

- ▶ Pk-yritys – hyvä työnantaja -selvitys 2007

JOHDANTO

Millaiselta työelämän laatu näyttää pk-yrityksessä nyt ja lähitulevaisuudessa?

Väestö ikääntyy, työvoimapula on ovella, pätkätyöt ovat lisääntyneet ja kiire työssä kasvaa. Oheiset väittämät ovat nykyisin arkipäivää keskusteltaessa työelämästä ja sen laadusta. Pienet ja keskisuuret yritykset ovat keskeisessä asemassa muuttuvilla työmarkkinoilla ja työllistäänsään pääosan uusista työntekijöistä.

Väestön ikääntyminen johtaa väijäämättä suureen murrokseen työmarkkinoilla, jolloin osavasta työvoimasta kilpailevat pienet ja suuret yritykset sekä julkinen sektori. Globalisaatio tuo oman ulottuvuutensa työvoiman kysynnälle maailman laajuisesti. Nyt on jo havaittavissa puutetta osaavasta henkilöstöstä tietyillä aloilla.

Kilpailtaessa osaavasta työvoimasta nousevat hyvät työolot yhdeksi vahvaksi teemaksi. Työnantajille hyvät työolot ovat kilpailuetu koska työntekijät arvostavat työoloja valitessaan työnantajia.

Tämän raportin kautta Suomen Yrittäjät haluaa osaltaan ottaa osaa ja tarjota aineistoa keskusteluun Suomen työelämän laadusta erityisesti pk-yrityksissä nyt ja lähitulevaisuudessa.

Aineisto

Työministeriö seuraa vuosittain työolobarometrin avulla suomalaisen työelämän laadun kehittymistä ja palkansaajien käsityksiä oman työelämänsä laadusta. Tiedot kerätään Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Tutkimus pohjautuu palkansaajilta saatuihin tietoihin heidän oman työelämänsä laadusta ja sen muutoksista. Vastaajia tutkimuksessa on ollut noin 800. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia.

Suomen Yrittäjät on tätä selvitystä varten analysoinut vuoden 2006 työolobarometrin yhteydessä kerättyjä tietoja ja tehnyt niistä työpaikan koon mukaisia tarkasteluja. Suomen Yrittäjät on tehnyt vastaavanlaisia tarkasteluita 4 kertaa aikaisemmin 2000-luvulla. Selvitykseen on otettu mukaan työolobarometrin laajasta tutkimusaineistosta työelämän laadun ja ajankohittaisen keskustelun kannalta keskeisimmäksi arvioituja tekijöitä.

Tarkastelussa on mukana vain yksityisen sektorin työpaikat. Aikaisempaan vuoteen verrattuna jaottelua on muutettu siten, että suurten yritysten määrittely on nyt yli 250 työntekijää työllistävät kun vastaava aikaisempi raja oli yli 200 työllistävät.

Aluksi pk-yritysten asemaa työnantajina on tarkasteltu yleisesti perustuen Tilastokeskuksen yritysrekisteriin. Barometriä koskevat tekstiosiot on kirjoitettu Suomen Yrittäjien toimesta. Selvityksen ovat laatineet lainopillinen asiamies Anna Manner-Raappana ja ekonomisti Harri Hietala.

Selvitys julkaistaan myös internetissä osoitteessa www.yrittajat.fi/tutkimukset. Työministeriön julkaisemat tiedot työolobarometristä löytyvät työministeriön internet-sivuilta osoitteesta www.mol.fi/julkaisut.

Helsingissä 8.3.2007

Suomen Yrittäjät ry

SISÄLLYSLYETTELO

JOHDANTO	1
SISÄLLYSLYETTELO	2
TIIVISTELMÄ	4
1. PK-YRITYSTEN ASEMA TYÖNANTAJINA TILASTOJEN MUKAAN	5
1.1 Yritysten määrä	5
1.2 Yritysten henkilöstö.....	5
1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä.....	6
2. TYÖNANTAJIEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET SUHTEET	7
2.1 Ovatko työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?	7
2.2 Kuinka paljon ristiriitoja esiintyy esimiesten ja alaisten välillä?	8
2.3 Mihin suuntaan esimiesten johtamistapa on kehittymässä?.....	8
2.4 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?	9
2.5 Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti?.....	10
2.6 Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin?	10
2.7 Keskustellaanko työpaikalla avoimesti työtehtävistä ja tavoitteista?	11
2.8 Onko asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?.....	12
3. TYÖNTEKIJÖIDEN LUOTTAMUS TYÖSUHTEEN PYSYVYYTEEN	13
3.1 Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana?.....	13
3.2 Säilyykö työpaikka?	14
3.3 Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana?	14
3.4 Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta?.....	15
3.5 Siirretäänkö toisiin tehtäviin?.....	16
3.6 Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua?	16
4. TYÖN RASITUSTEKIJÄT JA TYÖKYKY	18
4.1 Esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista?	18
4.2 Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä?.....	19

4.3	Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja?	19
4.4	Työtahdin ja kiireen muutos?	20
4.5	Kuinka paljon työntekijä on ollut poissa työstään oman sairautensa takia?	21
5.	TYÖMOTIVAATIO JA KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET	22
5.1	Mihin suuntaan työnteon mielekkäys ja työhalut yleensä ovat kehittymässä?	22
5.2	Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää itseään?	22
5.3	Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita?	23
5.4	Kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita?	24
5.5	Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana?	24
6.	PALKKAUS	26
6.1	Onko palkkaus oikeudenmukainen?	26
6.2	Onko palkkaus kilpailukykyinen?	26
6.3	Onko palkkaus kannustava?	27
6.4	Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan?	28
7.	TYÖNTEKIJÄN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	29
7.1	Voiko työntekijä vaikuttaa siihen, mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu?	29
7.2	Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa?	30
7.3	Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla?	31
7.4	Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa?	31
7.5	Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtääviä aloitteita?	32

TIIVISTELMÄ

Työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet

- Mitä pienempi yritys sitä avoimemmat ja luottamuksellisemmat suhteet työntekijöiden ja johdon välillä sekä sitä vähemmän ristiriitoja.
- Erityisesti mikroyrityksissä työntekijöiden kohtelu koetaan tasapuoliseksi.
- Työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan avoimesti sekä työntekijöiden muutosehdotuksiin suhtaudutaan rakentavasti kaiken kokoisissa yrityksissä.
- Työntekijöiden mukaan keskisuurissa yrityksissä vaadittaisiin lisää avoimuutta.

Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen

- Henkilöstön sopeuttamiskeinoja käytetty erityisesti suurissa yrityksissä.
- Varmuus työpaikkojen säilymisestä vahvinta pienissä yrityksissä.
- Yleisen työtilanteen uskotaan olevan vuoden kuluttua hyvä – suuryrityksissä pessimistisimpiä näkemyksiä.

Työn rasitustekijät ja työkyky

- Työpaikkakiusaamista esiintyy joskus erityisesti keskisuurissa yrityksissä.
- Mitä suurempi yritys sitä useammin koetaan työntekijöitä olevan liian vähän.
- Työt on organisoitu hyvin erityisesti pienimmissä yrityksissä.
- Työtahdin ja kiireen ei koeta kasvaneen samassa määrin mikroyrityksissä kuin muissa yrityksissä – kiireen kasvua esiintyy kuitenkin viime vuotta useammin.
- Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet selvästi keskisuurissa ja suurissa yrityksissä – mikroyrityksissä sairauspoissaolot vähentyneet.

Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet

- Pienemmissä yrityksissä ei koeta työnteon mielekkyyden ja työhalujen kehittyvän samassa määrin heikompaan suuntaan kuin suuremmissa yrityksissä.
- Pk-yrityksissä ei ole samassa määrin mahdollista osallistua palkallisille kurssipäiville.
- Pk-yrityksissä työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita.
- Työntekijät myös kokevat, että kaiken kokoisissa yrityksissä on hyvät mahdollisuudet kehittää itseään ja oppia koko ajan uusia asioita.

Palkkaus

- Mitä pienempi yritys sitä harvemmin henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan.
- Tästä huolimatta palkkaus koetaan oikeudenmukaiseksi, kilpailukykyiseksi ja jopa kannustavaksi myös pienemmissä pk-yrityksissä.

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet

- Mitä pienempi yritys sitä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja töiden jakoon.
- Mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa koetaan hyväksi – erityisesti mikroyrityksissä.
- Työntekijät tekevät ahkerasti parantamiseen tähtääviä aloitteita kaiken kokoisissa yrityksissä.

1. PK-YRITYSTEN ASEMA TYÖNANTAJINA TILASTOJEN MUKAAN

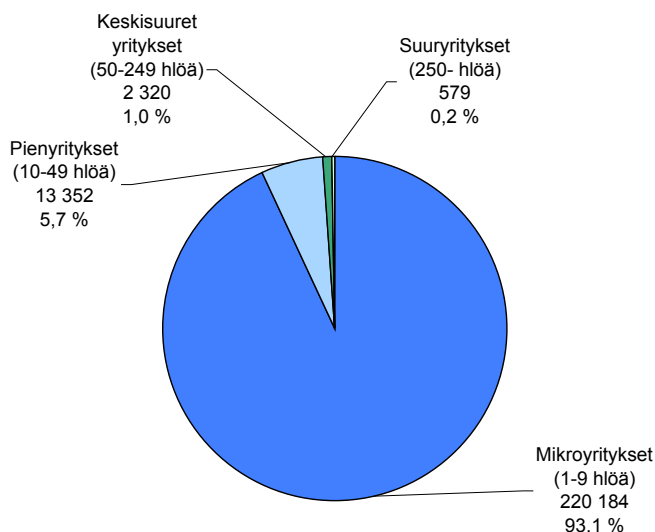
1.1 Yritysten määrä

Vuonna 2005 Suomessa oli 236 435 yritystä Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin mukaan. Pk-yritysten, siis alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus Suomen yrityksistä on yhteensä 99,8 %. Mikroyrityksiä näistä yrityksistä on yli 93 %. Yritysten lukumäärä on kasvanut yhtäjaksoisesti vuodesta 1995 lähtien. Vuodesta 1998 kasvu on ollut keskimäärin reilut 2000 yritystä vuodessa – kuitenkin viimeisen kolmen vuoden aikana kasvu on ollut 4000 yritystä vuodessa.

Yritysten määrä kokoluokittain

Yrityksiä 236 435 kpl

Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto 2005, Tilastokeskus



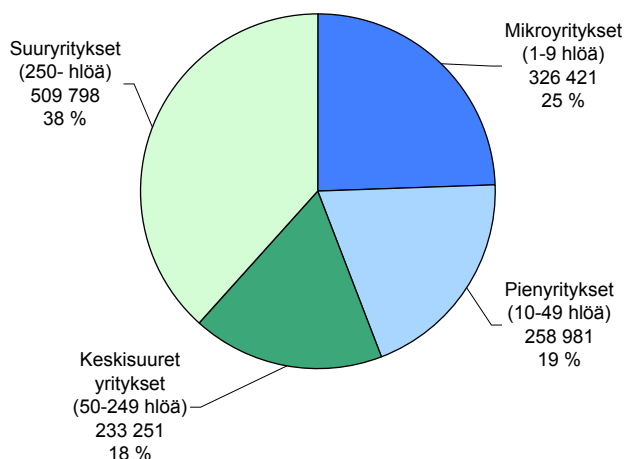
1.2 Yritysten henkilöstö

Pk-yritykset työllistävät noin 62 % yritysten henkilöstöstä. Mikroyritysten, siis alle 10 henkeä työllistävien yritysten, osuus työllisyydestä on neljännes. Alle 50 työntekijän yritykset työllistävät yhteensä 44 % henkilöstöstä, siis enemmän kuin yli 250 työntekijän yritykset yhteensä. Keskisuurissa yrityksissä työskentelee 18 % yritysten henkilöstöstä.

Yritysten henkilöstö kokoluokittain

Henkilöstö 1 328 451

Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto 2005, Tilastokeskus



1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä

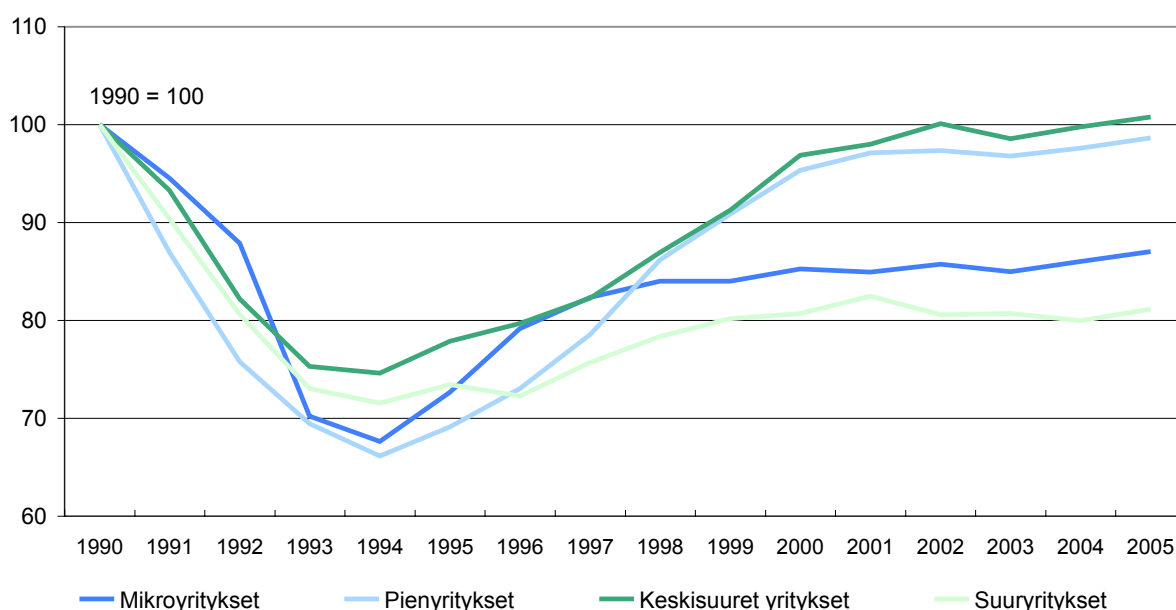
Työllisyyden kasvussa 1990-luvun puolenvälin jälkeen on nähtävissä selkeä muutos yrityskokoluokittain. Eniten työllisyyttä ovat lisänneet pienet ja keskisuuret yritykset. Kuitenkin ensin, välittömästi laman jälkeen, työllisyys kasvoi voimakkaimmin mikroyrityksissä – joista osa kasvoi pieniksi ja keskisuuriksi yrityksiksi. Keskeinen syy työllisyysosuuksien muutokseen on ollut ja todennäköisesti tulee olemaan tuotantorakenteen muutos, jonka johdosta suuremmat yksiköt keskittyvät entistä enemmän ydinosaamiseensa ja yhä suurempi osa toiminnoista tehdään ulkopuolisissa pienemmissä yksiköissä.

Pk-sektori on vastannut 80 prosentista 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 – yhteensä 49 prosenttia. Keskisuuret yritykset ovat kasvattaneet henkilöstöään 35 prosentilla ja mikroyrityksetkin 29 prosentilla. Keskisuurten yritysten henkilöstö ylittää nykyään vuoden 1990 tason.

Työllisten muutos kokoluokittain 1990–2005

(vuosi 1990 = 100)

Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto, Tilastokeskus



2. TYÖNANTAJIEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET SUHTEET

Työnantajien ja -tekijöiden väliset suhteet ja niiden koettu toimivuus vaihtelevat riippuen työpaikan koosta. Valtaosa mikroyritysten omistaja-johtajista osallistuu samoihin töihin kuin työntekijät. Yleensä tällaisissa yrityksissä ei ole pelkästään henkilöstöasioihin keskittyntä toimihenkilöä, vaan useimmiten omistaja hoitaa henkilöstöasiat ja muut hallinnolliset tehtävät muun työn ohessa. Näissä yrityksissä ei myöskään ole niin sanottua keskijohtoa, eikä johdosta erillistä esimiespörrästä. Käytännössä siis omistaja-johtaja tekee vastaavaa työtä alaisensa kanssa ja tuntee näin hyvin sekä tehtävän työn, siinä tapahtuvat muutokset että työntekijänsä ja heidän työolonsa.

Kuten aikaisemmissa tutkimuksissa niin myös nyt käsitellystä aineistosta voi havaita, että työn tekeminen yhdessä ja omistaja-johtajan läheisyys näkyy pienyritysten työntekijöiden työelämä-näkemyksissä. Yrityksen johdon ja työntekijöiden väliset suhteet nähdään keskimäärin useammin avoimempina kuin miten työntekijät kokevat suurissa yrityksissä.

