

Tämän raportin ovat laatineet:

lainopillinen asiamies Harri Hellstén, puh. 09 2292 2940, harri.hellsten@yrittajat.fi

ekonomisti Harri Hietala, puh. 09 2292 2845, harri.hietala@yrittajat.fi

työmarkkina-asioiden päällikkö Outi Tähtinen, puh. 09 2292 2842, outi.tahtinen@yrittajat.fi

Esipuhe

Suomen työmarkkinat ovat olleet viime vuodet muutoksessa, joka jatkuu edelleen. Globaali taloustilanne aiheuttaa omat haasteensa, minkä lisäksi Suomen työikäinen väestö on ikääntymässä. Elatusuhde on muuttumassa radikaalisti ja maahamme tarvitaan jatkossa yhä enemmän työntekijöitä myös ulkomailta. Lisäksi nykyisen väestön työurien pituutta tulee kasvattaa sekä alku-että loppupäästä.

Työntekijöiden hyvät työolot ovat tärkeä tekijä, kun tavoitteena on saada ihmiset pysymään työelämässä pidempään. Hyvillä työoloilla ja varhaisella puuttumisella mahdollisiin ongelmiin työpaikoilla ehkäistään työurien katkeaminen ennen aikojaan. Parhaimmillaan hyvät työolot lisäävät merkittävästi yrityksen tuottavuutta. Työikäisen väestön vähentyessä hyvät työolot ovat yrityksille yksi tärkeä keino pitää kiinni osaavista työntekijöistä.

Pienten ja keskisuurten yritysten merkitystä muuttuvilla työmarkkinoilla ei voi väheksyä. Pk-yritykset työllistävät yli 60 % yksityisen sektorin työvoimasta ja suurin osa uusista työpaikoista syntyy aiempien vuosien tapaan, edelleen pk-yrityksiin. Pk-yritykset ovat kantaneet myös vastuunsa työpaikkojen säilyttämisessä viime aikojen vaikeassa taloustilanteessa.

Suomen Yrittäjät osallistuu tämän selvityksen kautta keskusteluun suomalaisen työelämän laadusta erityisesti pk-yrityksissä nyt ja lähitulevaisuudessa. Kuten aiempina vuosina, on tämänkin vuoden tulosten perusteella iloksemme todettavissa, että työntekijät voivat pienemmissä yrityksissä hyvin.

Aineisto

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa vuosittain työolobarometrin avulla suomalaisen työelämän laadun kehittymistä ja palkansaajien käsityksiä oman työelämänsä laadusta. Tiedot kerätään Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä syys-lokakuussa. Tutkimus pohjautuu palkansaajilta saatuihin tietoihin heidän oman työelämänsä laadusta ja sen muutoksista. Vuonna 2009 vastaajia oli 698 yksityiseltä sektorilta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia työssä olevia palkansaajia.

Suomen Yrittäjät on tätä selvitystä varten analysoinut vuoden 2009 työolobarometrin yhteydessä kerättyjä tietoja ja tehnyt niistä työpaikan koon mukaisia tarkasteluja. Suomen Yrittäjät on tehnyt vastaavanlaisia tarkasteluita 7 kertaa aikaisemmin 2000-luvulla. Selvitykseen on otettu mukaan vain osa työolobarometrin laajasta tutkimusaineistosta siten, että on pyritty löytämään muutamia työelämän laadun ja ajankohtaisen keskustelun kannalta olennaisia ja keskeisiä tekijöitä. Tarkastelussa ovat mukana vain yksityisen sektorin työpaikat. Aluksi pk-yritysten asemaa työnantajina on tarkasteltu yleisesti perustuen Tilastokeskuksen yritysrekisteriin.

Selvitys julkaistaan myös internetissä osoitteessa www.yrittajat.fi/suomenyrittajat/tutkimustointa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemat tiedot työolobarometristä löytyvät ministeriön internet-sivuilta <http://www.tem.fi/julkaisut>, ja vanhemmat työ- ja elinkeinotoimistojen sivuilta osoitteesta www.mol.fi/julkaisut.

Sisällysluettelo

ESIPUHE	3
SISÄLLYSLUETTELO	4
TIIVISTELMÄ	6
1 PK-YRITYSTEN ASEMA TYÖNANTAJINA TILASTOJEN MUKAAN	8
1.1 Yritysten määrä	8
1.2 Yritysten henkilöstö	8
1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä	9
2 TYÖNANTAJIEN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET SUHTEET	10
2.1 Ovatko työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?	12
2.2 Kuinka paljon ristiriitoja esiintyy esimiesten ja alaisten välillä?	12
2.3 Mihin suuntaan esimiesten johtamistapa on kehittymässä?	13
2.4 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?	14
2.5 Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti?	14
2.6 Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin?	14
2.7 Keskustellaanko työpaikalla työtehtävistä ja tavoitteista?	15
2.8 Onko asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?	16
3 TYÖNTEKIJÖIDEN LUOTTAMUS TYÖSUHTEEN PYSYVYYTEEN	17
3.1 Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana?	18
3.2 Säilyykö työpaikka?	18
3.3 Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana?	19
3.4 Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta?	19
3.5 Muutetaanko päivittäistä tai viikoittaista työaikaa?	20
3.6 Siirretäänkö toisiin tehtäviin?	20
3.7 Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua?	20
3.8 Saisiko ammattiaan vastaavaa työtä, jos jäisi nyt työttömäksi?	22
4 TYÖN RASITUSTEKIJÄT JA TYÖKYKY	23
4.1 Esiintyykö työpaikalla työpaikkakiusaamista?	24
4.2 Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä?	24
4.3 Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja?	24
4.4 Työtahdin ja kiireen muutos?	25
4.5 Kuinka paljon työntekijä on ollut poissa työstään oman sairautensa takia?	26

