymyksiä pk-yrityksissä. Seminaarisarjan taustamateriaalia on tutkimus "Työolot pk-yrityksissä". Tutkimuksessa analysoidaan työntekijöiden mielipiteitä työelämän kysymyksistä. Tutkimus perustuu Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen ja Työministeriön työolobarometrin aineistoon.

Työministeriön projektitutkija Pekka Ylöstalo on pääasiassa suorittanut tutkimusaineiston empiirisen analysoinnin. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön ekonomisti Erkki Laukkanen on kirjoittanut luvun 4. Suomen Yrittäjien pääekonomisti Pasi Holm on kirjoittanut luvut 2, 3, 5, 6 ja 7. Tiivistelmä, johdanto ja johtopäätökset on kirjoitettu tutkijoiden yhteistyönä.

TIIVISTELMÄ

Useiden haastattelututkimusten mukaan työntekijöiden tavoitteet työssä ovat hyvä palkka, työn pysyvyys, työn mielenkiintoisuus ja työolot. Työntekijöiden mielipiteissä on tapahtunut merkittäviä muutoksia 1990-luvun syvän laman jälkeen. Työn pysyvyys on noussut hyvän palkan ohi työntekijöiden tärkeimmäksi tavoitteeksi.

Laman jälkeen vuodesta 1994 työntekijöiden määrä on lisääntynyt noin 240.000 työntekijällä. Työntekijöiden määrä on pääasiallisesti lisääntynyt yksityisellä sektorilla ja ennen kaikkea alle 250 henkilöä työllistävissä pk-yrityksissä. Vuodesta 1994 vuoteen 2000 pk-yritysten osuus yksityisen sektorin työntekijöistä on noussut 4 %-yksikköä. Vuonna 2000 pk-yritykset työllistivät 61 % yksityisen sektorin työntekijöistä.

Laman jälkeen epätyypillisten työsuhteiden osuus Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan kaikista sekä julkisen että yksityisen sektorin työsuhteista on noussut seitsemän prosenttiyksikköä ollen vuonna 2000 noin 24 %. Tämä johtuu erityisesti määräaikaisen osa-aikatyön lisääntymisestä yksityisellä palvelusektorilla. Kaiken kaikkiaan yksityisellä sektorilla oli noin 6 %-yksikköä vähemmän epätyypillisiä työsuhteita kuin julkisella sektorilla. Palkansaajien kannalta epätyypilliset työt ovat ongelmallisia. Epätyypillinen työ tarjoaa usein vähemmän kehitys- ja koulutustoimenpiteitä, heikomman urakehityksen ja epävarmemman tulevaisuuden.

Laman jälkeen työolot ovat muuttuneet henkisesti rasittavammiksi ja työ on muuttunut kiireisemmäksi. Noin 40 % työntekijöistä on sitä mieltä, että työn henkinen rasittavuus on lisääntynyt viime vuosina ja lähes 50 % on sitä mieltä, että kiireellinen työtahti on lisääntynyt. Työntekijöiden mielestä työolot ovat kuitenkin myös parantuneet monissa asioissa. Ympäristökysymyksissä, tasa-arvossa, esimiesten johtamistavassa ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksissa on tapahtunut parannusta.

Tutkimuksessa pyritään vertaamaan työoloja eri kokoisissa yrityksissä. Aineistopuutteiden vuoksi joudutaan valitettavasti vertaamaan toisiinsa eri kokoisia työpaikkoja. Työpaikan koko ja yrityksen koko eivät ole kuitenkaan sama asia. Suurella yrityksellä voi olla useita pieniä työpaikkoja. Pk-yrityksissä työskenteli vuonna 2000 61 % yksityisen sektorin työntekijöistä. Pienissä ja keskisuurissa työpaikoissa, joissa työntekijöiden lukumäärä on alle 200 henkilöä, työskenteli vuonna 2000 noin 83 % palkansaajista.

Epätyypillisiä työsuhteita on noin kaksi kertaa enemmän pienissä työpaikoissa kuin suurissa. Pienissä työpaikoissa jatkuva osa-aikatyö ja määräaikainen osa-aikatyö on suhteellisesti yleisempää kuin suurissa työpaikoissa. Määräaikainen koko-aikatyö ei ole oleellisesti riippuvaista työpaikan koosta.

Vuoden 2001 taloustaantumun seurauksena työsuhteiden pysyvyys heikkeni; tosin vähemmän kuin kasvun hidastumisesta olisi voinut ennakoida. Lomautuksia ja irtisanomisia oli hieman enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Lomautukset ovat jakautuneet verraten tasaisesti eri kokoisiin työpaikkoihin. Irtisanomisia sen sijaan on tapahtunut enemmän suurilla kuin pienillä työpaikoilla.

Työn viihtyvyyteen vaikuttaa oleellisesti työpaikan yhteishenki ja työolot. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon ovat paremmat alle 10 henkilön mikrotyöpaikoilla kuin suuremmilla työpaikoilla. Pienillä työpaikoilla, joissa työntekijöitä on 10 – 49, henkilöstön vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin ovat paremmat kun taas vaikutusmahdollisuudet töiden jakoon ovat huonommat kuin suurilla yli

200 henkilön työpaikoilla. Keskisuurten ja suurten työpaikkojen välillä ei ole selviä eroja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksissa. Kiireellinen työtahti on lisääntynyt reilulla 40 %:lla ja työn henkinen rasittavuus reilulla 30 %:lla mikrotyöpaikkojen työntekijöistä. Suurten työpaikkojen osalta vastaavat luvut ovat noin 50 % ja 45 %.

Ilahduttavaa on myös havaita työolojen yleistä paranemista viime vuosina. Noin neljännes työntekijöistä arvioi vaikutusmahdollisuutensa ja mahdollisuutensa käyttäen kykyjään lisääntyneen. Pienillä työpaikoilla tämäkin kehitys on ollut yleisempää kuin suurilla työpaikoilla.

Suomalaisilla työpaikoilla on viime vuoden aikana järjestetty koulutusta ja kehitetty osaamista ja ammattitaitoa varsin runsaasti. Suurista työpaikoista 80 % on vuoden aikana kehittänyt ainakin jossain määrin henkilöstönsä osaamista ja ammattitaitoa. Koulutus- ja kehitystoimenpiteet lisääntyvät työpaikkakoon kasvaessa.

Tutkimuksen mukaan henkilöstön koulutusmahdollisuuksien parantaminen on haaste pienille ja keskisuurille työpaikoille ja pk-yrityksille. Tämän tutkimuksen tekijät ja heidän taustajärjestönsä pyrkivät ennakkoluulottomasti kehittämään ja parantamaan työntekijöiden kouluttautumismahdollisuuksia pk-yrityksissä. SY, SAK ja TM ovat kiinnittäneet huomiota myös työllisyyden paranemiseen pk-yrityksissä 1990-luvun syvän laman jälkeen ja tiedostavat niiden työllistämispotentiaalin myös tulevaisuudessa. Samalla kiinnitetään huomiota epätyypillisten työsuhteiden lisääntymiseen. On tarkoituksenmukaista luoda edellytyksiä sille, että epätyypillisiä työsuhteita pk-yrityksissä voitaisiin vähentää ottaen kuitenkin huomioon työllisyysnäkökulmat.

1. Johdanto

Useiden haastattelututkimusten mukaan työntekijöiden tavoitteet työssä ovat hyvä palkka, työn pysyvyys, työn mielenkiintoisuus ja työolot. Työntekijöiden mielipiteissä on tapahtunut merkittäviä muutoksia 1990-luvun syvän laman jälkeen. Työn pysyvyys on noussut hyvän palkan ohi työntekijöiden tärkeimmäksi tavoitteeksi.