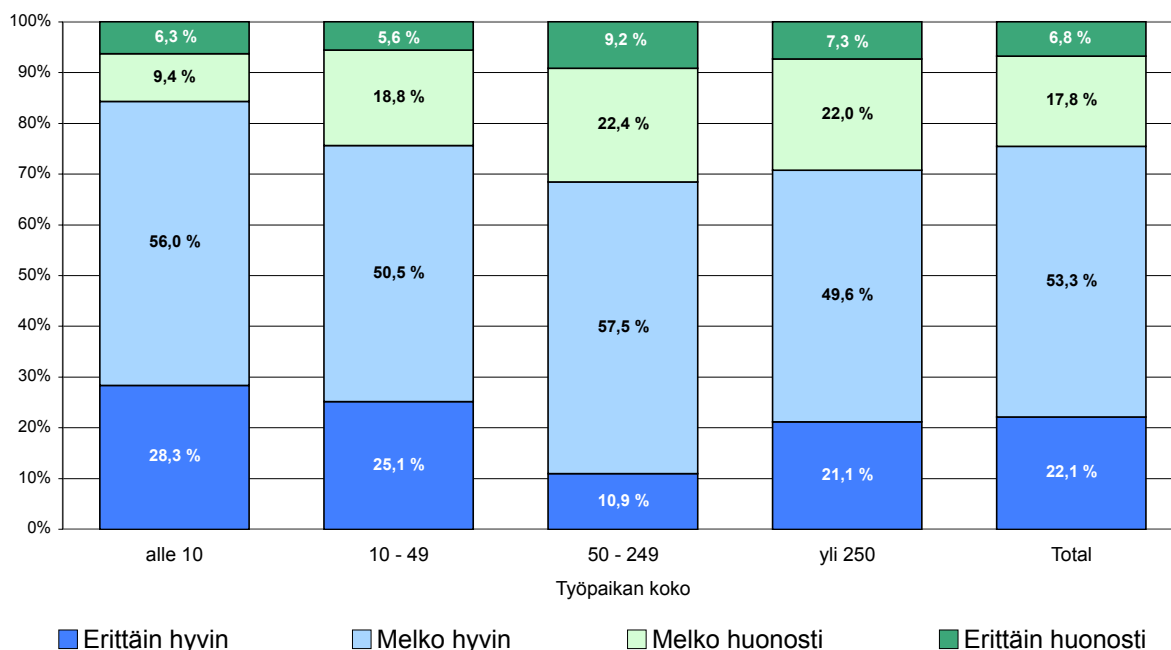
2.1 Ovatko työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?

Alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöistä yhteensä yli 84 % koki, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet työpaikoilla olivat avoimet ja luottamukselliset. Ero on huomattava, kun verrataan tätä 50–249 työntekijää työllistäviin yrityksiin. Näissä yrityksissä yhteensä reilu 68 % koki suhteet johdon ja työntekijöiden välillä avoimiksi ja luottamuksellisiksi. Sinänsä on luonnollista, että suurissa yrityksissä suhteet eivät voikaan muodostua samalla tavalla päivit-
täisiksi tai läheisiksi kuin pienemmissä yrityksissä.

Työntekijöiden/johdon väliset suhteet avoimet/luottamukselliset kuvaa työpaikkaa....

(n = 775)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



2.2 Kuinka paljon ristiriitoja esiintyy esimiesten ja alaisten välillä?

Tutkimuksessa työntekijöiltä kysyttiin esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen esiintymisestä. Vastausvaihtoehdot olivat, onko ristiriitoja paljon, melko paljon, jonkin verran tai ei lainkaan.

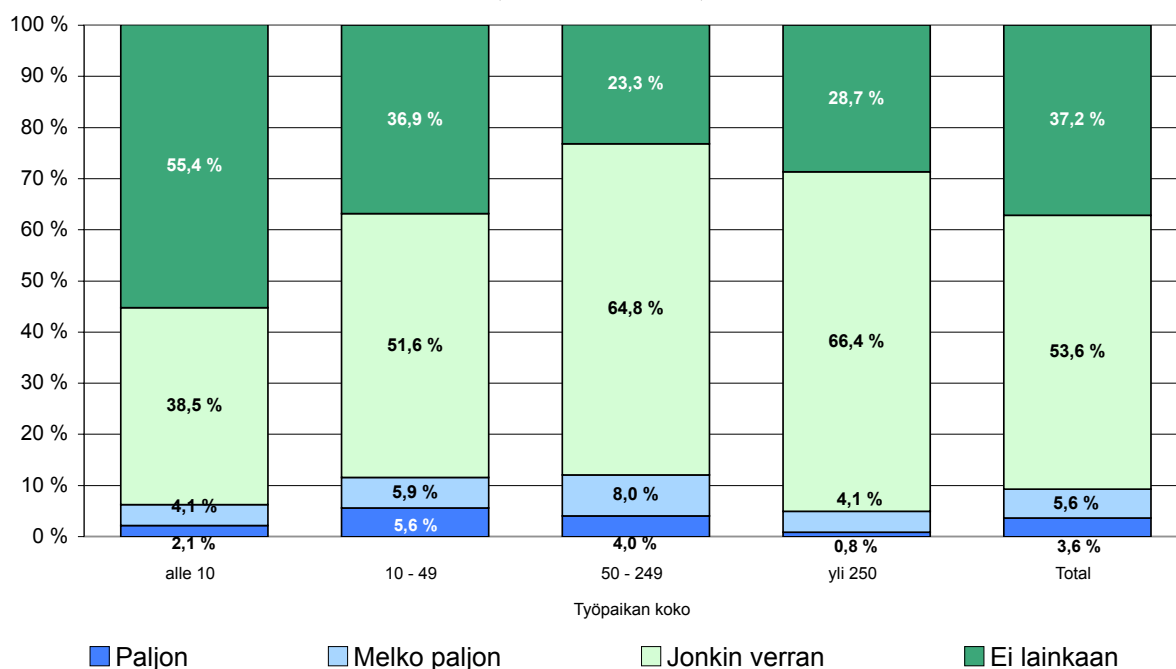
Alle 10 henkeä työllistävissä yrityksissä noin 94 % on sitä mieltä, että ristiriitoja työntekijöiden ja esimiesten välillä ei ole lainkaan tai on vain jonkin verran. Sitä vastoin 50–249 työntekijää työllistävissä yrityksissä vastaava tulos oli 88 %. Mikroyrityksissä oli kaikista eniten niitä vastaajia, joiden mielestä ristiriitoja ei ole lainkaan (55 %), kun suuryrityksissä ja keskisuurissa yrityksissä ei lainkaan ristiriitoja -vastauksen antaneita oli huomattavasti vähemmän (23–29 %).

Pienissä yrityksissä on luonnollista, että ristiriidat johdon ja alaisten välillä eivät ole suuria, koska tiivis kanssakäyminen edesauttaa nopeampaa ristiriitojen havaitsemista ja näin myös puuttumista niihin. Suuret tai useat ristiriidat pienessä yrityksessä näkyvät myös huomattavasti nopeammin työyhteisön koko ilmapiirissä ja tuottavuudessa.

Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä on....

(n = 780)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



2.3 Mihin suuntaan esimiesten johtamistapa on kehittymässä?

Työolobarometrin yhteydessä työntekijät arvioivat, onko esimiesten johtamistapa muuttamassa parempaan vai huonompaan suuntaa. Vastausvaihtoehdoista valittavana oli selvästi parempaan, jonkin verran parempaan, ennallaan, jonkin verran huonompaan tai paljon huonompaan.

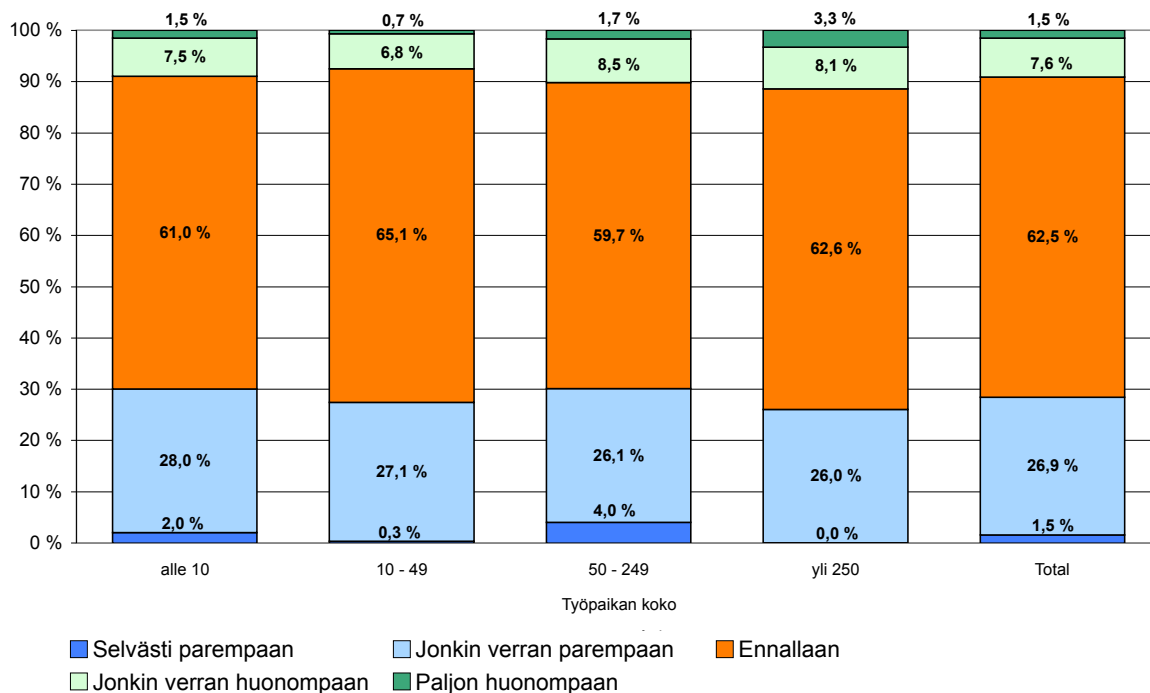
Vastausten perusteella johtamistavan kehittyminen näyttäisi olevan samalla tasolla riippumatta yrityksen koosta. Huomion arvoista on kuitenkin se, että pk-yrityksissä johtamistavan arvioidaan muuttuvan paljon huonompaan suuntaan vähemmän kuin suurissa yrityksissä. Myös johtamistavan muuttuminen selvästi parempaan suuntaan on nähtävissä pk-yrityksissä, kun taas suuryrityksissä kukaan vastaajista ei arvioi johtamistavan muuttuvan selvästi parempaan suuntaan.

Huomattavaa on kuitenkin se, että kautta linjan vastaajat kokevat johtamistapojen kehittyvän parempaan suuntaan. Myös aikaisempina vuosina kehityksen esimiesten johtamistavan osalta on nähty olevan ennemminkin parempaan kuin huonompaan suuntaan.

Esimiesten johtamistapa on kehittymässä...

(n = 791)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



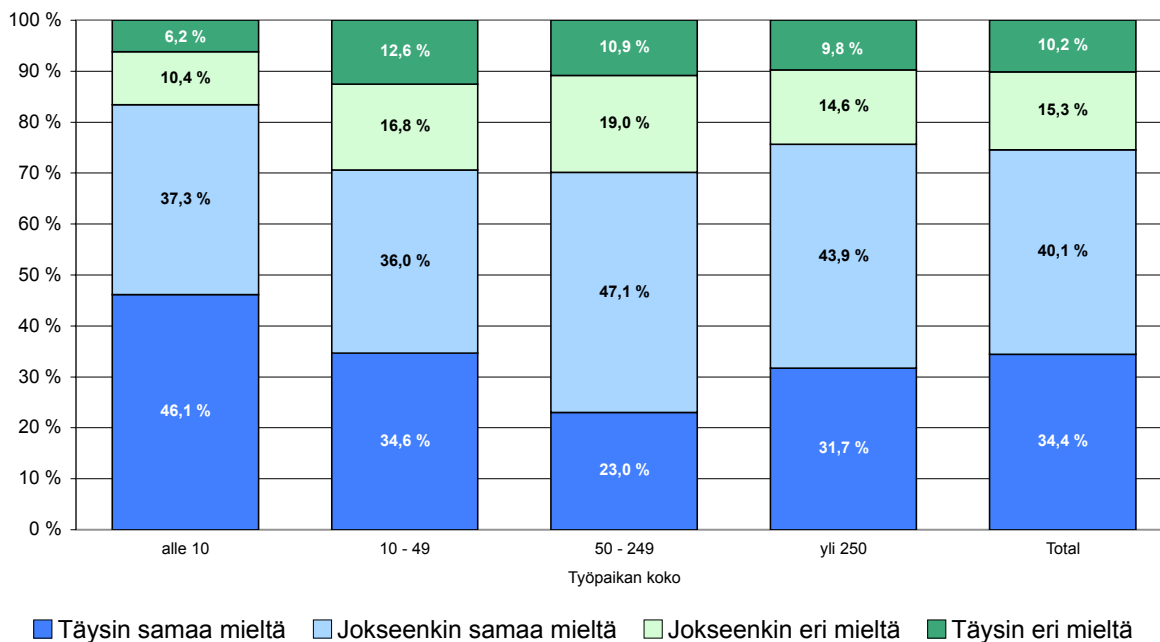
2.4 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?

Selvästi tasapuolisimmaksi työntekijät kokivat kohtelun alle 10 hengen yrityksissä. Mikroyritysten vastaajista noin 83 % koki, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, kun 10–249 työntekijää työllistävillä työpaikoilla vastaava luku oli noin 70 %. Tasapuolinen kohtelu johtuu todennäköisesti siitä, että pienillä työpaikoilla työtehtävät eivät välttämättä ole niin eriytyneitä kuin suurilla työpaikoilla ja hierarkia on varsin matala.

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

(n = 776)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



2.5 Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti?

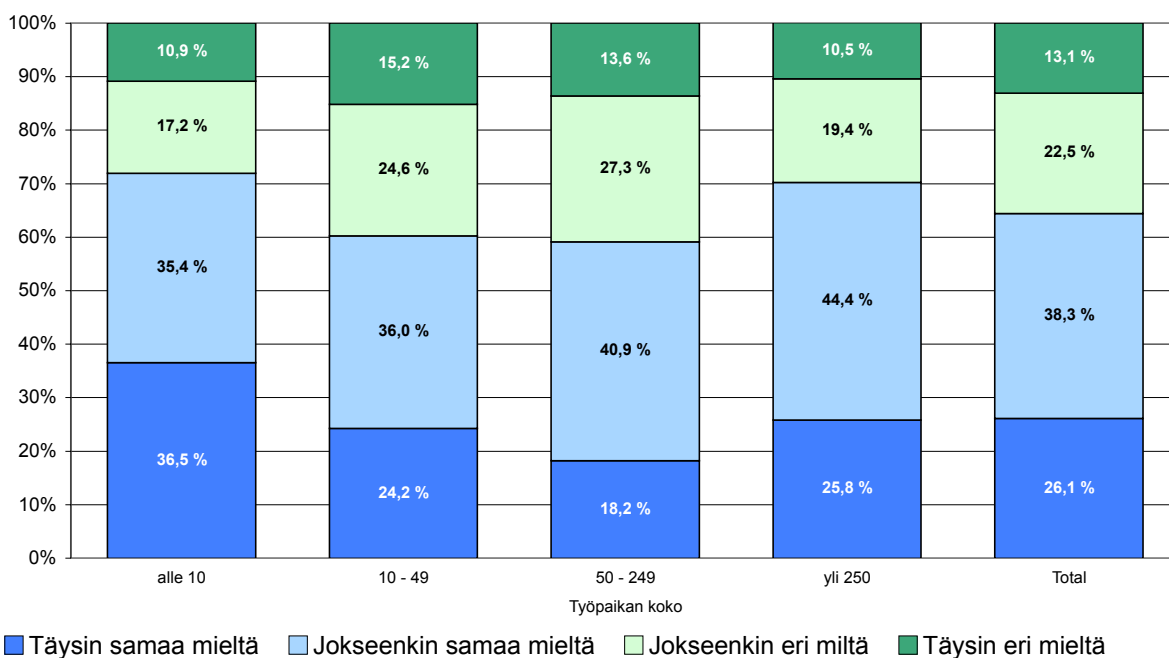
Alle 10 henkeä työllistävissä yrityksissä työntekijöistä reilu 70 % koki, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti. Vastaavasti 50–249 työntekijää työllistävissä työpaikoissa tiedonkulun koki avoimena vajaa 60 %. Todennäköisesti tämä ero kertoo siitä, että pienissä yrityksissä työntekijät ja johtajat työskentelevät enemmän yhdessä samojen työtehtävien parissa. Pieni työyhteisö tarjoaa myös luontevan jokapäiväisen epävirallisenkin tiedonkulun vaivattomasti.

Tulosten mukaan keski suurten yritysten työntekijät kokevat, että tietojen avoimessa välittämisessä olisi parannettavaa. Keski suurten yritysten vastaajista vain 18 % kokee, että tietoja välitetään täysin avoimesti, kun mikroyrityksissä vastaava luku on 37 %.

Olen väitteen ”työpaikalla työpaikalla välitetään tietoja avoimesti” kanssa....

(n = 781)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



2.6 Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin?

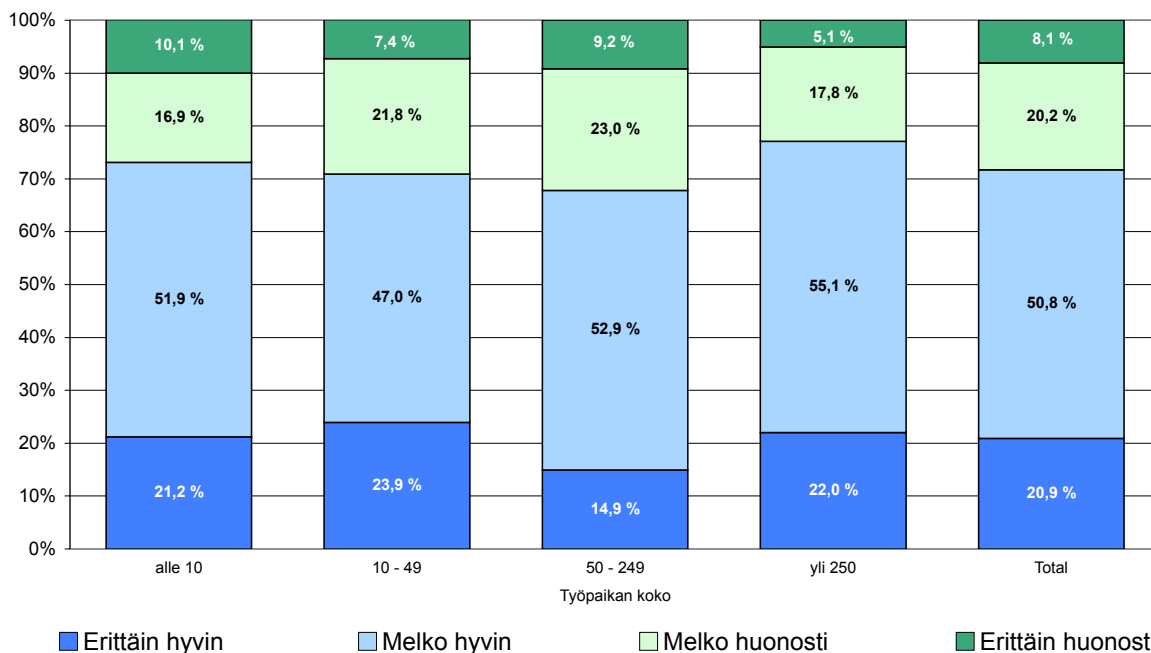
Vastausasteikolla erittäin hyvin – melko hyvin – melko huonosti – erittäin huonosti, kyselyyn osallistuneet arvioivat sitä, miten hyvin esimiehet suhtautuvat työntekijöiden tekemiin muutosehdotuksiin.

Vastausten perusteella näyttäisi siltä, että mikroyrityksissä ja suuryrityksissä työntekijöiden muutosesityksiin suhtaudutaan kaikista positiivisimmin. Mikroyritysten osalta tämä vahvistaa käsitystä siitä, että tiedonkulku ja töihin vaikuttaminen onnistuu luontevasti. Toisaalta suuryrityksissä vastaavasti hallinnon organisoinnilla on voitu vaikuttaa siihen, että työntekijöiden muutosehdotukset tulevat huomioiduiksi. Jälleen keski suurissa yrityksissä on tulosten mukaan poikkeamaa verrattuna muihin yrityskokoluokkiin. Keski suurten yritysten vastaajissa on vähiten niitä, jotka kokevat esimiesten suhtautuvan muutosehdotuksiin erittäin hyvin.

Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin kuvaa työpaikkaa...

(n = 766)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



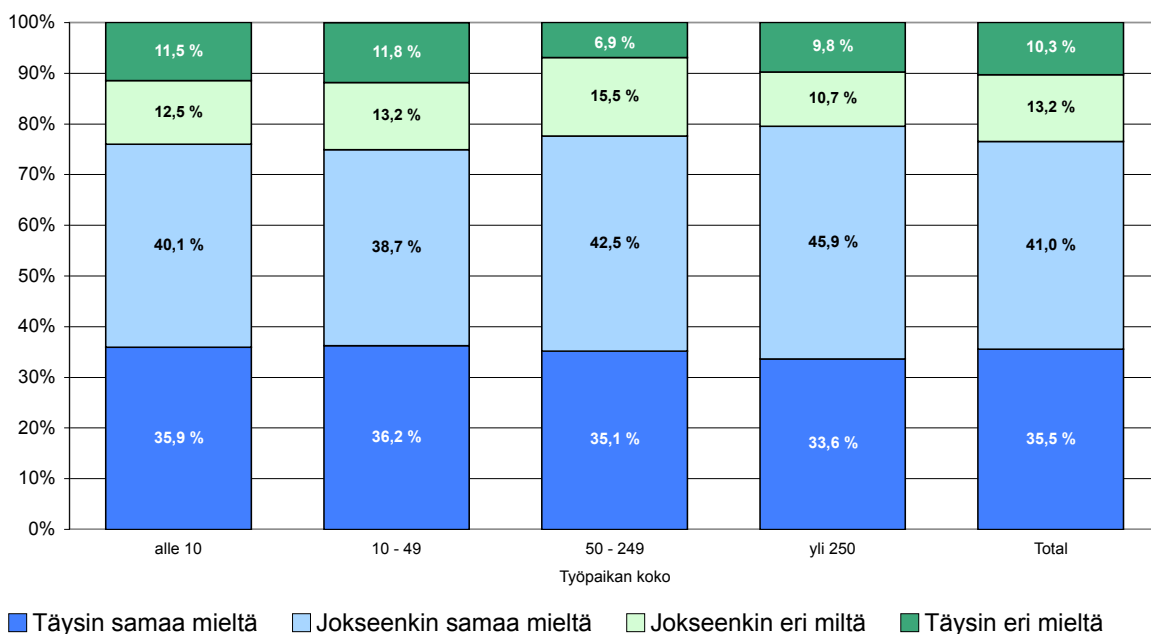
2.7 Keskustellaanko työpaikalla avoimesti työtehtävistä ja tavoitteista?

Vaihtoehdot väitteeseen avoimuudesta työtehtävistä ja tavoitteista keskusteltaessa oli täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä. Työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan tämän aineiston perusteella yhdessä riippumatta työpaikan koosta. Käytännöt lienevät erilaisia eri yrityskokoluokissa. Pienissä yrityksissä keskustelu työtehtävistä ja tavoitteista onnistunee luontevasti ilman erillistä menettelyäkin, kun taas suurissa yrityksissä on luontevaa järjestää keskustelut organisoidummin.

Olen väitteen ”työpaikalla työpaikalla keskustellaan yhdessä työtehtävistä/tavoitteista” kanssa...

(n = 775)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



2.8 Onko asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?

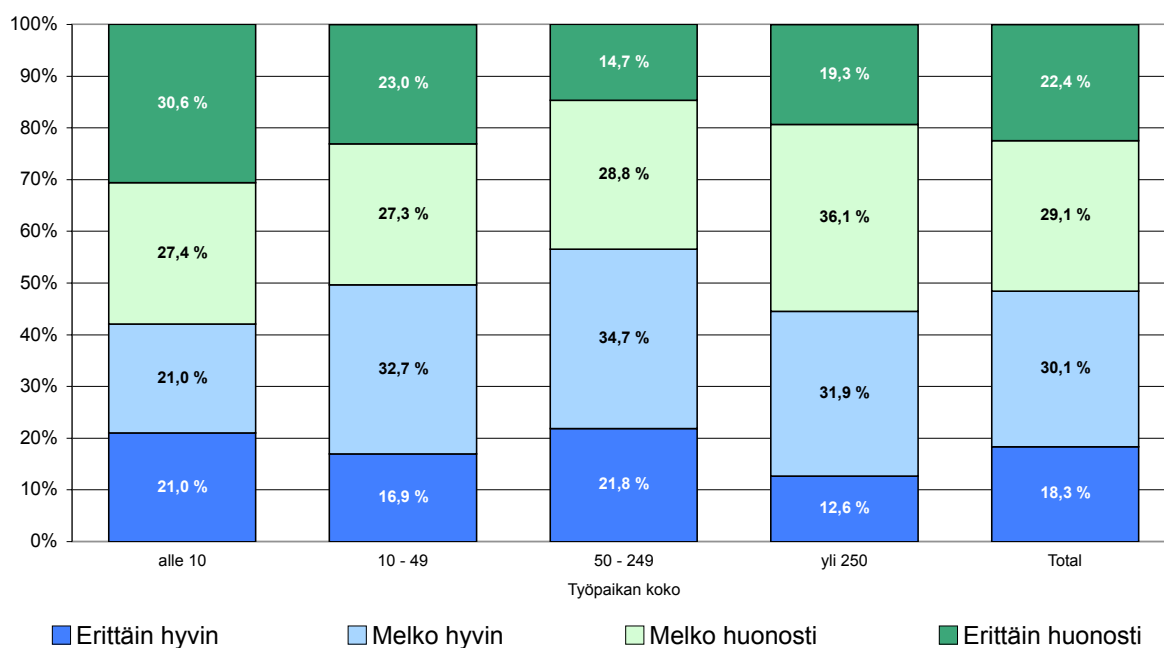
Vastausten perusteella vaikuttaisi siltä, että alle 10 henkeä työllistävässä yrityksissä koetaan keskustelujen olevan avoimia, tosin noin 40 % kokee, että työpaikalla on asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. 10–249 henkeä työllistävässä työpaikoissa puolestaan 50–56 % kokee, että keskusteltavia asioita on paljon. Suurissa yrityksissä avoimeen keskusteluun haluttavia asioita koetaan olevan yhtä usein kuin mikroyrityksissä. Mikroyrityksissä työskentelevistä vastaajista noin 30 % on sitä mieltä, että väite ”paljon asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” kuvaa työpaikkaa erittäin huonosti. Mikroyrityksistä löytyy siis kaikista eniten vastaajia, jotka kokevat jo keskustelun olevan avointa.

Tulosten voisi ajatella perustuvan siihen, että pienillä työpaikoilla keskusteltavat asiat voidaan hoitaa luontevasti töiden ohessa, matalan organisaation avulla ja johtajan osallistuessa samoihin työtehtäviin. Vastaavasti suurilla työpaikoilla avoimet keskustelut on voitu hoitaa erillisellä organisaatiolla ja tietyn kaavan tai virallisen menettelyn välityksellä.

Paljon asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti kuvaa työpaikkaa...

(n = 753)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



3. TYÖNTEKIJÖIDEN LUOTTAMUS TYÖSUHTEEN PYSYVYYTEEN

Viimeisten vuosien aikana uutiset ovat kertoneet lähes kuukausittain irtisanomisista, jotka ovat koskeneet lähinnä suuria työnantajia. Työelämässä eletään selvää murrosta, jossa toisaalta työvoimapolua on jo havaittavissa tietyillä aloilla ja toisaalta irtisanotaan suuria määriä järjestettäessä tuotantoa uudestaan. Valtaosa irtisanotuista on kuitenkin työllistynyt pk-yrityksiin ja työllisyys on sinänsä kehittynyt myönteisesti. Työolobarometrin kysymyksillä on pyritty tarkastelemaan myös työntekijöiden luottamusta oman työsuhteensa pysyvyyteen.

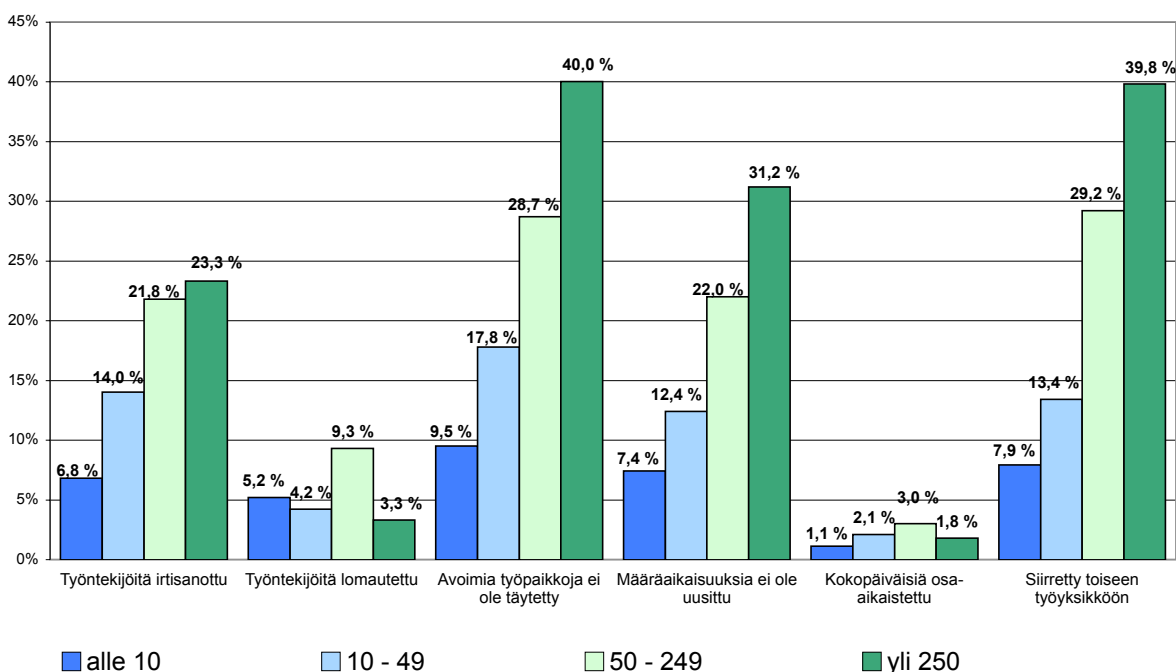
3.1 Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana?

Erot suurien ja pienien työpaikkojen osalta ovat varsin selvät. Pienillä työpaikoilla ei ole jouduttu sopeuttamaan henkilöstöä siinä määrin kuin suurilla työpaikoilla. Toisaalta on huomioitava, että kaikissa työpaikkakokoluokissa jo yhden työntekijän työsuhteen päätyminen on antanut ”kyllä” vastauksen. Erityisesti irtisanomista käytetään suhteessa eniten suurissa yrityksissä. Lomauttaminen on vastaavasti yleisempää pk-yrityksissä kuin suurissa yli 250 työllistävissä. Tämä voi kertoa osaltaan siitä, että työntekijän osaaminen halutaan pitää yrityksen käytettävissä ja lomauttamisella voidaan kuitenkin selvittää tilapäisestä töiden puutteesta tai taloudellisista ongelmista.

Sopeuttamiskeinoista käytössä ovat olleet erityisesti avoimien työpaikkojen täyttämättä jättäminen ja siirtäminen toiseen tulosyksikköön. Kyseiset sopeuttamistoimet ovat olleet käytössä erityisesti suurissa yrityksissä, joissa se luontevasti voikin olla mahdollista. Pienessä yrityksessä ei välttämättä löydy toista työyksikköä, johon siirto voitaisiin toteuttaa tai vastaavasti vapautunutta työtehtävää ei välttämättä voida jättää täyttämättä töiden järkevän sujumisen vuoksi ja koska vastaavaa työtä ei usein ole tekemässä montaa työntekijää.

Irtisanomiset, lomautukset ja työpaikkojen täyttämättä jättäminen erikokoisilla työpaikoilla

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



3.2 Säilykö työpaikka?

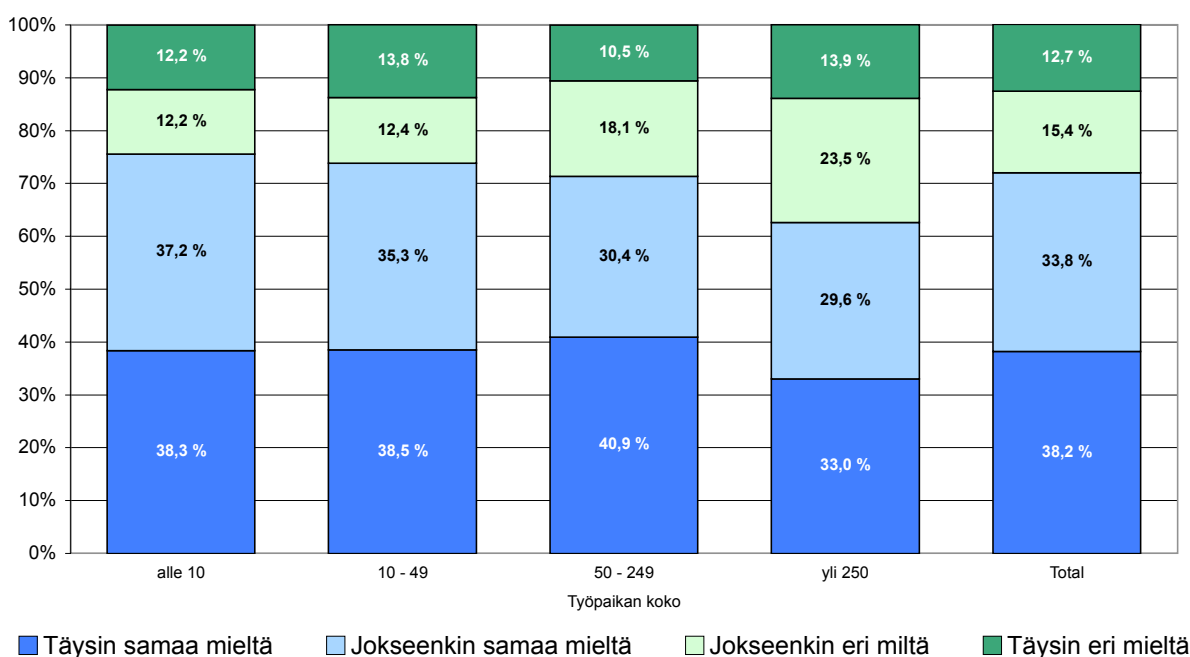
Kysyttäessä vastaajien mielikuvaa oman työpaikan säilymisestä asteikolla täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä, voidaan havaita, että mikroyrityksissä työskentelevät arvioivat selvästi eniten työpaikkansa säilyvän. Alle 10 hengen yrityksissä työskentelevistä noin 75 % oli sitä mieltä, että voi olla työpaikkansa säilymisestä joko täysin varma tai jokseenkin varma. Vastaavasti yli 250 henkeä työllistävässä yrityksissä työskentelevistä noin 62 % uskoi työpaikkansa säilyvän varmasti tai jokseenkin varmasti.