Valitettavasti vain harvoissa tutkimuksissa työntekijöiden mielipiteitä työelämän kysymyksissä on kartoitettu yrityksen tai työpaikan koon mukaan. Pk-yritysten ja suurten yritysten erottelu on perusteltua jo senkin vuoksi, että työelämän oikeudellista normistoa kehitetään usein suurten yritysten ja niiden työntekijöiden näkökulmasta. Työelämän normistoa on toisaalta kehitetty myös siten, että työnantajan vastuut ja velvoitteet, kuten yhteistoimintamenettely, ovat erilaisia erikokoisissa yrityksissä. Pk-yrityksissä on saattanut muodostua enemmän tai vähemmän toimivia pelisääntöjä arkisen kokemuksen perusteella. Tässä tutkimuksessa on kerätty yhteen Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksista ja työministeriön työolobarometreista saatua aikaisemmin julkaisematonta tietoa työelämän kysymyksistä työpaikan koon mukaan jaoteltuna. Aineistopuutteiden vuoksi joudutaan valitettavasti vertaamaan toisiinsa eri kokoisia työpaikkoja eikä erikokoisia yrityksiä. Työpaikan koko ja yrityksen koko eivät ole läheskään sama asia. Suurella yrityksellä voi olla useita pieniä työpaikkoja. Pk-yrityksissä työskenteli vuonna 2000 61 % yksityisen sektorin työntekijöistä. Pienissä ja keskisuurissa työpaikoissa, joissa työntekijöiden lukumäärä on alle 200 henkilöä, työskenteli vuonna 2000 noin 83 % palkansaajista.

Työministeriön työolobarometrin aineisto on kerätty Tilastokeskuksen työolotutkimuksen yhteydessä. Eri vuosien aineistot on kerätty kunkin vuoden syys- lokakuussa. Työvoimatutkimus perustuu väestön keskusrekisteristä kahdesti vuodessa satunnaisesti poimittuun otokseen. Otoksen koko on n. 12 000 henkeä kuukaudessa. Tiedot kerätään pääasiassa atk-avusteisen puhelinhaastattelun avulla. Työolobarometrin otos on poimittu työvoimatutkimuksen toisesta, kolmannesta ja neljännestä rotaatioryhmästä. Haastattelujen kato oli vuonna 2001 12,5 % ja saadun aineiston koko oli 1283 haastattelua. Tässä raportissa aineisto on rajattu koskemaan ainoastaan yksityistä sektoria. Vuonna 2001 yksityisen sektorilla työskentelevien haastatteluja oli käytävissä 821 kappaletta

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan alle 10 henkilön mikrotyöpaikoilla työskenteli vuonna 2000 27 % palkansaajista (taulukko 1). Pienillä työpaikoilla, joissa työpaikan koko on 10 – 49 työntekijää, työskenteli noin 37 % palkansaajista. Yli 200 henkilön suurilla työpaikoilla työskenteli 17 % palkansaajista.

Työolobarometriin haastateltujen yksityisen sektorin palkansaajien työpaikan koon mukainen jakauma on esitetty myös taulukossa 1. Naiset, keski-ikäiset yli 44-vuotiaat ja kansakouluasteen koulutuksen omaavat työskentelevät suhteellisesti enemmän mikrotyöpaikoilla. Esimerkiksi mikrotyöpaikoilla työskentelevistä 52 % on miehiä. Suurilla työpaikoilla työskentelevistä on puolestaan 67 % miehiä. Miehet, iältään alle 45-vuotiaat, korkean asteen koulutuksen hankkineet sekä pääkaupunkiseudulla ja länsi-suomessa asuvat työskentelevät suhteellisesti enemmän suurilla työpaikoilla.

Taulukko 1. Työntekijöiden sukupuoli-, ikä-, koulutustaso- ja aluejakauma eri kokoisilla työpaikoilla; prosenttia vastanneista.

		Työpaikan koko, työntekijöiden määrä			
		Mikro 1-9	Pienet 10-49	Keskis. 50-200	Suuret Yli 200
sukupuoli	miehiä	52	56	64	67
	naisia	48	44	36	33
ikä	18-34	33	33	32	39
	35-44	26	28	31	34
	45-	41	39	37	27
koulutus	perusaste	31	27	21	21
	keskiaste	45	47	51	43
	korkea aste	24	26	28	36
alue	pääkaupunkiseutu	17	22	19	25
	etelä-Suomi	24	22	24	21
	länsi-Suomi	31	34	34	36
	itä-Suomi	14	11	14	7
	Oulu ja Lappi	14	11	9	11
Kaikkien palkansaajien jakautuminen työpaikan koon mukaan. (*)		27	37	19	17

Lähteet: Työministeriön työolobarometri 2001 ja (*) Tilastokeskuksen työvoimatutkimus 2000.

Tutkimuksen rakenne on seuraava. Pk-yritysten asemaa kansantaloudessa työllisyyden avulla kuvataan luvussa 2. Luvussa 3 kartoitetaan tärkeitä tekijöitä työsuhteessa. Palkansaajien eri työsuhdemuotojen ja työsuhteiden pysyvyyden kehitystä ja jakautumista tarkastellaan luvussa 4. Seuraavat luvut käsittelevät koulutus ja kehitystoimenpiteitä sekä työn organisointia, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia sekä yhteishenkeä ja työoloja erikokoisilla työpaikoilla. Yhteenveto on luvussa 8.

2. Pk-yritykset kansantaloudessa¹

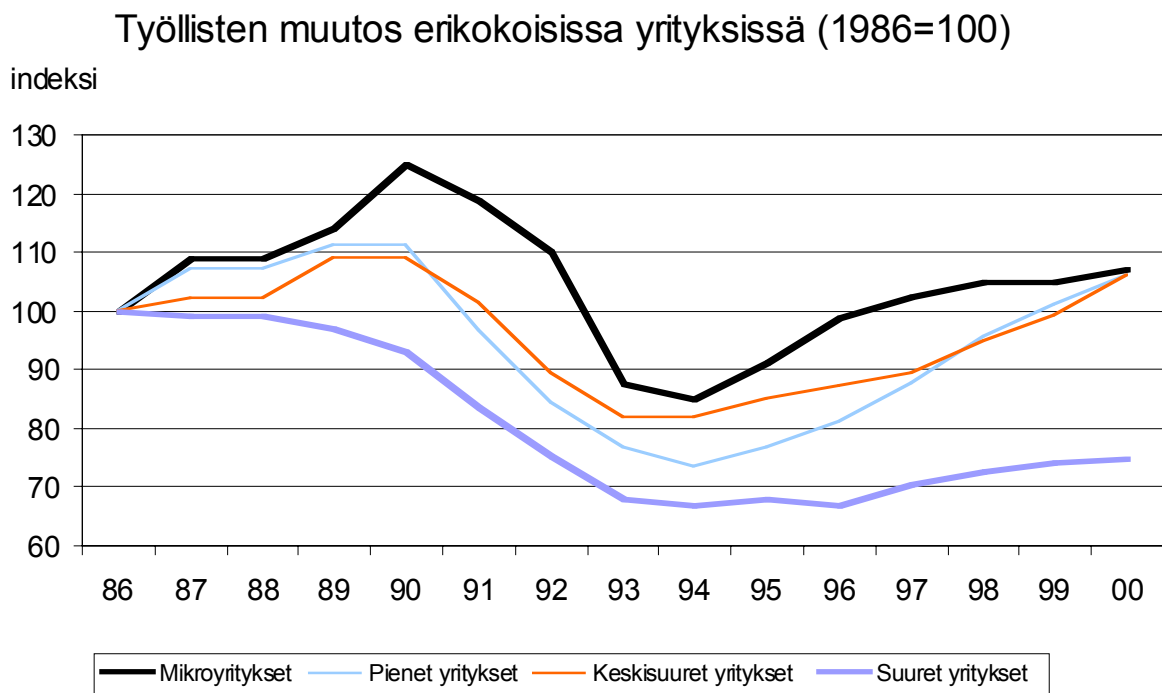
Suomessa oli vuonna 2000 noin 222 800 toimivaa yritystä (kun maatalousyritykset on jätetty tarkastelun ulkopuolelle). Näistä alle 10 henkilöä työllistävien mikroyritysten osuus oli noin 93 %. Alle 250 henkilöä työllistäviä pk-yrityksiä oli 99,7 %. Palvelualoilla toimi noin 39 % yrityksistä ja kaupassa lähes 22 %. Teollisuus- ja rakennusalan osuus oli noin 12 % yrityksistä.