Kysymyksessä ei ole erikseen yksilöity, millä aikavälillä työpaikan pysyvyyttä on tullut arvioida.

Olen väitteen ”voin olla varma työpaikan säilymisestä” kanssa...

(n = 749)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



3.3 Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana?

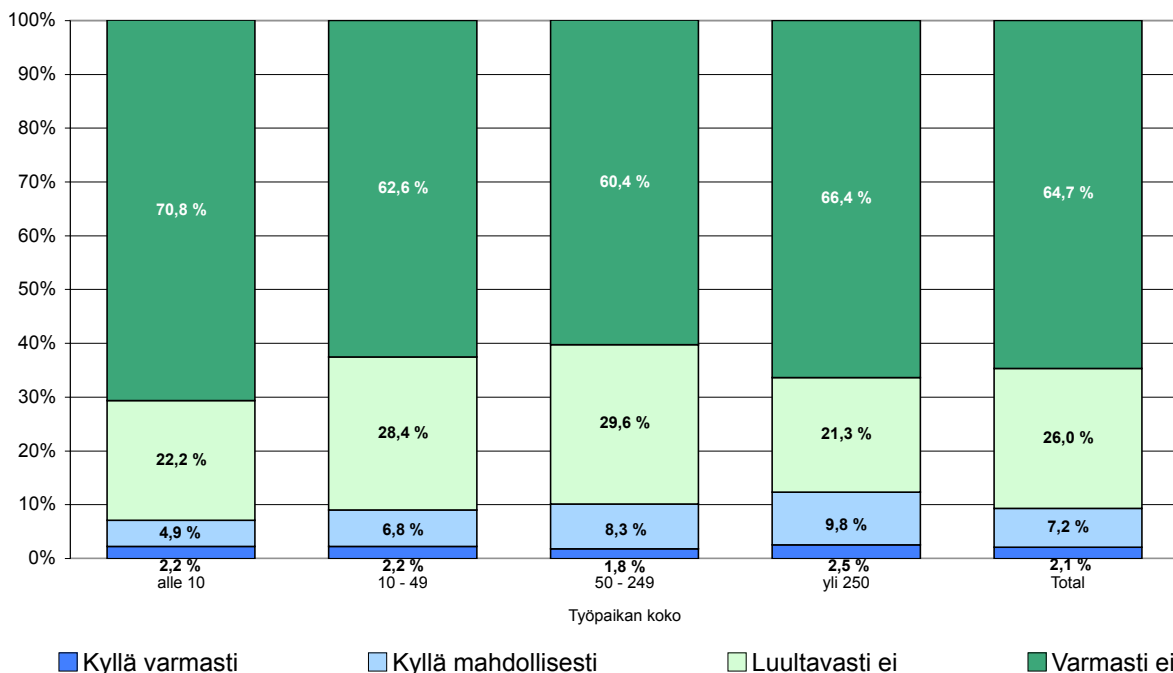
Kyselyyn osallistuneilla oli mahdollista vastata kysymykseen heidän mahdollisesta lomauttamisestaan kyllä varmasti, kyllä mahdollisesti, luultavasti ei ja varmasti ei.

Kaikista epätodennäköisimpänä mahdollista lomautusta pitivät alle 10 työntekijän yrityksissä työskentelevät. Erityisesti, jos tuloksia vertaa viime vuoden vastaavaan kyselyyn, voi havaita, että mikroyrityksissä työskentelevien luottamus siihen, ettei heitä lomauteta, on kasvanut lähes 15 % -yksiköllä. Myös muissa yrityskokoluokissa on havaittavissa luottamuksen kasvua työpaikan pysyvyyteen, mutta ei vastaavassa määrin kuin mikroyrityksissä. Erityisesti on huomioitava se, että lähes 10 % yli 250 hengen yrityksissä työskentelevistä pitää lomauttamista mahdollisena. Tämä on mielenkiintoista, ottaen huomioon, että kysyttäessä edellisen vuoden työsuhteen päättämismääriä, oli lomauttaminen suurissa yrityksissä harvinaisempaa suhteessa pienempiin yrityksiin.

Lomautetaanko vähintään kahden viikon ajaksi...

(n = 754)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



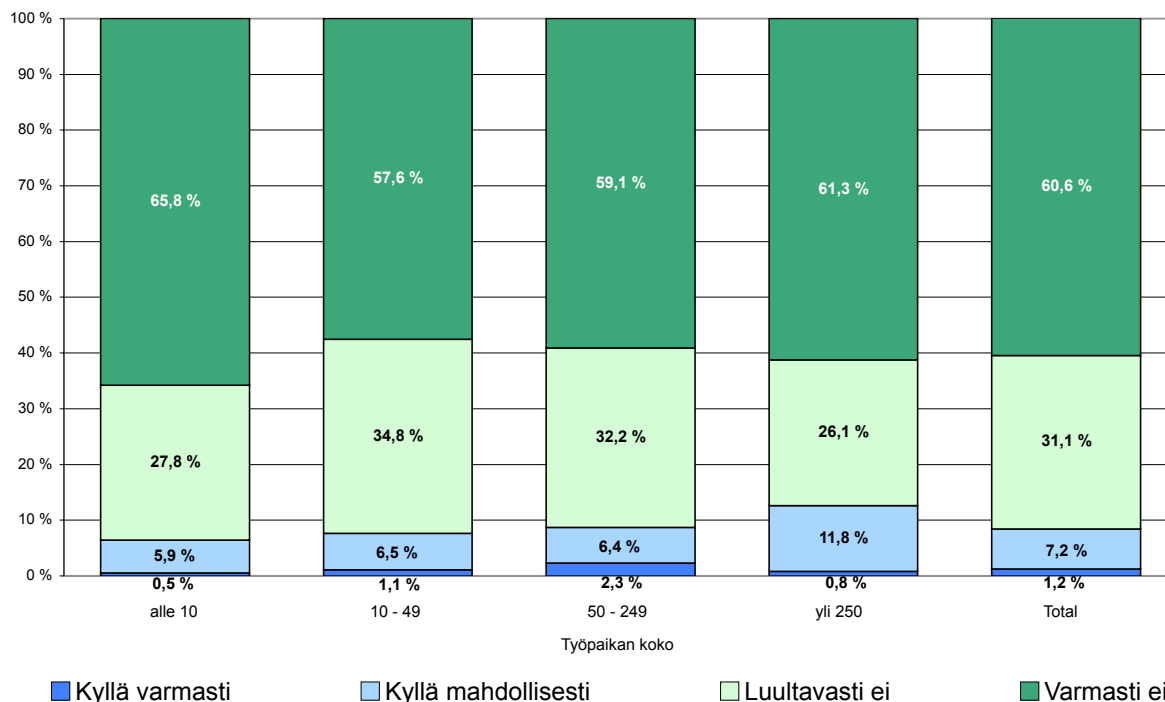
3.4 Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta?

Vastaavasti irtisanomista koskevassa kysymyksessä vastauksista voidaan havaita, että kaikista vähiten työsuhteensa irtisanomisen puolesta kokevat uhkaa mikroyrityksissä työskentelevät. Suurissa yli 250 henkeä työllistävässä yrityksissä sitä vastoin lähes 13 % pitää mahdollisena, että heidät irtisanotaan. Alle 10 hengen työpaikoilla työskentelevistä vain reilu 6 % pitää irtisanomista mahdollisena.

Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta...

(n = 753)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



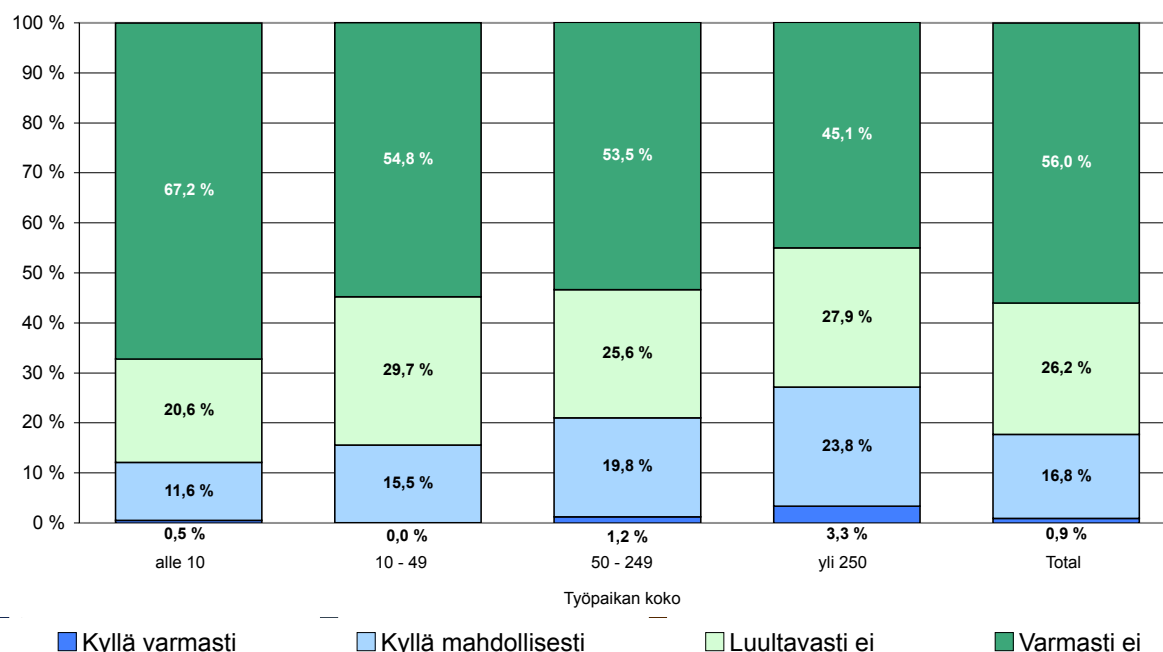
3.5 Siirretäänkö toisiin tehtäviin?

Mikroyrityksissä noin 12 % piti mahdollisena, että heidät siirretään toisiin tehtäviin. Suurissa yli 250 henkeä työllistävissä yrityksissä peräti 27 % piti mahdollisena siirtoa toisiin tehtäviin. Ero on huomattava, tosin tätä selittänee osaltaan se, että pienissä yrityksissä ei usein ole edes mahdollista siirtyä toisiin tehtäviin vaan työtehtävät kaikkienensa ovat jo varsin laajoja verrattuna suuriin yrityksiin.

Siirretäänkö toisiin tehtäviin...

(n = 766)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



3.6 Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua?

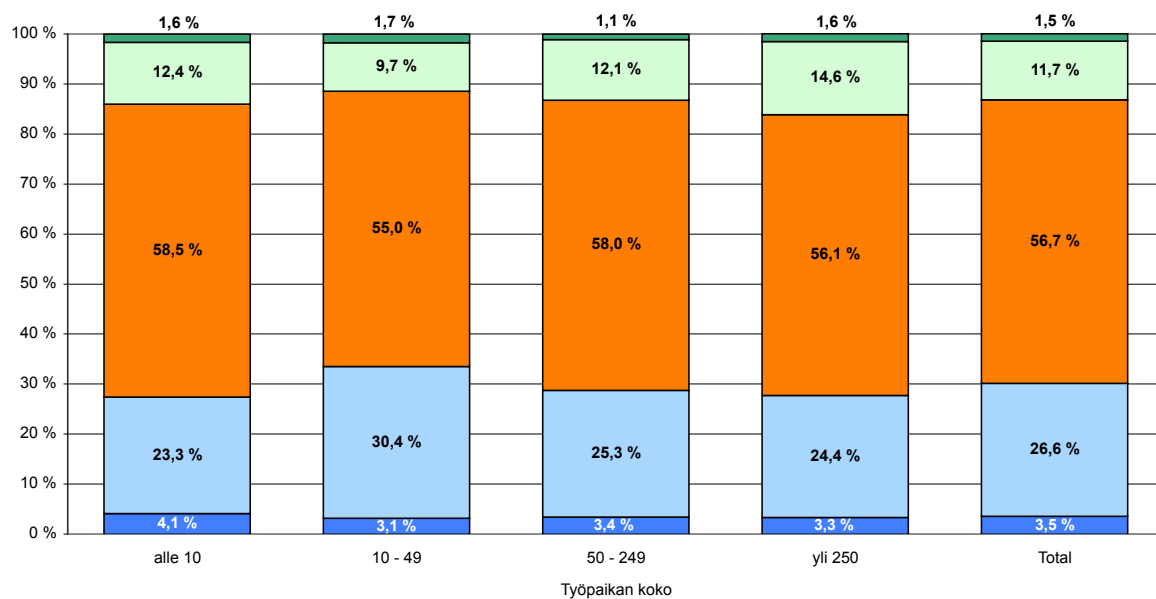
Valtaosa kyselyyn vastanneista, yrityksen koosta riippumatta, uskoo työllisyystilanteen pysyvän ennallaan. Usko työllisyystilanteen parantumiseen on myös vahvistunut kaikissa kokoluokissa. Erityisesti 10–49 henkeä työllistävissä yrityksissä uskotaan parempaan työllisyystilanteeseen. Työllisyystilanteen uskoo olevan paljon parempi alle 10 hengen yrityksissä reilu 4 % kun kaikissa muissa yrityskokoluokissa paljon parempaan työllisyyskehitykseen uskoo reilu 3 %.

Vastaavasti huonompaan työllisyystilanteeseen uskoo yli 250 henkeä työllistävissä yrityksissä työskentelevät vastaajat – heistä peräti reilu 16 % uskoo työllisyystilanteen olevan vuoden kuluttua jonkin verran huonompi tai paljon huonompi. Huolta suurten yritysten työllistävyydestä ovat omiaan lisäämään uutiset suurista irtisanomisista juuri suuryrityksissä. Toisaalta pienien yritysten uskoa hyvään työllistävyyteen ruokkii myös uutisointi – erityisesti palvelualoilla lisääntyvät työpaikat juuri pienissä yrityksissä.

Työllisyystilanne vuoden kuluttua on...

(n = 779)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



■ Paljon parempi ■ Jonkin verran parempi ■ Ennallaan ■ Jonkin verran huonompi ■ Paljon huonompi

4. TYÖN RASITUSTEKIJÄT JA TYÖKYKY

Lähtitulevaisuudessa väestön ikääntyessä ja ikäluokkien pienentyessä työhyvinvointi ja työurien pidentäminen tulevat olemaan entisestään korostetummassa asemassa. Työkykyyn panostaminen on tärkeä osa työelämää ja sen kehittämistä. Viitteitä on jo olemassa, että työhyvinvointi tulee olemaan yksi kilpailukeino kilpailtaessa osaavasta työvoimasta. Fyysisen työhyvinvoinnin ohella myös henkisen työkyvyn tila ja työmotivaatiosta huolehtiminen ovat tärkeitä työkykytoiminnan alueita. Kaikissa yrityskokoluokissa on omat haasteensa työkyvystä huolehtimisessa. Pienyrityksissä on usein suhteessa vähemmän resursseja työelämän suunnitelmalliseen kehittämiseen verrattuna suuriin yrityksiin.

4.1 Esiintykö työpaikalla työpaikkakiusaamista?

Erot työpaikkakiusaamisen esiintyvyydessä olivat kohtuullisen suuret eri työpaikkakokoluokien välillä.