¹ Lähteet: Pk-yritykset kansantaloudessa, KTM tutkimuksia ja raportteja 3/2000. Suomen Yritykset, Tilastokeskus.

Suomalaisten yritysten liikevaihto oli vuonna 2000 noin 1 600 miljoonaa markkaa. Mikroyritysten osuus liikevaihdosta oli reilut 16 prosenttia. Pk-yritysten liikevaihto-osuus oli kaikkiaan reilut 50 prosenttia.

Suomalaiset yksityisen sektorin voittoa tavoittelevat yritykset työllistivät vuonna 2000 1,3 miljoonaa työntekijää ja yrittäjää, maataloutta lukuun ottamatta. Mikroyritysten osuus työllisten määrästä oli lähes 25 %. Pk-yritysten osuus oli 61 %. Vuodesta 1994 pk-yritysten työllisyysosuus yksityisen sektorin työllisyydestä on kasvanut 4 prosenttiyksikköä.

Kuvio 1: Työllisten määrän muutos eri kokoisissa yrityksissä (1986=100).



Lähde: Suomen Yritykset, Tilastokeskus.

Mikroyritysten ja 10-49 henkilöä työllistävien pienten yritysten työllisyys on parantunut vuoden 1994 jälkeen kaikkein nopeimmin, yhteensä noin 30 prosenttia. Yli 250 henkilöä työllistävissä suurissa yrityksissä työllisyys on alkanut parantua vuonna 1997. Jos otetaan huomioon julkisten liikelaitosten yhtiöittämisen vaikutus, suuret yritykset työllistivät vuonna 1998 suunnilleen yhtä paljon kuin vuonna 1993. Suuryritysten välillinen vaikutus alihankintaketjujen kautta työllisyyteen on toki huomattavasti suurempi kuin välitön. Teollisuudessa pk-yritysten työllisyysosuus on noin 45 prosenttia. Rakentamisessa se on 80 prosenttia, kaupassa 69 prosenttia ja palvelualoilla noin 62 %.

3. Mitkä tekijät ovat tärkeitä työsuhteessa?

Työntekijöiden mielestä kolme tärkeintä tavoitetta työssä ovat työn pysyvyys, hyvä palkka ja työn mielenkiintoisuus (taulukko 2). SAK:n järjestötutkimuksessa (vuosi 2000) 53 % vastaajista piti työn pysyvyyttä tärkeimpänä tavoitteena. Hyvä palkka on 24 %:n mielestä

työn tärkein tavoite. Syvä lama 1990-luvun alussa palautti selvästi työntekijöiden asenteita hyvän palkan tärkeydestä työn pysyvyyden arvostamiseen. Työntekijöiden arvostus turvallisuuteen liittyviin työelämän kysymyksiin on lisääntynyt palkitsemisen kustannuksella.

Taulukko 2. Työntekijöiden tärkeimmät tavoitteet työssä. Vastaajien osuus (%), jotka arvioivat seuraavat asiat tärkeimmäksi tavoitteeksi työssä, eri vuosina.

	1984	1990	1995	2000
Hyvä palkka	35	45	23	24
Työn pysyvyys	47	28	53	53
Työn mielenkiintoisuus	10	14	13	12
Muu syy	8	13	11	11

Lähde: SAK:n järjestötutkimus 2000.

Taulukko 3. Osuus yrittäjistä (%), jotka arvioivat seuraavien tekijöiden olevan tärkeitä tai melko tärkeitä kilpailtaessa ammattitaitoisesta työvoimasta.

	Yrityskoko työntekijöiden määrän mukaan		
	Mikro 1-9	Pienet 10-49	Keskisuuret 50-250
Palkat	62	64	62
Työsuhteen kesto ja jatkuvuus	80	80	68
Yrityskulttuuri	57	60	73
Urakehitys	59	53	63
Työpaikan yhteishenki	86	82	78
Yrityksen kasvunäkymät	42	41	43
Yrityksen yleinen maine	81	83	88
Työssäoppiminen ja koulutus	64	60	64

Lähde: Pk-yritysbarometri 1/2001

Yrittäjien asenteet työn tekemiseen liittyvistä tärkeistä tekijöistä poikkeavat jonkin verran työntekijöiden asenteista (taulukko 3). Pk-yritysbarometrin (1/2001) mukaan työnantajayrittäjät nostavat arvioissa työpaikan yhteishengen ja yrityksen yleisen maineen yhtä korkealle kuin työsuhteen keston ja jatkuvuuden. Reilut 80 % mikro- ja pienten yritysten johtajista mainitsevat nämä tekijät tärkeiksi tai melko tärkeiksi kilpailtaessa ammattitaitoisesta työvoimasta. Hyvät palkat, työpaikkakoulutus ja yrityskulttuuri ovat seuraavaksi tärkeimpiä keinoja kilpailtaessa ammattitaitoisesta työvoimasta.

Työntekijöiden ja yrittäjien asenteita seuraten tarkastellaan seuraavissa työsuhteen pysyvyyttä, koulutus ja kehitystoimenpiteitä sekä työn organisaatiota, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työpaikan yhteishenkeä ja työoloja erikokoisissa yrityksissä. Pk-yritysten palkkatasoa ja tulospalkkausta on käsitelty tutkimuksessa ”Pk-yritys työnantajana”.

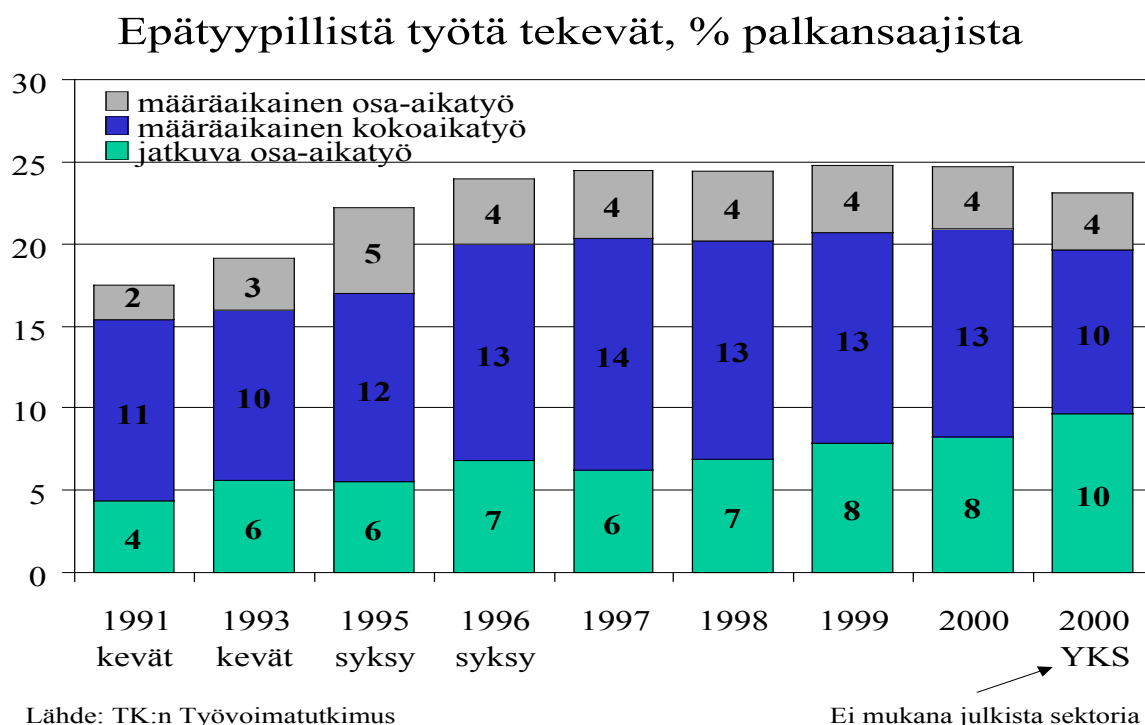
4. Palkansaajien työsuhteet

Lamasta toipuminen on jättänyt jälkeensä pitkän varjon. Jaksolla 1994–2000 maamme talous on kasvanut rohisten ja uusia työpaikkoja on syntynyt noin 240 000. Samaan aikaan työsuhteet ovat epätyypillistyneet siten, että niiden osuus on noussut selvästi. Palkansaajien kannalta epätyypilliset työt ovat ongelmallisia. Erilaisten mittausten mukaan epätyypillinen työ tarjoaa usein vähemmän kehitys- ja koulutustoimenpiteitä, heikomman urakehityksen ja epävarmemman tulevaisuuden. Erityisen selvä edunvalvontakysymys epätyypillinen työ on SAK:lle, jonka jäsenistön piirissä epätyypillinen työ on lisääntynyt keskimääräistä nopeammin.²

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa epätyypillisellä työllä tarkoitetaan muuta kuin vakinaista kokopäivätyötä, eli vakinaista osa-aikatyötä, määräaikaista kokoaikatyötä ja määräaikaista osa-aikatyötä. Näin määriteltyjen epätyypillisten työsuhteiden osuus yksityisellä ja julkisella sektorilla yhteensä kasvoi jaksolla 1991-97 varsin ripeästi 17,5 %:sta 24,5 %:iin, mutta vuoden 1997 jälkeen kasvu on taittunut (kuvio 2). Vuonna 2000 julkisen sektorin työntekijöistä noin 28,5 % ja yksityisen sektorin palkansaajista 22,5 % työskenteli epätyypillisissä työsuhteissa.

Jatkuvaa osa-aikatyötä, jonka osuus on viime vuosina lisääntynyt, tehdään yksityisellä palvelusektorilla (SAK:n luottamusmieskysely 6/2001) enemmän kuin julkisella sektorilla. Vastaavasti määräaikaista kokoaikatyötä tehdään vähemmän kuin julkisella sektorilla.

Kuvio 2: Epätyypilliset työsuhteet julkisella ja yksityisellä sektorilla

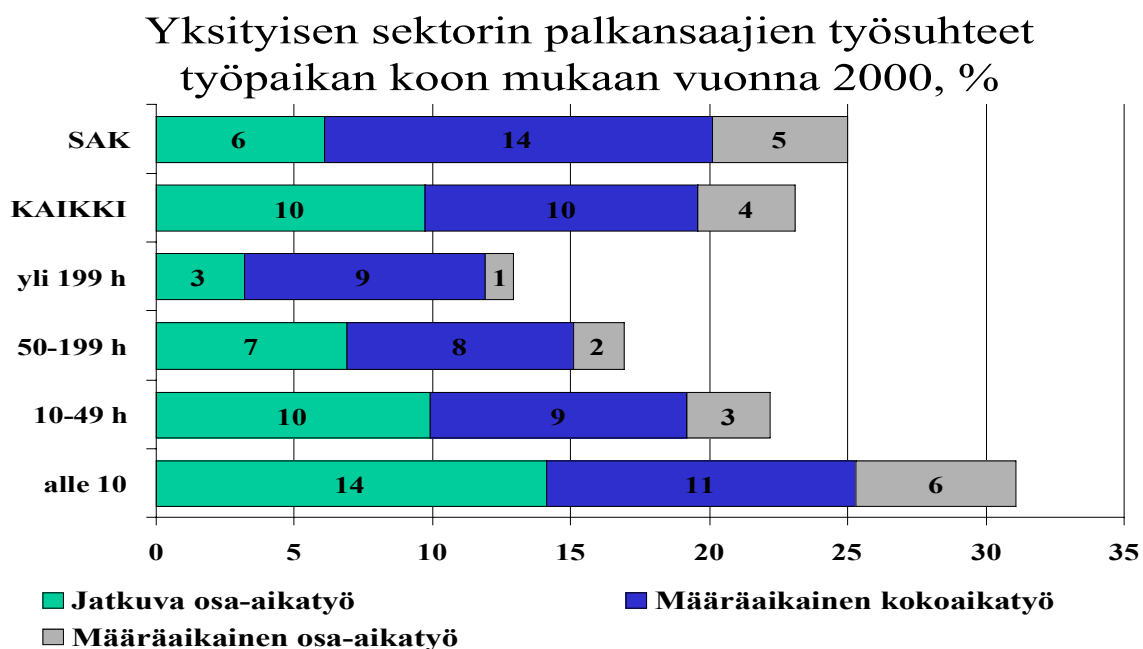


² Jaksolla 1995-2000 epätyypillistä työtä tekevien osuus kasvoi 14 prosentista 26 prosenttiin. Tarkemmin julkaisussa Muutoksen tekijät, SAK:n järjestötutkimuksen peruseräraportti, s. 55-57.

Epättyypillinen työ on siis varsin yleistä myös yksityisellä sektorilla. Absoluuttisina lukuina puhutaan noin 310 000 palkansaajasta vuonna 2000. Siitä SAK:laisia oli noin 177 000, eli 57 % kaikista yksityisellä sektorilla epättyypillistä työtä tekevästä palkansaajista. Näistä valtaosa työskentelee pienillä työpaikoilla, joilla yhteistoimintamenettely³ ei lakisääteisesti ole voimassa.

Epättyypillinen työ ja työpaikan koko korreloivat keskenään (kuvio 3). Toisin sanoen, epättyypillisen työn osuus pienenee, kun työpaikan koko kasvaa. Alle 10 henkilön työpaikoilla joka kolmas palkansaaja tekee epättyypillistä työtä, mutta suuremmilla, yli 199 henkilön työpaikoilla, vastaava osuus on enää 13 %.

Kuvio 3: Epättyypilliset työsuhteet yksityisellä sektorilla



Lähde: TK:n Työvoimatutkimus ja SAK:n järjestötutkimus 2000

Työpaikan koon kanssa korreloivia epättyypillisiä työsuhdemuotoja ovat jatkuva ja määräaikainen osa-aikatyö. Kun työpaikan koko kasvaa mikroyrityksestä (alle 10 henkilöä) suureksi työpaikaksi (tässä yli 199 henkilöä), jatkuvaa osa-aikatyötä tekevien osuus supistuu 12 %:sta kolmeen prosenttiin, ja määräaikainen osa-aikatyö kuudesta prosentista yhteen %:iin. Määräaikainen kokoaikatyö näyttäisi kuitenkin olevan poikkeus säännöstä. Sen osuus on 9-11 % työpaikan koosta riippumatta.