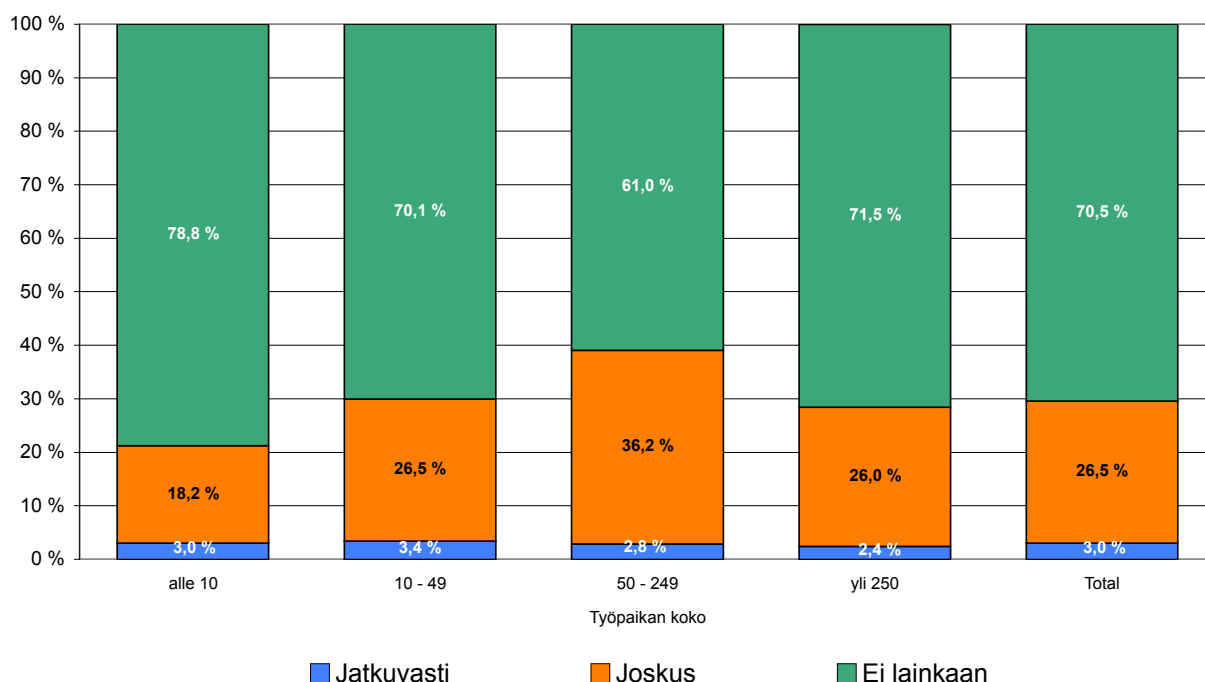
Alle 10 henkeä työllistävässä yrityksissä peräti 79 % työntekijöistä katsoi, ettei työpaikalla esiinny lainkaan työpaikkakiusaamista. Sitä vastoin 50–249 henkeä työllistävien yritysten työntekijöistä vain 61 % koki, ettei kiusaamista esiinny lainkaan. Huomioitava on myös se, että joskus työpaikkakiusaamista kokee esiintyvän keski suurten työpaikkojen työntekijöistä 36 % kun mikroyritysten työntekijöistä vain 18 % koki joskus työpaikkakiusaamista esiintyvän.

Suurin vaikuttava tekijä eroihin on todennäköisesti työyhteisöjen erilainen luonne ja mahdollisuus havaita kiusaaminen. Suurissa yrityksissä jo suuret työntekijämäärät sinällään vaikuttavat siihen, että määrällisesti kiusaamista voi olla enemmän, mutta toisaalta pienissä yrityksissä työntekijöiden vähyyks mahdollistaa varhaisen puuttumisen ja estää tilanteiden kärjistymisen. Pienessä yrityksessä voidaan myös tietoisemmin välttää ristiriitoja juuri sen vuoksi, että kaikkien on kuitenkin käytännössä työskenneltävä läheisessä kanssakäymisessä.

Työpaikkakiusaamista esiintyy...

(n = 789)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



4.2 Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä?

Työssä jaksamisen kannalta merkityksellistä on erityisesti se, miten työyhteisö on resursoitu. Nykyisin kuulee usein väitteen, että henkilöstöä on kyllä vähennetty, mutta jäljelle jäävät tekevät sitten vähennettyjenkin työt. Tutkimuksessa vastaajat arvioivat, onko työpaikalla liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden asteikolla täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä.

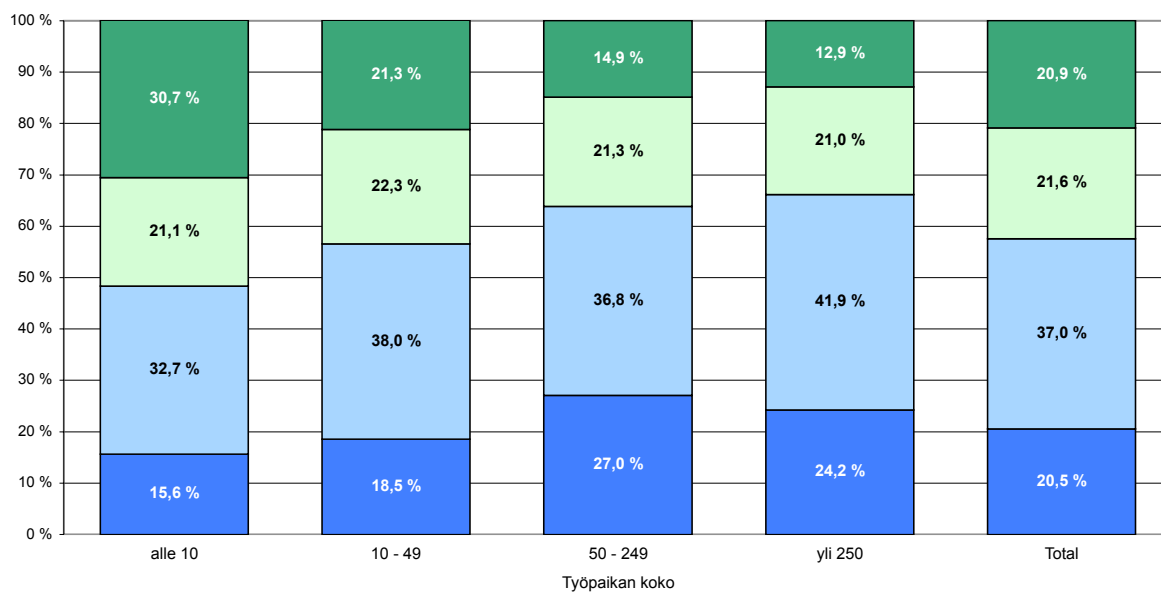
Vastausten perusteella näyttäisi siltä, että mitä suuremmasta työpaikasta on kyse sitä enemmän työntekijät kokevat, että työntekijöitä on liian vähän työtehtäviin nähden. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä noin 48 % koki, että työntekijöitä on liian vähän, kun sitä suuremmissa yrityskokoluokissa tämä vaihteli 56–66 % välillä.

Voimakkaan talouskasvun vuonna kaikissa yrityskokoluokissa on kasvanut niiden vastaajien määrä, jotka kokevat työntekijöitä olevan liian vähän työmäärään nähden. Mikroyrityksissä näiden vastaajien määrä on kasvanut 10 %-yksikköä. Kyse voi olla siitä, että työllisyys sinällään on parantunut, ja työmäärät näin lisääntyneet ilman, että henkilöstön määrää on vielä lisätty. Oleellista onkin, miten voidaan juuri pienissä yrityksissä helpottaa ja joustavoittaa työllistävyyttä erityisesti tilanteissa, joissa tarvetta lisätyövoimalle on.

Olen väitteen ”työpaikalla on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden” kanssa...

(n = 784)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



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

4.3 Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja?

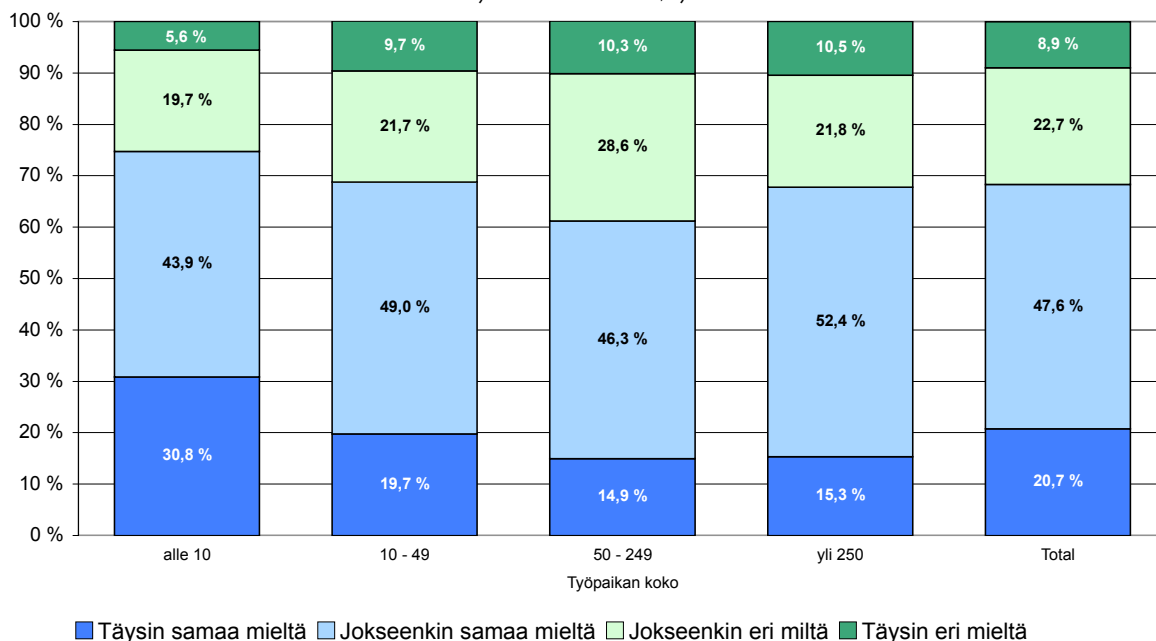
Noin 30 % alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä koki, että työpaikalla työt ovat hyvin organisoituja. Mitä suurempaan kokoluokkaan siirryttiin sitä huonommin organisoiduiksi työt tulosten mukaan muuttuvat. Keskisuurten toimipaikkojen työntekijöistä vain 15 % koki töiden olevan hyvin organisoituja.

Tulos on mielenkiintoinen sikäli, että suuremmissa yrityksissä on lähtökohtaisesti voitu panna enemmän työn organisointiin ja hallintaan. Toisaalta pienillä työpaikoilla työntekijöillä voi olla konkreettisesti paremmat mahdollisuudet itse vaikuttaa töidensä organisointiin ja nähdä samalla koko töiden kirjo ja näin kokea työt hyvin organisoiduiksi.

Olen väitteen ”työpaikalla työt ovat hyvin organisoituja” kanssa...

(n = 787)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



4.4 Työtahtin ja kiireen muutos?

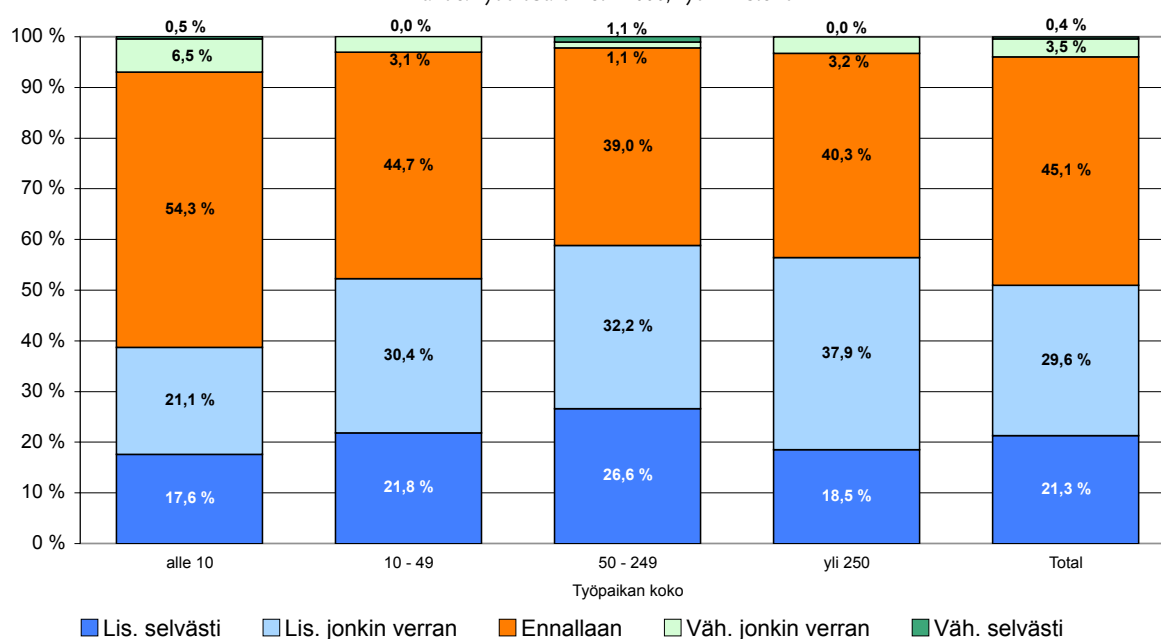
Työtahti ja kiire ovat tulosten mukaan lisääntyneet selvästi tai jonkin verran erityisesti 50–249 henkeä työllistävissä yrityksissä. Sitä vastoin pienissä yrityksissä kiireen lisääntymistä ei ole läheskään niin paljon kuin suurissa.

Verrattuna edelliseen vuoteen työtahti ja kiire ovat kasvaneet esimerkiksi mikroyrityksissä 8,6 %:sta 17,6 %:iin. Tätä voitaneen pitää varsin merkittävänä lisäyksenä, joskin vastaavasti 6,5 % kokee työtahtin ja kiireen vähentyneen jonkin verran, kun viime vuonna vastaava luku oli 3,2 %. Näyttäisikin siis siltä, että joissakin mikroyrityksissä kiire ovat lisääntyneet ja toisissa vähentynyt. Myös keskisuurissa yrityksissä kiire ja työtahti on kiristynyt selvästi entistä useammilla työpaikoilla – nousua 6 %-yksikköä.

Työtahti ja kiire on...

(n = 793)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



4.5 Kuinka paljon työntekijä on ollut poissa työstään oman sairautensa takia?

Sairauspoissaolot on esitetty mediaanina, koska keskiarvoluvut saattavat vääristyä, mikäli vastaajajoukkoon osuu muutama hyvin pitkä sairauspoissaolo.

Pienissä alle 10 henkeä työllistävissä työpaikoissa työntekijät olivat sairastaneet huomattavasti vähemmän kuin suuremmissa yrityksissä. Erityisesti merkillepantavaa on se, että verrattaessa vastaavia mediaanilukuja viime vuoden lukuihin voidaan havaita alle 10 hengen yrityksissä sairauspoissaolojen vähentyneen, mutta suurissa ja keskiuurissa yrityksissä sairastavuus oli noussut noin 70 %:lla.

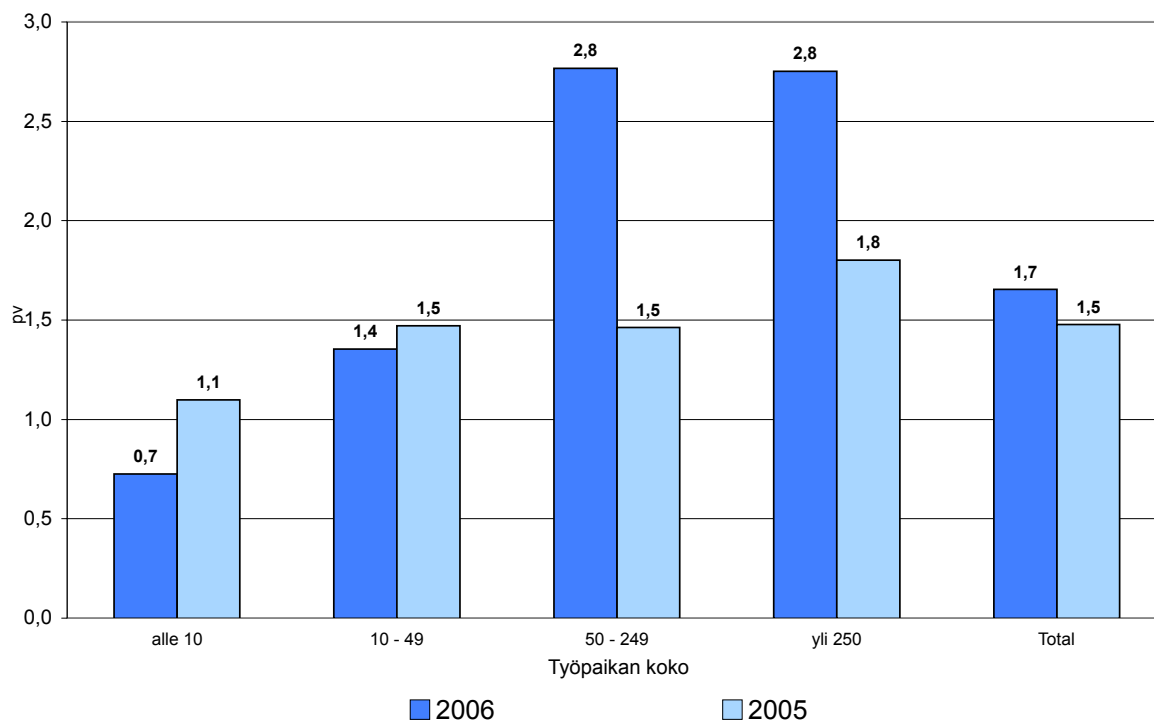
Aineiston keskiarvolukujenkin mukaan mikroyrityksissä sairastavuus oli kaikista vähäisintä – 5,7 päivää. Eniten sairauspoissaolopäiviä oli keskiuurten yritysten vastaajilla – 9,3 päivää. Keskimäärin yritysten työntekijöillä oli sairauspoissaoloja 7,4 päivää.