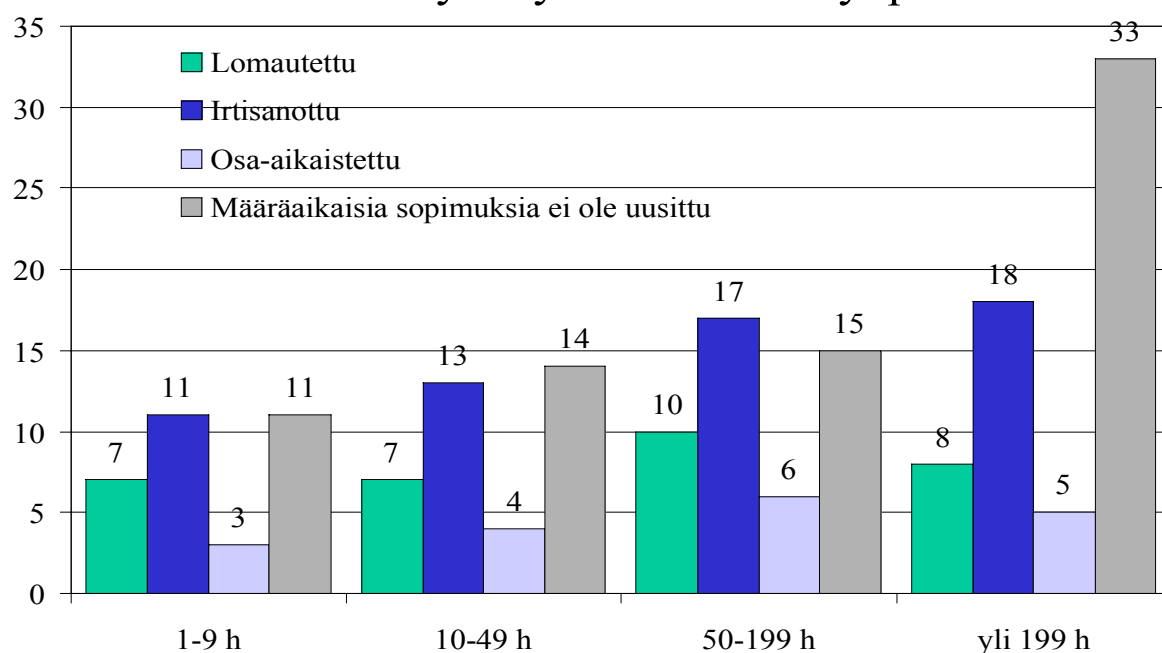
Myös SAK:n piirissä oleva yksityinen toiminta poikkeaa jonkin verran keskiarvosta. SAK:n yksityisen sektorin palkansaajista 14 % tekee määräaikaista kokoaikatyötä ja 6 % jatkuvaa osa-aikatyötä. Ensimmäinen on selvästi enemmän ja jälkimmäinen selvästi vähemmän kuin maassa keskimäärin.

³ Yhteistoimintamenettelystä on säädetty vuoden 1978 yhteistoimintalain mukaisesti, että kaikki henkilöstön asemaan liittyvät muutokset tulee perustella ja käsitellä yhdessä työntekijä- ja työnantajapuolen kanssa. Lisäksi lain 6 pykälässä säädetään mm. henkilön kehittämistoiminnasta ja siihen liittyvistä menetelmistä, joita alle 30 henkilön työpaikat voivat oman harkintansa mukaan seurata tai olla seuraamatta.

Vuonna 2001 työpaikkojen taloudelliset toimintaedellytykset heikkenivät, ja sen seurauksena mm. lomautukset ja irtisanomiset lisääntyivät – tosin vähemmän kuin taloustoiminnan supistumisen perusteella olisi voinut ennakoida. Työministeriön työolobarometrin mukaan lomautukset näyttäisivät jakautuneen varsin tasaisesti eri kokosiin työpaikkoihin, mutta suurilla työpaikoilla irtisanomisia on tapahtunut enemmän kuin pienillä työpaikoilla (kuvio 4). Alle 10 työntekijän työpaikoista 11 ja yli 199 työntekijän työpaikoista 18 % oli irtisanonut työntekijöitään.⁴

Kuvio 4: Työsuhteen pysyvyys erikokoisissa yrityksissä

Työsuhte-epävarmuutta kuvaavia tapahtumia vuodelta 2001, % erikokoisista yksityisen sektorin työpaikoista



Lähde: Työministeriön työolobarometri 2001

Ehkä kiinnostavinta tässä yhteydessä on tarkastella muutoksia epätyypillisissä työsuhteissa, joiden yksi mahdollinen tehtävä on toimia puskurina markkinatilanteen muuttuessa. Työn määrän vähentyessä kokopäiväisiä työsuhteita voidaan muuttaa osa-aikaisiksi ja määräaikaiset työsopimukset voidaan jättää uusimatta. Työministeriön työolobarometrin mukaan tällainen toiminta ei kuitenkaan ole lisääntynyt vuodesta 2000. Osa-aikaistamista on tapahtunut keskimäärin neljällä ja määräaikaisten uusimatta jättämistä 17 %:lla työpaikoista.

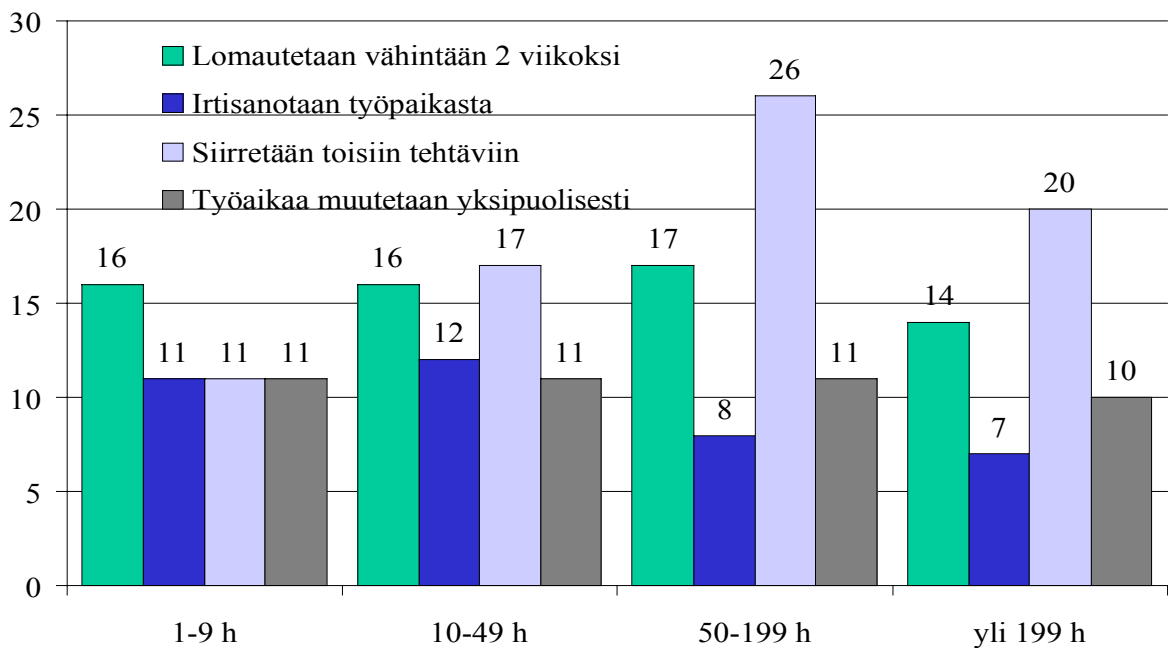
Viime vuotta koskevat tulokset viittaavat siihen, että määräaikaisten sopimusten uusimatta jättäminen on ollut selvästi yleisempää suurilla työpaikoilla. Raja ei kuitenkaan kulje pienen ja keskisuuren välillä, vaan keskisuuren ja suuren välillä. Suurista, yli 199 työntekijän työpaikoista kolmannes on jättänyt uusimatta määräaikaisten työsopimuksia. Sitä pienempienkin työpaikkojen välillä erot ovat pieniä, mutta jossakin määrin suosivat kaikkein pienimpiä työpaikkoja.

⁴ Irtisanottujen määrästä tämä ei kerro mitään.

Työministeriön työolobarometrissa kysyttiin myös palkansaajien työsuhdeturvaa koskevista odotuksista seuraavien 12 kuukauden aikana (kuvio 5). Tulosten mukaan keskimäärin 16 % palkansaajista pelkää tulevana lomautetuksi vähintään kahdeksi viikoksi, 10 % pelkää tulevana irtisanotuksi, 18 % pelkää tulevana siirretyksi toisiin tehtäviin ja 11 % pelkää työaikaansa muutettavan yksipuolisesti.

Kuvio 5: Odotukset työsuhteen pysyvyydestä

Työsuhde-epävarmuutta kuvaavia odotuksia vuodelle 2002, % yksityisen sektorin palkansaajista



Lähde: Työministeriön työolobarometri 2001

Tulosten mukaan nämä odotukset eivät yleensä korreloi työpaikan koon kanssa. Erityisesti lomauttamista ja työajan yksipuolista muuttamista koskevat pelot jakautuvat varsin tasaisesti eri kokoisille työpaikoille. Mutta irtisanomista ja toisiin tehtäviin siirtämistä koskevat pelot vaihtelevat työpaikan koon mukaan. Irtisanotuksi tuleminen pelko näyttää pienenevän kun työpaikan koko kasvaa, mutta tämä pieneminen ei ole kovin suurta.

Vastaavasti toisiin tehtäviin siirtämistä koskeva pelko näyttää kasvavan, kun työpaikan koko kasvaa, ja tämä ero on huomattavan suuri. Eniten toisiin tehtäviin siirtämistä pelätään keskikokoisilla, 50-199 työntekijän työpaikoilla. Joka neljäs keskikokoisen työpaikan työntekijä pelkää tulevana kuluvan vuoden aikana siirretyksi toisiin tehtäviin

Tiivistäen voi siis sanoa, että työsuhdeturvian piirteet eroavat jonkin verran julkisen ja yksityisen sektorin välillä. Kuitenkin epätyypilliset työsuhteet ovat yleisiä molemmilla sektoreilla, eikä selviä merkkejä niiden vähenemisestä ole vielä nähtävissä. Pienillä työpaikoilla osa-aikatyötä tehdään selvästi keskimääräistä enemmän, mutta määräaikainen työ on likimain yhtä yleistä kaiken kokoisilla työpaikoilla. Suuremmilla työpaikoilla näyttäisivät sisäiset siirrot osittain korvaavan irtisanomistarvetta työpaikan taloudellisen tilanteen heikentyessä (katso tarkemmin Laukkanen, 1998).

5. Koulutus ja kehitystoimenpiteet sekä työn organisointi

Työntekijöiden koulutustaso on hieman alhaisempi pienissä yrityksissä kuin suurissa. Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston mukaan tämä johtuu lähinnä siitä, että pienissä yrityksissä on selvästi vähemmän johtotason ja erityisasiantuntijatason tehtäviä.

Taulukko 4. Koulutus- ja kehitysolot erikokoisilla työpaikoilla. Osuus työpaikoista (%), joissa on tehty seuraavia toimenpiteitä viimeisen 12 kuukauden aikana.

	Työpaikan koko, työntekijöiden määrä			
	Mikro 1-9	Pienet 10-49	Keskis. 50-200	Suuret Yli 200
Kehitetty osaamista ja ammattitaitoa	61	70	70	80
Ollut palkallista työpaikkakoulutusta	32	42	44	62
On tuottavuuden, laadun ym. kehittämisohjelma	28	48	56	65
Parannettu työntekijöiden kuntoa	41	58	66	82
Parannettu työturvallisuutta	64	75	78	89

Lähde: Työministeriön työolobarometri 2001.

Suomalaisissa työpaikoilla on viime vuoden aikana järjestetty koulutusta ja kehitetty osaamista ja ammattitaitoa varsin runsaasti (taulukko 4). Suurilla työpaikoilla 62 % henkilöstöstä on osallistunut palkallisesti kursseille. Suurista työpaikoista 80 % on vuoden aikana kehittänyt ainakin jossain määrin henkilöstönsä osaamista ja ammattitaitoa, on parantanut erikoistoimenpitein tuotannon tai palvelun laatua sekä on parantanut työntekijöiden kuntoa ja työturvallisuutta. Koulutus- ja kehitystoimenpiteet lisääntyvät työpaikan koon kasvaessa.

Henkilöstön koulutusmahdollisuuksien parantaminen on haaste pk-yrityksille. On selvää, ettei pienestä työyhteisöstä voida olla koulutuksessa niin paljon kuin suuremmasta ilman, että päivittäiset työtehtävät kärsivät. Henkilöstökoulutuksen yksikkökustannukset myös alenevat ryhmäkoon kasvaessa. Täten koulutus tulee pk-yrityksille kalliimmaksi kuin suurille yrityksille. Pk-yritysten henkilöstökoulutusta olisi kehitettävä yhteistyössä TE-keskusten ja muiden julkisten tahojen sekä yrittäjäyhdistyksen yhteistyönä.

Vaikka pienillä työpaikoilla on heikommat mahdollisuudet järjestää työntekijöille koulutus- ja kehittämistoimenpiteitä, mikrotyöpaikoista noin kolmannes on osallistunut palkallisille kursseille. Reilut 60 % mikroyritysten työntekijöistä on ainakin jossain määrin kehittänyt osaamista ja ammattitaitoa sekä parantanut työturvallisuutta.

Pienillä työpaikoilla näyttäisi työn organisoinnin olevan puolestaan helpompaa kuin suuremmilla työpaikoilla (taulukko 5). Reilut 70 % mikrotyöpaikkojen työntekijöistä on ainakin melko samaa mieltä väitteiden kanssa, että työ on hyvin organisoitu, että tiedonvälitys on avointa ja että yrityksessä keskustellaan avoimesti työn tavoitteista. Keskiuurilla ja suurilla työpaikoilla vastaavat luvut ovat noin 10-20 %-yksikköä pienemmät. Hieman alle puolet mikrotyöpaikkojen työntekijöistä ja hieman yli puolet suurten työpaikkojen

työntekijöistä on ainakin jossain määrin sitä mieltä, että yrityksessä on liian vähän työntekijöitä.

Taulukko 5. Osuus työntekijöistä (%), jotka ovat seuraavien väittämien kanssa ainakin melko samaa mieltä.

	Työpaikan koko, työntekijöiden määrä			
	Mikro 1-9	Pienet 10-49	Keskis. 50-200	Suuret Yli 200
Liian vähän työntekijöitä	48	50	53	52
Työt hyvin organisoitu	71	62	55	65
Avoin tiedonvälitys	72	57	51	50
Keskustellaan avoimesti työn tavoitteista	82	74	69	72

Lähde: Työministeriön työolobarometri 2001.

Erot työn organisoinnissa eri kokoisissa yrityksissä heijastuvat myös työntekijöiden arvioihin työoloista yrityksissä (luku 7).

6. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet

Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia on kysytty työntekijöiltä Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa (1997) ja SAK:n jäsentutkimuksessa (2000) sekä yrittäjiltä Pk-yritysbarometrissa (2001) (kts. taulukko 6). Eniten työntekijät voivat vaikuttaa työtahtiin ja työmenetelmiin sekä siihen, missä järjestyksessä työtä tehdään. Laitehankintoihin työntekijät voivat vaikuttaa kaikkein vähiten. Noin 20 %:lla työntekijöistä arvioidaan olevan hyvät tai melko hyvät vaikutusmahdollisuudet laitehankintoihin. Noin 30 %:lla työntekijöistä arvioidaan olevan hyvät tai melko hyvät vaikutusmahdollisuudet työn jakamiseen työntekijöiden kesken sekä siihen, millaista työtä tehdään.

Taulukko 6. Hyviksi tai melko hyviksi arvioitujen työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien osuus (%).

	PK-yritys- barometri 2001*	Tilastokeskuk- sen työolotut- kimus 1997**	SAK:n jäsen- tutkimus 2000**
Millaista työtä tekee	44	39	18
Missä järjestyksessä työtä tehdään	51	69	55
Työtahtiin	49	60	50
Työmenetelmiin	57	64	62
Työnjakamiseen työntekijöiden kesken	45	31	23
Laitehankintoihin	28	21	13

* Työnantajan mielipiteet ja ** työntekijän mielipiteet.

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin ovat mikrotyöpaikoilla ja pienillä työpaikoilla paremmat kuin suuremmilla työpaikoilla (taulukko 7).

Mikrotyöpaikkojen työntekijöistä 49 % arvioi vaikutusmahdollisuuksiensa työtehtäviin olevan hyvät tai melko hyvät, kun vastaava osuus suurten työpaikkojen työntekijöissä oli 40 %. Mikrotyöpaikkojen työntekijöistä 55 % pitää vaikutusmahdollisuuksiaan työtahtiin hyvinä tai melko hyvinä ja 36 % pitää vaikutusmahdollisuuksiaan töiden jakoon hyvinä tai melko hyvinä. Vastaavat luvut suurten työpaikkojen työntekijöiden parissa ovat 45 % ja 32 %.

Taulukko 7. Osuus työntekijöistä (%), jotka arvioivat vaikutusmahdollisuutensa seuraavissa asioissa hyväksi tai melko hyväksi.

	Yrityskoko työntekijöiden määrän mukaan			
	Mikro 1-9	Pienet 10-49	Keskis. 50-200	Suuret Yli 200
Työtehtäviin	49	42	38	40
Työtahtiin	55	50	51	45
Töiden jakoon	36	26	24	32

Lähde: Työministeriön työolobarometri 2001.

Tulosten mukaan mikrotyöpaikoilla, joissa organisaatio on matala ja joissa henkilöstön ja työnantajan vuorovaikutus on päivittäistä, työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat hyvät. Asioista voidaan sopia myös ilman yrityksen sisäistä byrokratiaa.

7. Yhteishenki ja työolot

Työntekijöiden arvioita työoloista on tutkittu vuonna 2001 (taulukko 8). Tutkimuksen mukaan pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla esiintyy noin 5 % vähemmän ristiriitoja kuin suurilla työpaikoilla. Mikrotyöpaikoilla 6 % työntekijöistä on ainakin jossain määrin sitä mieltä, että esimiesten ja alaisten välillä esiintyy ristiriitoja. Suurilla työpaikoilla vastaava luku on 10 %. Ristiriitoja työntekijöiden välillä ja henkilöstöryhmien välillä on vähemmän kuin esimiesten ja työntekijöiden välillä.

Mikrotyöpaikkojen työntekijöistä 92 % on ainakin jossain määrin sitä mieltä, ettei heidän työpaikallaan esiinny lainkaan työpaikkakiusaamista. Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä vastaava luku on noin 85 %. Suurten työpaikkojen työntekijöistä puolestaan 32 % on sitä mieltä, että ainakin lievää työpaikkakiusaamista esiintyy työpaikalla.

Työntekijät kokevat saavansa tukea ja rohkaisua sekä esimiehiltään että työtovereiltaan samalla tavalla riippumatta työpaikan koosta. Työtoverit rohkaisevat ja kannustavat kavereitaan enemmän kuin esimiehet alaisiaan.

Taulukko 8. Työolot erikokoisilla työpaikoilla. Osuus työntekijöistä (%), jotka ovat ainakin jossain määrin samaa mieltä väitteiden kanssa.

	Työpaikan koko, työntekijöiden määrä			
	Mikro 1-9	Pienet 10-49	Keskis. 50-200	Suuret Yli 200
<i>Esiintyykö työpaikallanne paljon tai melko paljon:</i>				
- ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä	6	8	13	10
- ristiriitoja työntekijöiden välillä	2	5	8	7
- ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä	2	2	6	5
<i>Saatteko tukea tai rohkaisua paljon tai melko paljon:</i>				
- esimiehiltä	49	48	43	47
- työtovereilta	63	61	56	72
<i>Työpaikallanne ei ole lainkaan työpaikkakiusaamista:</i>	92	86	82	68

Lähde: Työministeriön työolobarometri 2001.

Työministeriön työolobarometrissa on tutkittu työolojen muutoksia viime vuosien aikana (taulukko 9). Tutkimuksen mukaan kiireellinen työtahti ja työn henkinen rasittavuus on lisääntynyt noin puolella työntekijöistä. Kiireellinen työtahti on lisääntynyt reilulla 40 %:lla ja työn henkinen rasittavuus reilulla 30 %:lla mikrotyöpaikkojen työntekijöistä. Suurten työpaikkojen työntekijöiden osalta vastaavat luvut ovat noin 50 % ja 45 %. Tämä lienee vaikuttanut esimiesten ja alaisten sekä työntekijöiden välisten ristiriitojen lisääntymiseen. Pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla kiireellinen työtahti ja näin myös ristiriidat ovat lisääntyneet vähemmän kuin suurilla työpaikoilla.

Taulukko 9. Työntekijöiden työolojen muutokset viime vuosien aikana erikokoisilla työpaikoilla.

		Työpaikan koko, työntekijöiden määrä			
		Mikro 1-9	Pienet 10-49	Keskis. 50-200	Suuret 200-
<i>Yleistynyt viime vuotena, saldoluku, %.</i>					
- Esimiesten ja alaisten ristiriidat	2000	8	8	4	11
	2001	4	3	6	5
- Työntekijöiden ristiriidat	2000	0	4	11	8
	2001	1	0	6	5
- Henkilöstöryhmien ristiriidat	2000	1	4	13	6
	2001	1	0	5	4
- Vaikutusmahdollisuudet työtehtävissä	2000	33	35	33	32
	2001	24	22	22	29
- Kiireellinen työtahti	2000	46	56	58	58
	2001	41	45	42	47
- Työturvallisuus	2000	6	6	10	10
	2001	10	10	14	18
- Työn henkinen rasittavuus	2000	39	42	44	46
	2001	29	34	30	44
- Koulutus	2000	14	18	21	21
	2001	5	16	13	11
- Esimiesten kannustus	2000	12	14	14	12
	2001	10	12	8	9
- Mahdollisuus käyttää kykyjään	2000	31	32	27	23
	2001	20	26	22	27

Lähde: Työministeriön työolobarometrit 2000 ja 2001.

Ilahduttavaa on kuitenkin havaita myös työolojen paranemista. Noin neljännes työntekijöistä arvioi vaikutusmahdollisuutensa ja mahdollisuutensa käyttää kykyjään lisääntyneen. Noin kymmenes työntekijöistä arvioi esimiesten kannustuksen ja työturvallisuuden lisääntyneen työpaikallaan.