Pienissä yrityksissä vähäinen sairastavuus voi kertoa hyvästä työmotivaatiosta ja toisaalta omasta työstä kannettavasta vastuusta. Erityisen myönteistä on juuri se, että mikroyrityksissä sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt, vaikka pienten yritysten panostukset kuntoon, terveyteen ja osaamiseen voivat olla heikommat kuin suurilla yrityksillä.

Poissaolopäiviä oman sairauden takia on...

(n = 793)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö

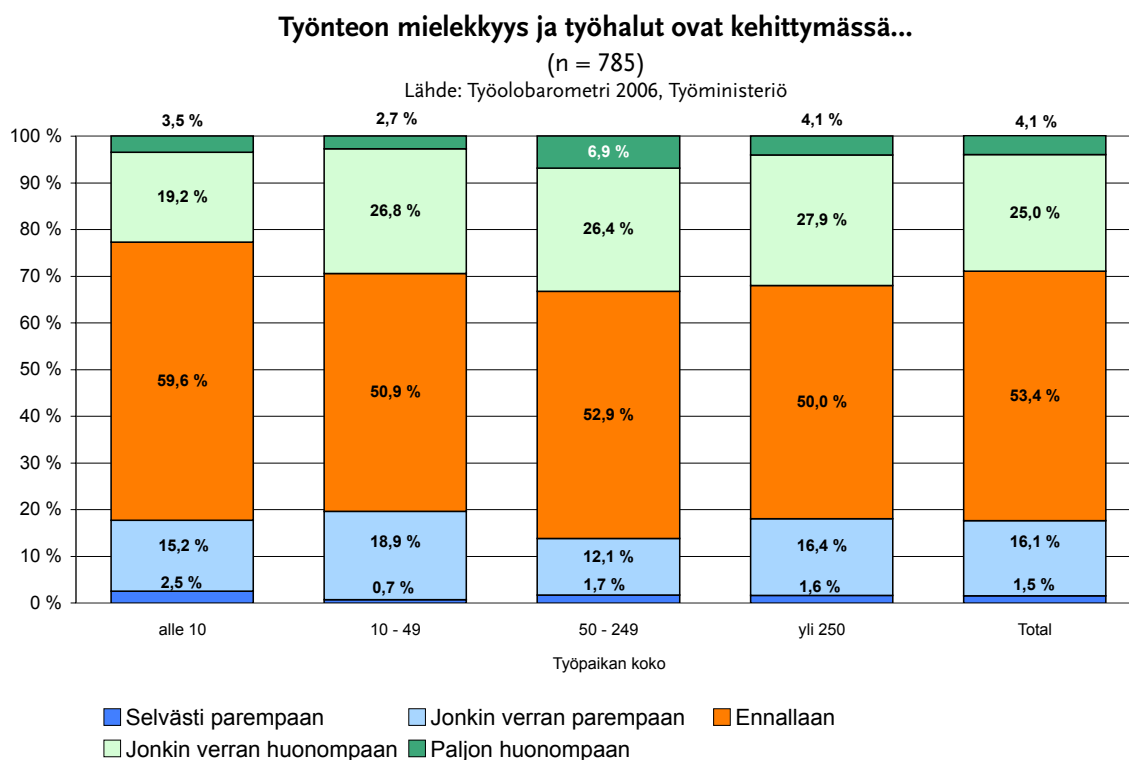


5. TYÖMOTIVAATIO JA KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET

Pienet yritykset eroavat monessa suhteessa suurista yrityksistä. Pienissä yrityksissä työnkuvat ovat huomattavasti laajempia ja vain muutaman työntekijän yrityksessä usein kaikki työntekijät ovat selvillä toistensa työtehtävistä ja voivat usein myös toimia toistensa sijaisena. Suurissa yrityksissä sitä vastoin työtehtävät voivat olla hyvinkin eriytyneitä. Mitä pienemmästä yrityksestä on kyse sitä laajemmat työtehtävät lähtökohtaisesti ovat. Suurimmalle osalle työntekijöistä monipuoliset ja laaja-alaiset työtehtävät ovat motivoiva tekijä.

5.1 Mihin suuntaan työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä ovat kehittymässä?

Valtaosa vastanneista oli sitä mieltä, että työnteon mielekkyys ja työhalut ovat pysymässä ennallaan. Sitä vastoin on huomioitava se, että erityisesti 50–249 henkeä työllistävissä yrityksissä peräti 33 % vastaajista oli sitä mieltä, että työnteon mielekkyys ja työhalut ovat jonkin verran tai paljon huonontumassa. Alle 10 hengen yrityksissä vastaava luku oli 23 % eli huomattavasti vähemmän. Mikroyrityksissä oli myös eniten niitä vastaajia, jotka kokivat työnteon mielekkyyden ja työhalujen kehittyvän selvästi parempaan suuntaan.



5.2 Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää itseään?

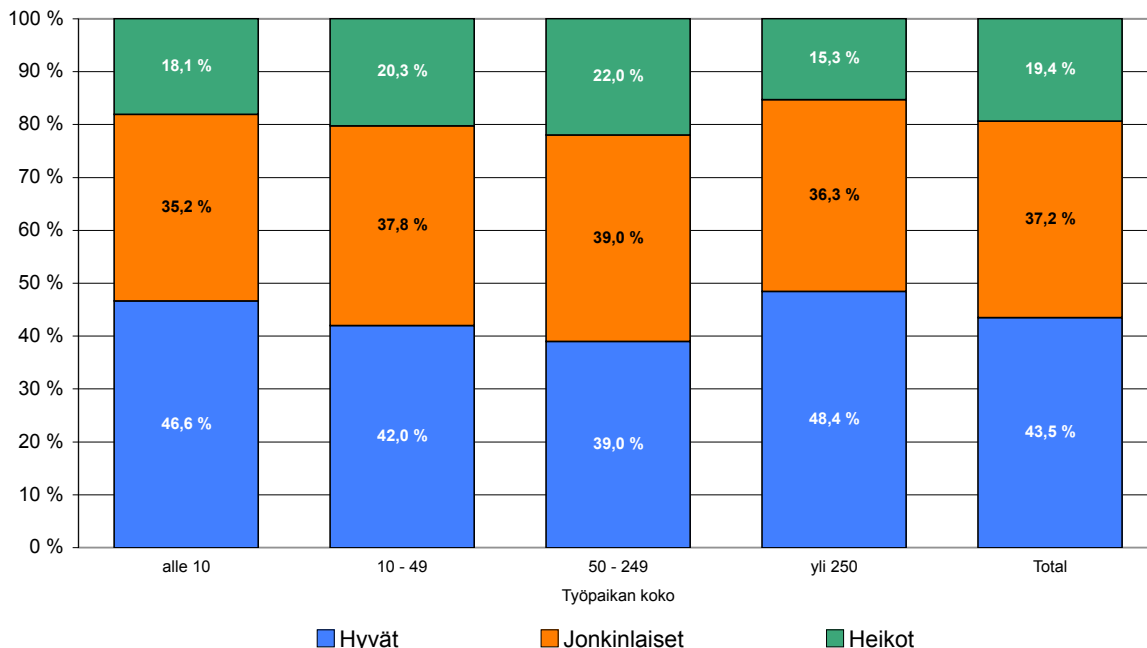
Mikroyrityksissä ja suuryrityksissä näyttäisi tutkimuksen mukaan olevan yhtäläiset mahdollisuudet kehittää itseään. Keskisuurissa yrityksissä vastaajien mukaan on kaikista heikoimmat mahdollisuudet itsensä kehittämiseen. Mikroyrityksissä työskentelevistä vastaajista noin 47 % koki, että itsensä kehittämismahdollisuudet ovat hyvät, kun vastaavasti keskisuurissa yrityksissä 39 % vastaajista piti itsensä kehittämismahdollisuuksia hyvinä.

Erot eri yrityskokoluokissa eivät ole suuria, mutta huomionarvoista on se, että juuri mikroyrityksissä, joissa ei välttämättä ole samanlaisia mahdollisuuksia erityisen organisoidun koulutuksen tai ohjauksen järjestämiseen, työntekijät kokevat kehittymismahdollisuudet varsin hyviksi. Tämä kertonee luonnollisesta suhtautumisesta itsensä kehittämiseen työyhteisössä, jossa pienen koon ansioista voidaan helposti tukea toinen toista omilla tavoitteillaan.

Mahdollisuudet kehittää itseään ovat...

(n = 780)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



5.3 Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita?

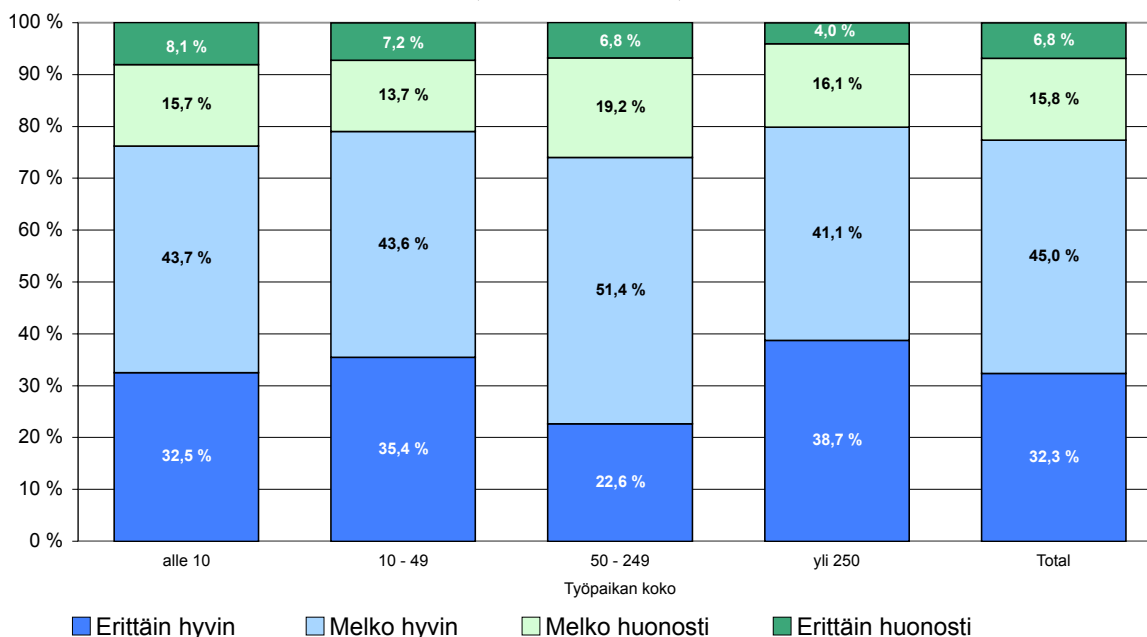
Uusien asioiden oppimiseen näyttää tutkimuksen mukaan olevan mahdollisuus kaikissa yrityskokoluokissa. Tutkimuksesta erottuu lähinnä se, että keskisuurissa yrityksissä vain 23 % kokee, että työpaikassa voi oppia koko ajan uusia asioita erittäin hyvin kun muissa kokoluokissa vaihteluväli on 33–39 %.

Eri kokoluokan yrityksissä uuden oppiminen voidaan käsittää eri tavoin. Pienissä yrityksissä jo yrityksen koko ja henkilöstön vähyys voivat vaikuttaa siihen, että luontaisesti kaikki tekevät ja/tai oppivat myös toistensa työtehtäviä, kun taas suurissa työyhteisöissä uuden oppiminen voi olla ohjatumpaa kouluttautumista.

Työpaikassa voi oppia koko ajan uusia asioita kuvaa työpaikkaa...

(n = 789)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



5.4 Kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita?

Uusien asioiden kokeilu vaikuttaisi tulosten mukaan olevan varsin samantasoista niin pienissä kuin suurissa yrityksissä. Sitä vastoin 50–249 työntekijän kokoluokassa on selvä notkahdus, koska vain 10 % vastaajista kokee, että heitä kannustetaan erittäin hyvin kokeilemaan uusia asioita. Esimerkiksi alle 10 henkeä työllistävässä yrityskokoluokassa 20 % kokee saavansa erittäin hyvin kannustusta uusien asioiden kokeiluun.

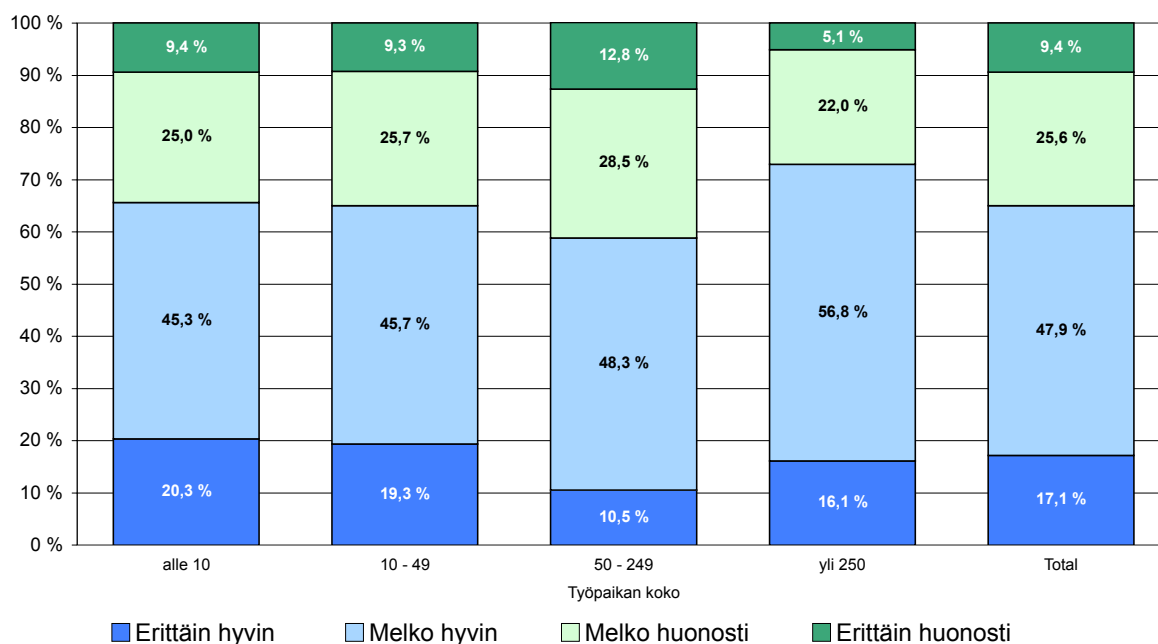
Kun katsotaan yhdessä tähän kysymykseen saatuja tuloksia ja edellisen kysymyksen tuloksia uuden oppimisesta, voidaan nähdä, että keskikokoisissa yrityksissä koetaan mahdollisuudet oppia uusia asioita tai saada kannustusta uusien asioiden kokeiluun selvästi huonommiksi.

Tulevaisuuden kannalta on ensisijaisen tärkeää, että työpaikoilla voidaan kokea innostavaa ja kannustavaa suhtautumista uusia asioita ja uuden oppimista kohtaan. Näin lisätään työssä viihtymistä. Jatkuva oppiminen on tärkeää, koska entistä harvemmin työtehtävät tai edes ammatti säilyvät samoina koko työuran ajan.

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita kuvaa työpaikkaa...

(n = 762)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



5.5 Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana?

Palkallisten kurssipäivien määrässä on havaittavissa, että kurssipäivien osuus kasvaa yrityskoon mukana. Tämä on toisaalta hyvin ymmärrettävää, koska suurilla työpaikoilla on huomattavasti paremmat resurssit kurssituksiin verrattuna pieniin yrityksiin. Alle 10 hengen yrityksistä 38 %:ssa kurssipäiviä oli ollut mahdollista pitää palkallisena, kun vastaava luku suuryrityksissä oli 63 %.