Ympäristökysymysten merkitys on parantunut työpaikoilla viime vuosina (taulukko 10). Noin 65 % työntekijöistä on tätä mieltä. Noin 40 % työntekijöistä on sitä mieltä, että tietojen saanti työpaikan tavoitteista on lisääntynyt. Reilut 30 % on sitä mieltä, että työntekijän mahdollisuus käyttää kykyjään työssään on parantunut. Myös esimiesten johtamistapa, mahdollisuus itsensä

kehittämiseen ja mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin on parantunut. Tasa-arvokysymykset ovat nekin parantuneet työpaikoilla noin kolmanneksen mielestä.

Työnteon mielekkyydessä ja työhaluissa on tapahtunut viime vuonna huonompaan suuntaan. Tämä saattaa johtua Suomen taloustaantumasta aiheuttamasta epävarmuudesta työllisyyskehityksessä. Myös syksyn 2001 terrori-iskut saattoivat lisätä huolta tulevaisuudesta, joka puolestaan heijastuu työhaluihin.

Taulukko 10. Työntekijöiden työolojen muutokset viime vuosien aikana erikokoisilla työpaikoilla.

		Työpaikan koko, työntekijöiden määrä			
		Mikro 1-9	Pienet 10-49	Keskis. 50-200	Suuret 200-
Parantunut viime vuotena, saldoluku, %.					
- Työnteon mielekkyys ja työhalut	2000	0	10	4	5
	2001	-12	-9	-18	1
- Tasa-arvo	2000	35	37	33	38
	2001	24	29	30	27
- Ympäristökysymysten merkitys	2000	64	65	73	76
	2001	60	66	72	65
- Tietojen saanti tavoitteista	2000	39	45	40	40
	2001	30	30	28	31
- Esimiesten johtamistapa	2000	39	45	40	40
	2001	20	17	21	21
- Mahdollisuus itsensä kehittämiseen	2000	54	52	31	21
	2001	40	38	38	29
- Mahdollisuus vaikuttaa työtehtäviin	2000	43	33	38	32
	2001	27	29	27	22

Lähde: Työministeriön työolobarometrit 2000 ja 2001.

Yhteenvedona voinee todeta sen, että työolot ovat työntekijöiden mielestä työkiireen vuoksi huonontuneet yritysissä viime vuosien aikana. Työoloja on parantanut mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja vaikutusmahdollisuuksien kehittäminen. Pk-yritysissä muutos huonompaan on ollut jossain määrin vähäisempää ja muutos parempaan yleisempää kuin suurissa yritysissä.

Viime aikoina on julkisuudessa ajoittain puhuttu ikä- ja sukupuolisyrynnästä. Ikäsyryntä on suhteellisen vähäistä kaikilla työpaikoilla (taulukko 11). Mikrotyöpaikkojen työntekijöistä 3 % arvioi työpaikalla tapahtuneen nuoriin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää ja 6 % vanhoihin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää. Ikäsyryntä näyttää kasvavan työpaikan koon

kasvaessa. Suurilla työpaikoilla ikäsyrintä on noin 10 %-yksikköä yleisempää kuin mikrotyöpaikoilla.

Miehiin kohdistuva sukupuolisyrintä on lähes olematonta kaikilla toimipaikoilla. Mikrotyöpaikoilla ei myöskään ole naisiin kohdistuvaa syrjintää. Valitettavasti naisiin kohdistuva syrjintä lisääntyy työpaikan koon kasvaessa. Suurten työpaikkojen työntekijöistä 15 % arvioi työpaikallaan esiintyvän naisiin kohdistuvaa syrjintää.

Tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää esiintyy yhtä paljon kuin ikäsyrintää. Myös tämä syrjintä muoto lisääntyy asteittain työpaikan koon kasvaessa. Vaikka isoissa yksiköissä luonnostaan esiintyy helpommin sopimatonta käyttäytymistä kuin pienissä yksiköissä, pk-yrityksissä työolot näyttävät olevan hieman paremmat kuin suurissa yrityksissä.

Taulukko 11. Osuus työntekijöistä (%), jotka katsovat työpaikallaan tapahtuneen syrjintää seuraavissa asioissa.

	Yrityskoko työntekijöiden määrän mukaan			
	Mikro 1-9	Pienet 10-49	Keskis. 50-200	Suuret Yli 200
Nuoriin työntekijöihin	3	5	13	14
Vanhoihin työntekijöihin	6	10	10	18
Naisiin	3	6	9	15
Miehiin	3	2	1	3
Tilapäisiin tai osa-aikaisiin työntekijöihin	5	7	14	18

8. Yhteenveto

Tutkimuksessa on tarkasteltu palkansaajien työsuhteiden ominaisuuksia ja vakautta, koulutus ja kehitystoimenpiteitä sekä työn organisointia, työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia, sekä yhteishenkeä ja työoloja erikokoisilla työpaikoilla työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimusaineistona on ollut Tilastokeskuksen työvoimatutkimukset ja työministeriön työolobarometrit.

Tutkimuksen keskeiset johtopäätökset ovat seuraavat. Pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla epätyypilliset työsuhteet ovat hieman yleisempi kuin suurilla työpaikoilla. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat usein paremmat mikrotyöpaikoilla kuin suuremmissa työpaikoissa. Kiusaamista ja syrjintää koetaan suurten työpaikkojen työntekijöiden keskuudessa enemmän kuin pienemmällä työpaikoilla. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin ovat suhteellisesti kaikkein parhaimmat alle 10 henkilön mikrotyöpaikoilla. Henkilöstön koulutusmahdollisuudet ovat pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla heikommät kuin suurilla työpaikoilla.

Jatkotutkimuksen haasteena on löytää keinoja siihen, kuinka suomalaista työelämää voidaan jatkossa kehittää yhä paremmaksi. Väestön ikärakenteen johdosta olisi pyrittävä siihen, että yhä suurempi määrä työntekijöistä jatkaisi työelämässä nykyistä vanhemmaksi. Työpaikkojen työolot ovat yksi keskeinen työntekijöiden jaksamiseen vaikuttava tekijä.

Pk-yritysten keskeinen haaste on henkilöstökoulutuksen järjestäminen. On selvää, ettei pienestä työyhteisöstä voida olla koulutuksessa niin paljon kuin suuremmasta ilman, että päivittäiset työtehtävät kärsivät. Koska henkilöstökoulutuksen yksikkökustannukset alenevat ryhmäkoon kasvaessa, julkisen sektorin koulutustoimenpiteet ohjautuvat helposti suurten yritysten tarpeita palvelemaan. Pk-yritysten henkilöstökoulutus on haaste myös julkisen sektorin aikuiskoulutukselle, sillä pk-yritysten osuus yksityisen sektorin työntekijöistä on nykyisin jo noin 61 prosenttia.

Lähteet:

Holm, Pasi, 2001, Pk-yritys työnantajana, SY-keskustelualoitteita, Helsinki.

Laukkanen, Erkki, 1998, Tulevaisuus työpaikoilla, SAK:n ennakointihanke, Työministeriö, ESR-julkaisut 38/98. Helsinki.

Laukkanen, Erkki, 2000, Muutoksen tekijät, SAK:n järjestötutkimus 2000 peruseräraportti, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö, Helsinki.

Pk-yritysbarometri 1/2001, Kauppa- ja teollisuusministeriö ja Suomen Yrittäjät, Helsinki.
SAK:n luottamusmieskysely 6/2001, Helsinki.

Työolotutkimus 1997, Tilastokeskus, Helsinki.

Työolobarometri 2001, alkuperäisaineisto, Työministeriö, Helsinki.

Ylöstalo, Pekka, 2001, Työolobarometri lokakuu 2000, Työpoliittinen tutkimus 228, Työministeriö, Helsinki.