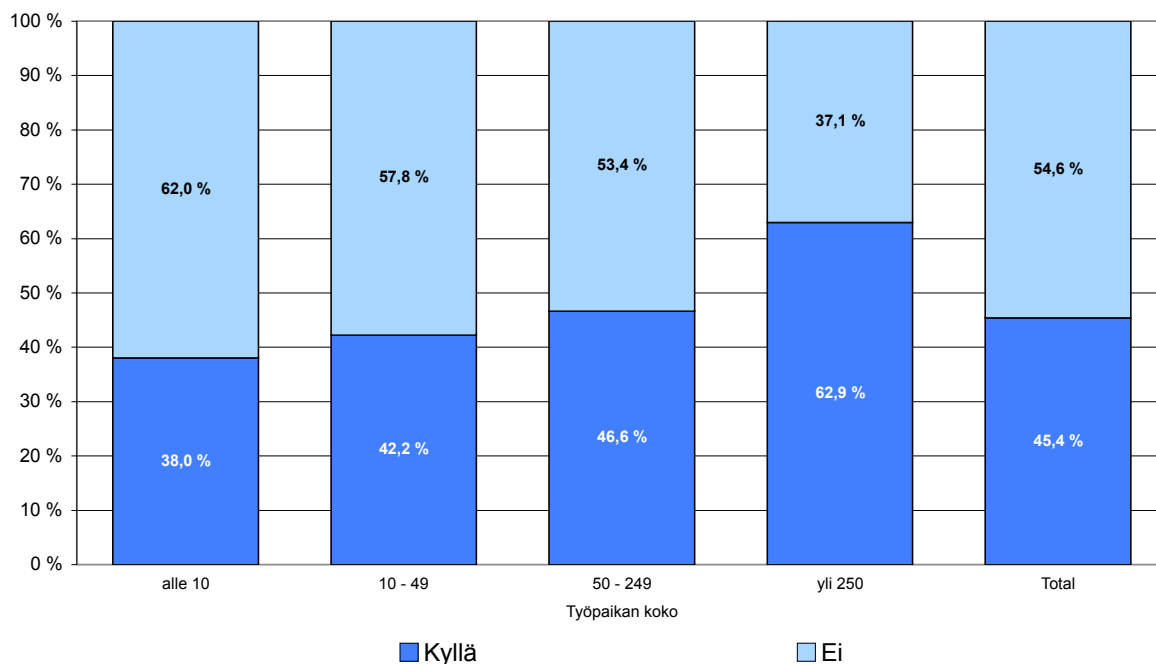
Mikroyritysten koulutuksen vähäisyyttä voidaan perustella kustannustekijöiden lisäksi myös henkilöresurssilla. Yhdenkin henkilön poissaolo työstä koulutuksen vuoksi aiheuttaa töiden jakaantumista jäljellejääville. Hyvin pienissä yrityksissä ja työtehtävistä johtuen voi olla käytännössä jopa mahdotonta osallistua esimerkiksi useamman päivän koulutuksiin. Suurissa yrityksissä henkilöstön runsas määrä mahdollistaa sijaisjärjestelyt vaivattomammin, myös kurssitoiminnan järjestäminen on kaikinensa helpompaa ja koulutuskustannukset koulutettavien lukumäärään suhteutettuna ovat edullisemmat.

Myönteistä tutkimuksen tuloksissa on se, että verrattaessa tuloksia viime vuoden vastaaviin tuloksiin, voidaan havaita, että palkallisten koulutusten kurssipäivien määrä on lisääntynyt kaikissa yrityskokoluokissa. Mikroyrityksissä kasvu on ollut noin 5 % -yksikköä ja suuryrityksissä noin 8 % -yksikköä. Keskisuurissa yrityksissä on sitä vastoin tapahtunut palkallisten kurssipäivien vähennystä noin 6 %-yksikköä. Keskisuurten- ja suuryritysten luvut eivät kuitenkaan ole täysin vertailukelpoisia tilastointimuutoksen vuoksi.

Onko ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kk aikana...

(n = 796)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



6. PALKKAUS

6.1 Onko palkkaus oikeudenmukainen?

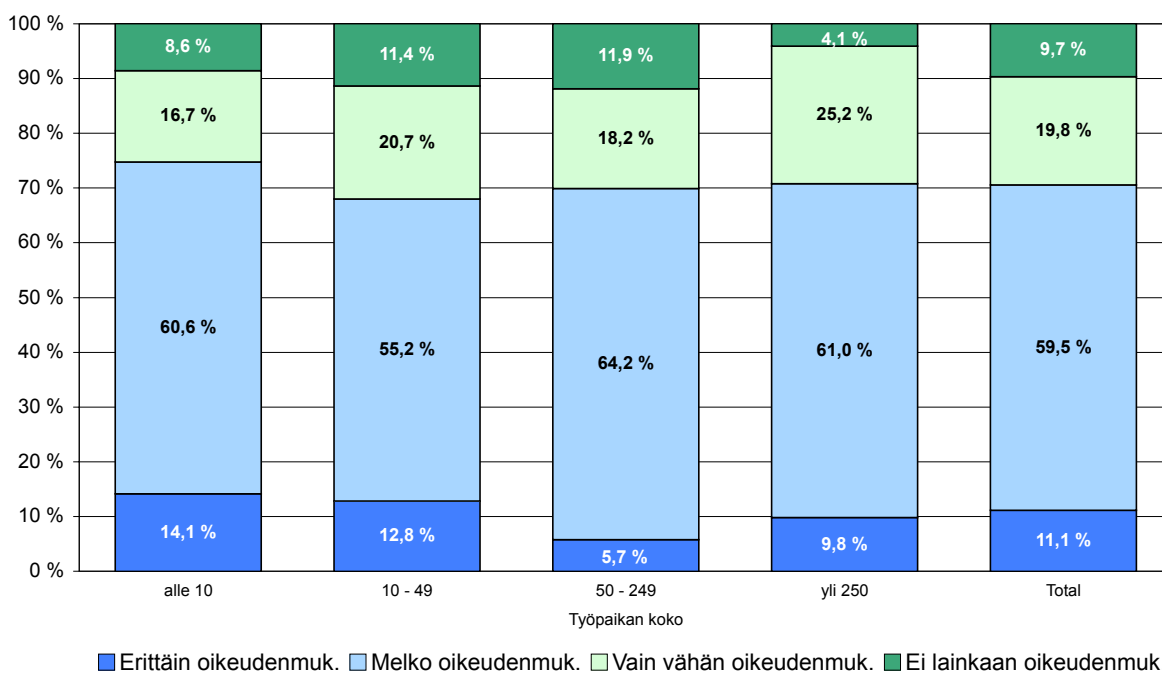
Tutkimuksessa vastaajat arvioivat erilaisten kuvausten perusteella omaa palkkaustaan. Varsinaisia palkkamääriä ei tutkimuksessa kysytty.

Kilpailtaessa osaavasta työvoimasta palkkaus on yksi merkittävä osatekijä. Pienet yritykset eivät ole tässä kilpailussa lainkaan altavastajina. Työolobarometrin tuloksien perusteella mikroyritysten astajista palkkauksen kokee oikeudenmukaisena 14 %, kun vastaava luku yli 250 henkeä työllistävässä yrityksissä on 10 %. Merkille pantavaa on, että 50–249 henkeä työllistävässä yrityksissä palkkauksen kokee erittäin oikeudenmukaisena vain 6 % vastaajista.

Onko palkkaus oikeudenmukainen...

(n = 787)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



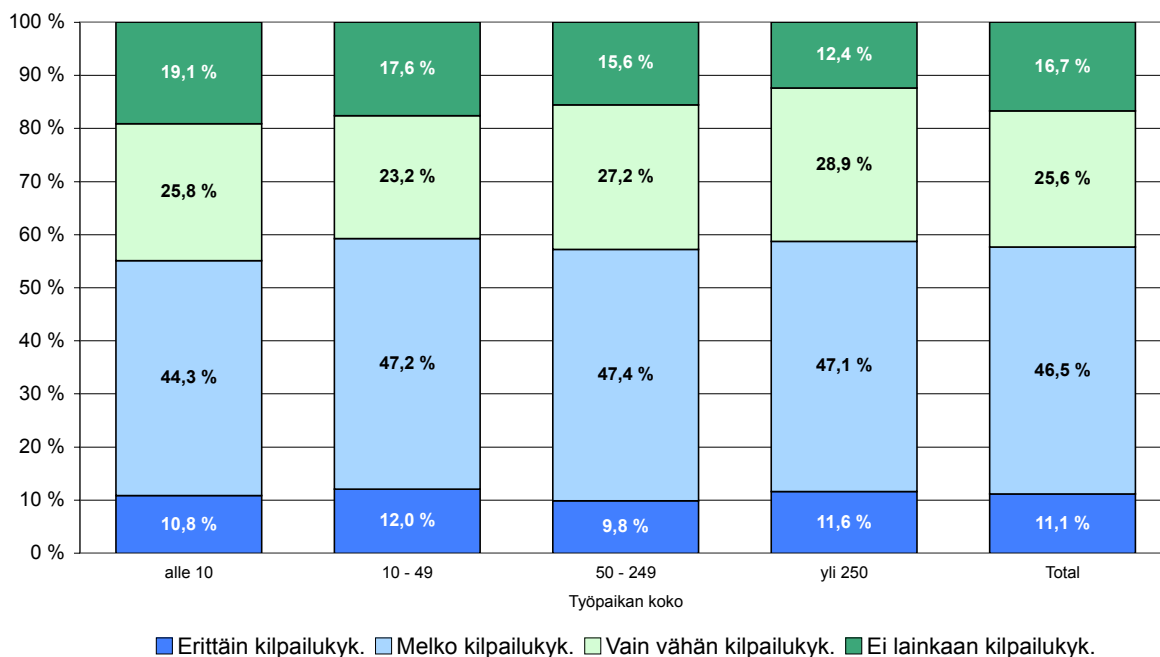
6.2 Onko palkkaus kilpailukykyinen?

Palkkauksen kilpailukykyyn osalta ei juurikaan ole eroa eri kokoisten yritysten työntekijöiden vastauksissa. Erittäin tai melko kilpailukykyisenä palkkausta pitää kaikista vastaajista noin 58 %.

Onko palkkaus kilpailukykyinen...

(n = 772)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



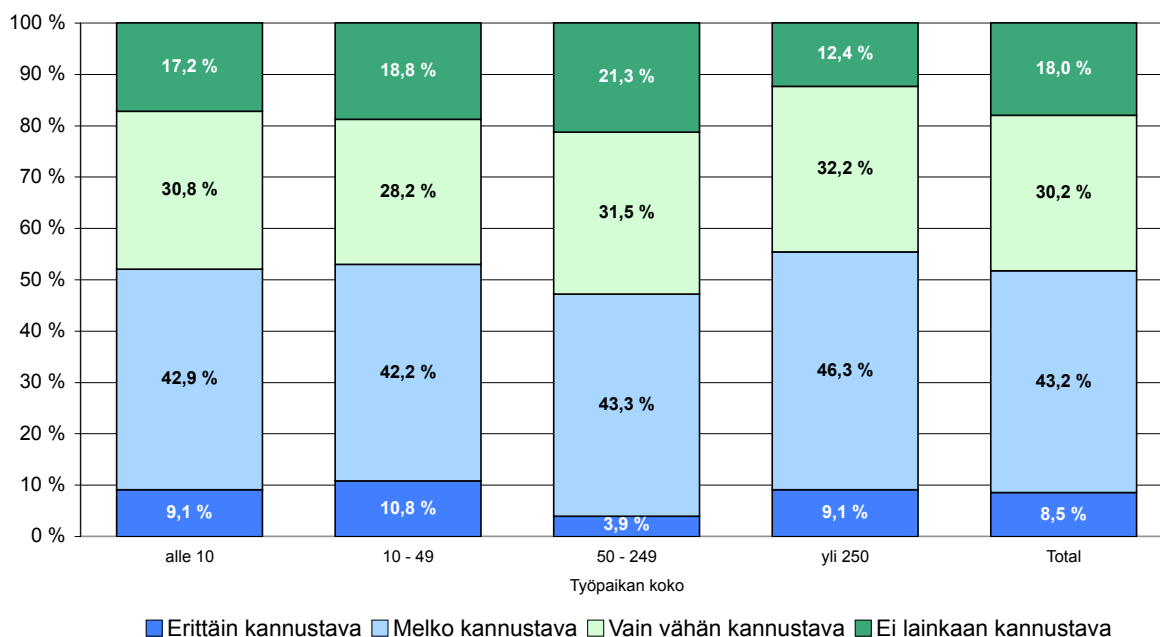
6.3 Onko palkkaus kannustava?

Samana suuntaan kuin edellinenkin tulos, on myös palkkauksen kannustavuus. Mikroyrityksissä ja suuryrityksissä palkkausta pidetään yhtä usein erittäin kannustavana (9 %) kun taas heikointa kannustavuutta palkkauksen osalta koetaan keskisuurissa yrityksissä, joiden vastauksista vain 4 % koki, että palkkaus on erittäin kannustavaa.

Onko palkkaus kannustava...

(n = 784)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



6.4 Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan?

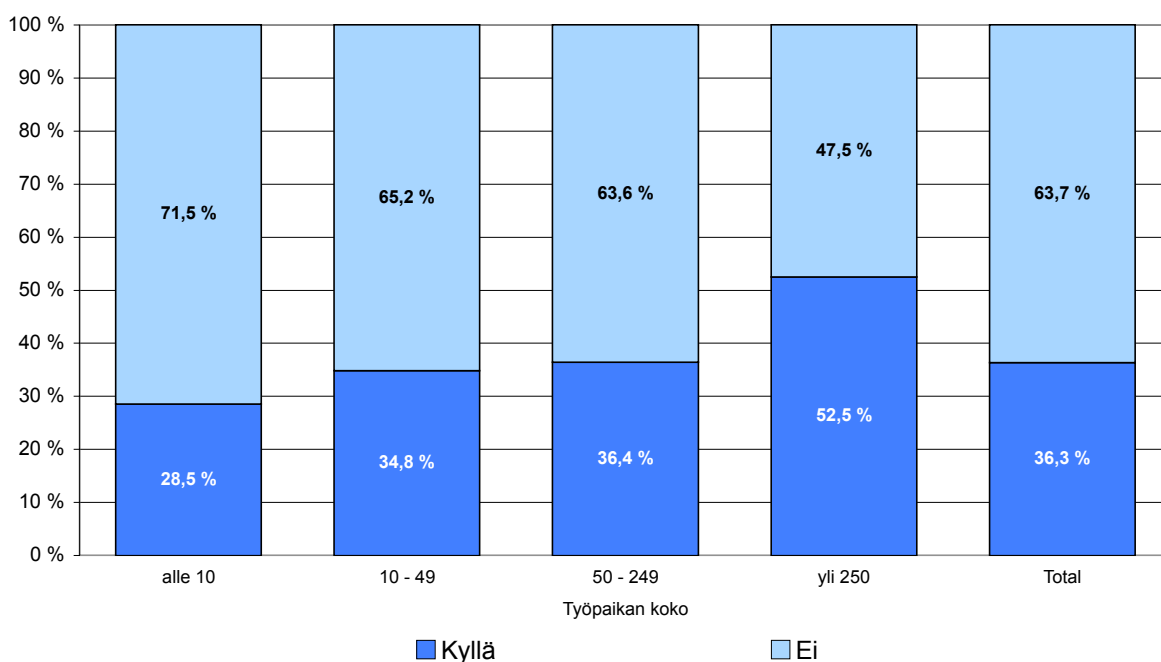
Henkilökohtaisen suoriutumisen vaikutus palkkaan näyttää tutkimustulosten perusteella nousevan yrityskoon kasvaessa. Kun mikroyrityksissä vajaa 30 % vastaajista on sitä mieltä, että henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan, on vastaava luku suuryrityksissä yli 50 %.

Tämä voi osaltaan kertoa siitä, että suuryrityksissä palkka muodostuu erilailla kuin pienemmissä yrityksissä. Suuryrityksissä on usein käytössä erilaisia palkkausjärjestelmiä, joissa yhtenä osatekijänä on henkilökohtainen suoriutuminen. Ottaen huomioon edelliset kysymykset näyttäisi kuitenkin siltä, että riippumatta siitä, vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan, myös pienissä yrityksissä pidetään palkkausta yhtä kannustavana kuin suuryrityksissä.

Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan...

(n = 768)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



7. TYÖNTEKIJÄN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä voidaan pitää palkkauksen ohella yhtenä tärkeistä motivoijista työskentelyyn. Tämä tulee entisestään korostumaan työvoimasta kilpailemassa. Pienissä yrityksissä vaikutusmahdollisuudet omaan työhönsä ovat pääsääntöisesti hyvät jo pienen työympäristön ja luontevan tiedonkulun kautta.

7.1 Voiko työntekijä vaikuttaa siihen, mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu?

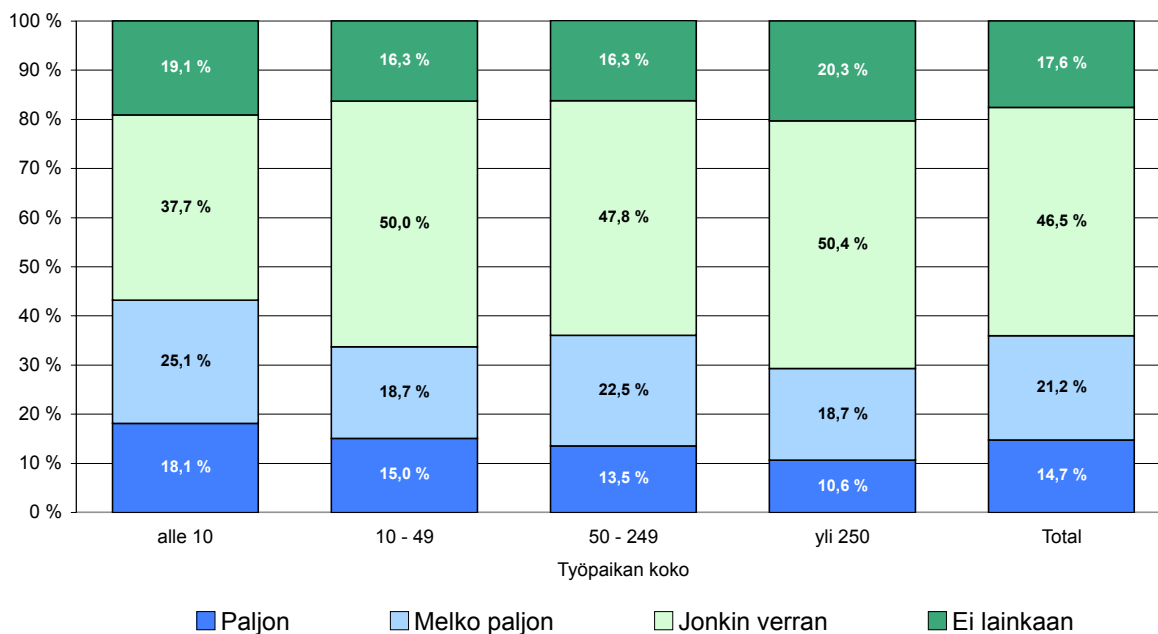
Kysyttäessä, millaiset vaikutusmahdollisuudet työntekijöillä on omiin työtehtäviinsä, saatiin vastaukseksi mikroyritysten osalta varsin hyvä tulos. Vastausten mukaan peräti 43 % mikroyritysten vastaajista oli sitä mieltä, että heillä on paljon tai melko paljon mahdollisuuksia vaikuttaa työtehtäviinsä. Vastaava luku suuryrityksissä oli vain 29 %.

Ero selittynee ainakin osittain sillä, että pienissä työpaikoissa työtehtävät ovat huomattavasti laajemmat kuin suuryrityksissä, joissa ei juurikaan ole edes käytännössä mahdollisuutta vaikuttaa työtehtäviinsä. Pienissä yrityksissä myös tiedonkulku ja konkreettinen vaikutusmahdollisuuksien käyttäminen on huomattavasti vaivattomampaa ja helpompaa, koska yrityksen omistaja-yrittäjä työskentelee yleensä vastaavissa työtehtävissä yhdessä työntekijöidensä kanssa. Näin myös vaikutusmahdollisuuksien luonteva käyttäminen on jokapäiväisempää ja suurempaa kuin yrityksissä, joissa vaikuttaminen lopulliseen päätöksentekijään voi tapahtua useinkin väliportaan kautta.

Vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin on...

(n = 794)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



7.2 Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa?

Työtahdin kiristymisestä puhutaan yhä enenevässä määrin. Toisaalta myös vaihtoehtoiset työskentelymenetelmät ja etätyö ovat nousseet keskusteluihin.

Mikrotyöpaikkojen työntekijät näyttävät kokevan vaikutusmahdollisuutensa työtahtiin samansuuntaisesti kuin edellisessäkin kysymyksessä. Yli puolet (54 %) koki, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työtahtiinsa paljon tai melko paljon. Suuryritysten työntekijät puolestaan kokivat vaikutusmahdollisuutensa hyväksi tai melko hyväksi huomattavasti harvemmin (38 %). Tuloksista on havaittavissa, että vaikutusmahdollisuudet vähenevät yrityskoon kasvaessa.

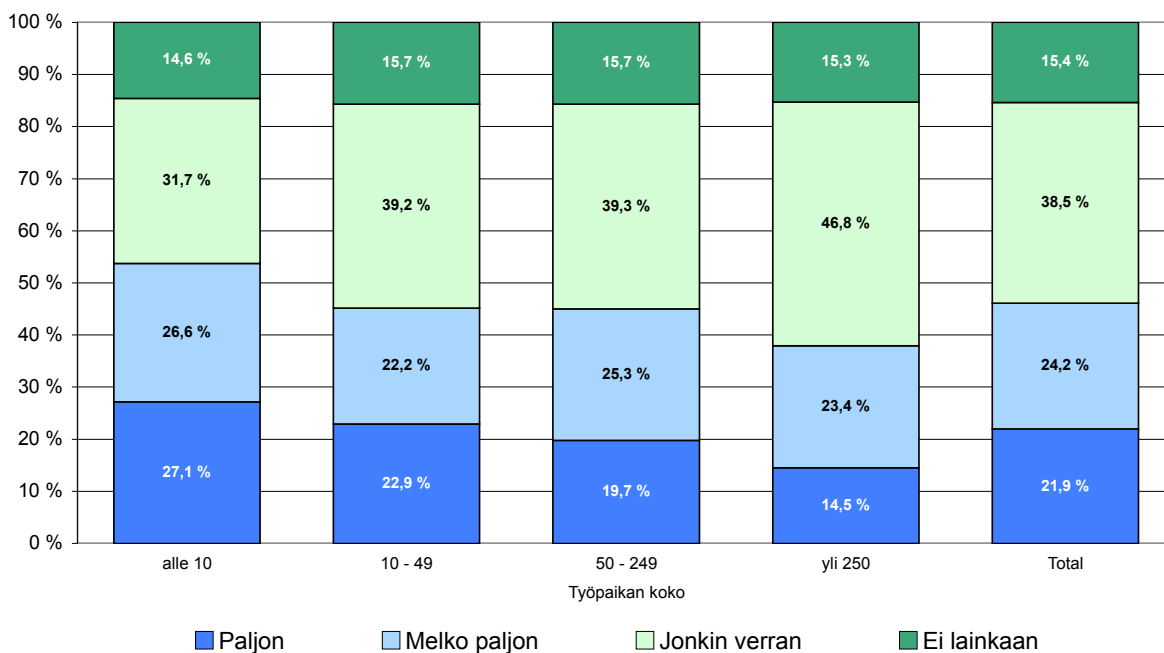
Tulosten mukaan näyttäisikin siltä, että samoin kuin vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin yleensä, myös työtahtiin vaikuttaminen on joustavampaa mikroyrityksissä. Osittain tämä johtuu pienestä organisaatiosta, jolloin on luontevaa ja helppoa säädellä työtahtia. Suuremmissa yrityksissä työaika/työtahtien seuranta saattaa olla huomattavasti organisoidumpaa ja tiukempaa, eikä muutoksia ole helppo tehdä. Myös organisaatioiden mataluus pienissä yrityksissä lienee etu työtahtiin vaikuttaessa.

Kaikkienensa näyttäisi siltä, että mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiin ovat vähentyneet kaikissa yrityskokoluokissa. Tämän taustalla lienee osaltaan talouden voimakkaampi kasvu, joka on merkinnyt olemassa olevien resurssien täyskäyttöä. Työtä on enemmän, mutta tekijöiden määrää ei ole vielä välttämättä lisätty. Liikkumavara työtahdin osalta on siis kaventunut, joka ei välttämättä pitkällä aikavälillä ole eduksi ei yritykselle, eikä sen työntekijöille.

Vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin on...

(n = 794)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



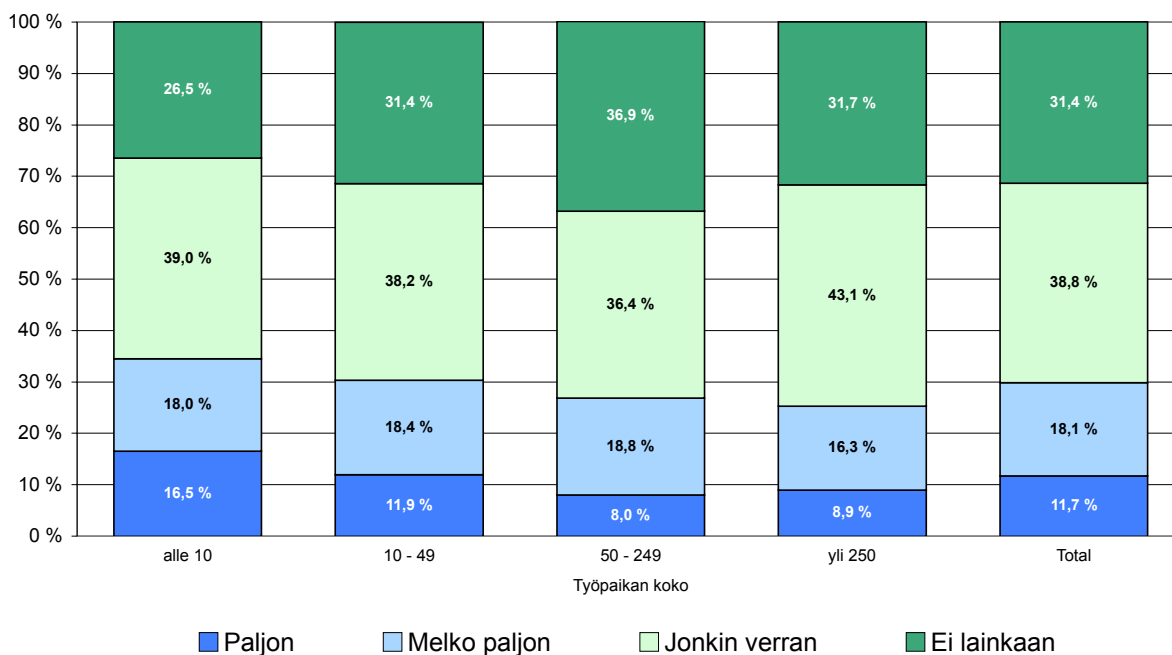
7.3 Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla?

Vaikutusmahdollisuus töiden jakoon työpaikalla näyttäisi noudattelevan myös samaa kaavaa kuin aikaisemmissa kysymyksissä – mitä isommasta yrityksestä on kyse, sitä heikommät ovat vaikutusmahdollisuudet. Erityisesti voi huomioida kuitenkin sen, että suuryrityksissä vaikutusmahdollisuuksia töiden jakoon ei koe olevan lainkaan 32 % vastaajista, kun kaikista eniten ei lainkaan -vastauksia vaikutusmahdollisuuksien osalta ovat antaneet 50–249 henkeä työllistävien yritysten työntekijät (37 %). Mikroyritysten työntekijöistä vain 27 % koki, ettei heillä ole lainkaan vaikutusmahdollisuuksia töiden jakoon.

Vaikutusmahdollisuuksia töiden jaossa on...

(n = 792)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



7.4 Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa?

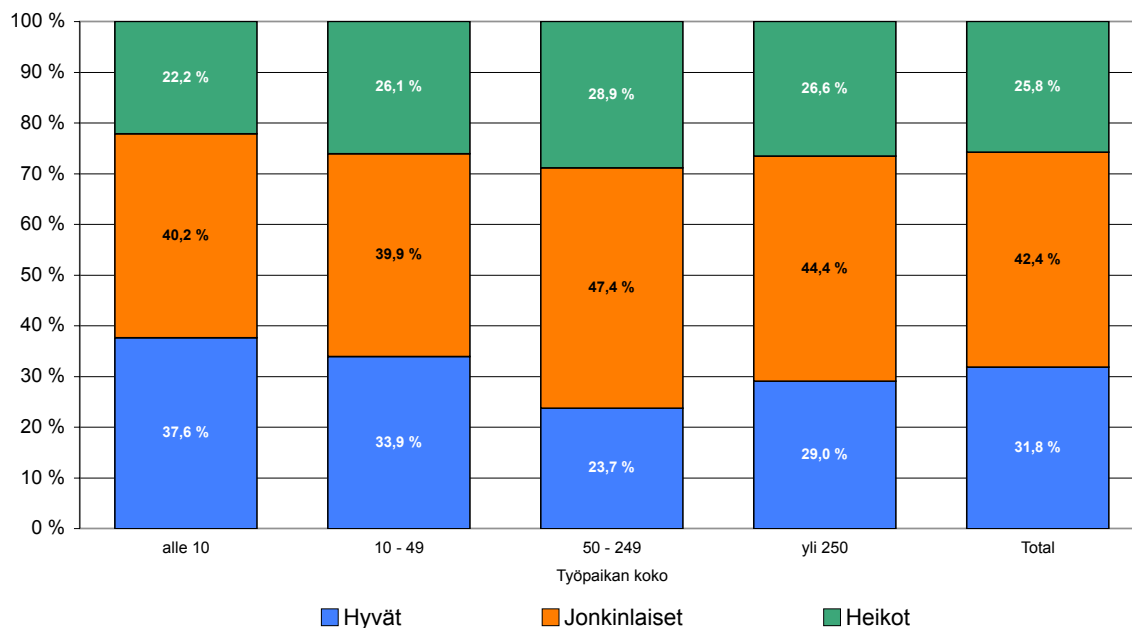
Vaikutusmahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen näyttäisivät tutkimustulosten perusteella olevan kaikista parhaimmat mikroyrityksissä. Vastaajista peräti noin 38 % oli sitä mieltä, että kehittämismahdollisuudet ovat hyvät. Sitä vastoin keski suurten yritysten vastaajista vain noin 24 % piti hyvinä mahdollisuuksia kehittää työpaikan toimintaa.

Tulos vahvistaa käsitystä siitä, että mikroyrityksissä työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat paremmat ja helpommin toteutettavissa kuin suuremmissa yrityksissä. Pieni koko vaikuttaisi olevan selvä etu toimintoja kehitettäessä. Toisaalta tämä on luonnollista, kun pienissä yrityksissä kaikki työntekijät ovat yleensä helpommin kanssakäymisessä niin keskenään kuin yrittäjä-omistajankin kanssa. Näin tieto kulkee kaikkien keskuudessa nopeammin ja vaivattomammin, eikä kehittämistoimenpiteissä ja niiden esilletuomisessa tarvita mitään erityisiä käytäntöjä tai organisaatioita.

Mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa ovat...

(n = 774)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö



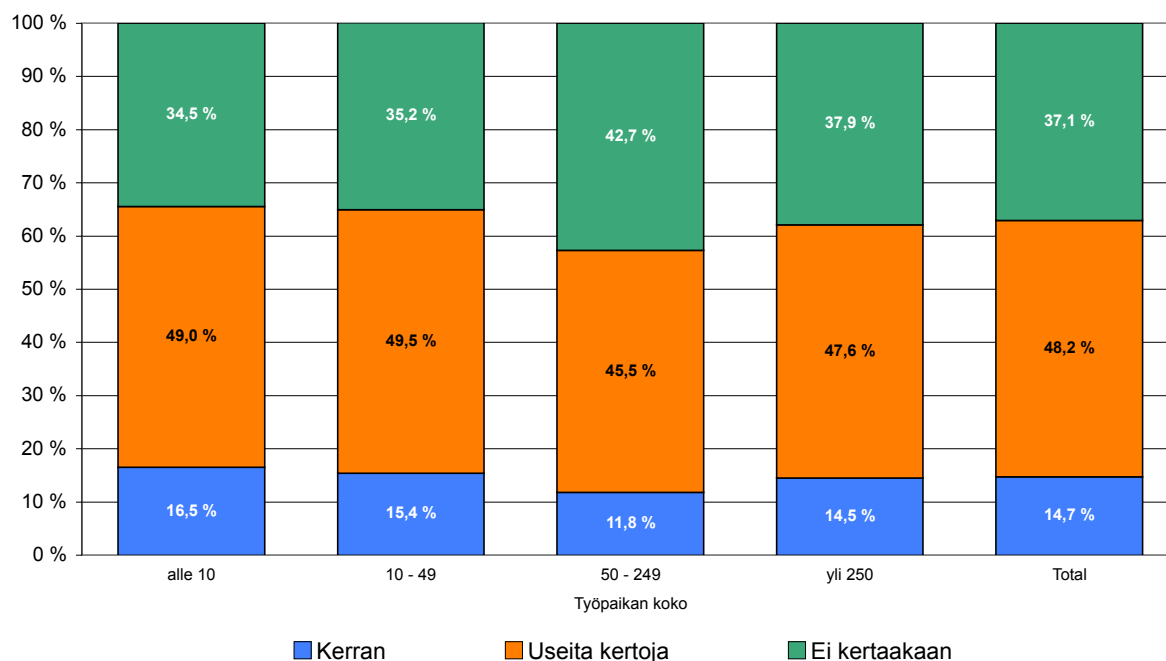
7.5 Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita?

Kaikista eniten työoloihinsa, töiden järjestelyyn tms. liittyviä aloitteita olivat vastaajista tehneet alle 10 ja 10–49 henkeä työllistävien työpaikkojen työntekijät. Erot muihin yrityskokoihin nähdessä eivät ole suuria, mutta suuntaus on sama kuin aiemmiskin työn vaikuttavuutta mittaavissa kysymyksissä. Parantamiseksi tehtävien aloitteiden teko on helpompaa ja joustavampaa pienissä yrityksissä. Aloitteita voidaan helposti tehdä työnteon yhteydessä ja aloite päättyy välittömästi yleensä yhdessä työntekijöiden kanssa työskentelevän omistaja-yrittäjän käsittelyyn ilman erillistä organisaatiota tai virallista byrokratiaa.

Olen tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita...

(n = 796)

Lähde: Työolobarometri 2006, Työministeriö





Suomen Yrittäjät

Mannerheimintie 76 A
PL 999, 00101 Helsinki
Puhelin (09) 229 221
Faksi (09) 2292 2980
toimisto@yrittajat.fi
www.yrittajat.fi