5	TYÖMOTIVAATIO JA KEHITTYMISMAHDOLLISUUDET	27
5.1	Mihin suuntaan työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä ovat kehittymässä?	28
5.2	Mihin suuntaan mahdollisuudet kehittää itseään ovat kehittymässä?	28
5.3	Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita?	28
5.4	Kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita?	30
5.5	Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana?	30
5.6	Onko viime aikoina nauttinut päivittäisistä toimista?	31
5.7	Onko viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen?	31
6	PALKKAUS	32
6.1	Onko palkkaus oikeudenmukainen?.....	32
6.2	Onko palkkaus kilpailukykyinen?.....	33
6.3	Onko palkkaus kannustava?	33
6.4	Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan?	34
6.5	Onko tehnyt ylitöitä, joista ei ole saanut lainkaan korvausta rahana tai vapaana?	35
7	TYÖNTEKIJÄN VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	36
7.1	Voiko työntekijä vaikuttaa siihen, mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu?	36
7.2	Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtahtiinsa?.....	37
7.3	Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla?	38
7.4	Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa?	38
7.5	Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtääviä aloitteita?.....	39
7.6	Mihin suuntaan mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaan ovat kehittymässä?	39
7.7	Mihin suuntaan mahdollisuus käyttää kykyjään on muuttunut?.....	40

Tiivistelmä

Työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet

- mitä pienempi yritys, sitä avoimemmaksi ja luottamuksellisemmaksi työntekijät kokevat johdon ja työntekijöiden väliset suhteet
- esimiesten ja alaisten välisten ristiriitojen määrä on vähäinen kaikenkokoisilla työpaikoilla
- mitä pienempi yritys, sitä tasapuolisemmaksi työntekijät kokevat työntekijöiden välisen kohtelun
- tietojen välittäminen on avoimempaa pienissä yrityksissä
- pienillä työpaikoilla on vähemmän asioita, joista tulisi keskustella avoimemmin

Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen

- pienet yritykset ovat vähentäneet henkilöstöä suuria yrityksiä vähemmän
- työntekijöiden luottamus työpaikkansa säilyvyyteen on pienemmissä yrityksissä korkeammalla tasolla kuin suuryrityksissä
- pienten yritysten työntekijät luottavat muita työntekijöitä enemmän siihen, ettei heitä irtisanota tai lomauteta
- mitä pienempi yritys, sitä harvempi työntekijä uskoo joutuvansa siirretyksi toisiin tehtäviin yrityksen sisällä
- pienten yritysten työntekijät suhtautuvat työllistymiseensä omalla alallaan mahdollisessa irtisanomistilanteessa suurten yritysten työntekijöitä luottavaisemmin

Työn rasiustekijät ja työkyky

- pienissä yrityksissä esiintyy vähemmän työpaikkakiusaamista
- mitä pienempi yritys, sitä useampi työntekijä kokee työpaikalla olevan riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden
- pienten yritysten työntekijät kokevat suurten yritysten työntekijöitä useammin työpaikan töiden olevan hyvin organisoituja
- pienten yritysten tekijät kokevat muita työntekijöitä harvemmin työtahdin ja kiireen lisääntyneen
- pienissä yrityksissä työntekijöiden sairauspoissaolojen määrä on pienempi

Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet

- enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä kokee työn mielekkyyden ja työhalujen pysyneen ennallaan
- suurin osa kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä kokee mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssään pysyneen ennallaan
- työntekijät kokevat oppivansa koko ajan uusia asioita kaikenkokoisilla työpaikoilla
- pienemmissä yrityksissä on suuria yrityksiä vähemmän palkallisia kurssipäiviä
- työntekijät nauttivat useammin päivittäisistä työtehtävistään pienemmillä työpaikoilla
- pienemmissä yrityksissä korostuu niiden työntekijöiden osuus, jotka kokevat olevansa usein toiveikkaita tulevaisuutensa suhteen

Palkkaus

- suurin osa työntekijöistä kokee palkkauksen oikeudenmukaisena
- enemmistö työntekijöistä pitää yrityksen palkkausta kilpailukykyisenä ja kannustavana
- mitä suurempi yritys, sitä enemmän työntekijöiden henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan
- pienempien yritysten työntekijät tekevät vähemmän ylitöitä korvauksetta

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet

- työntekijät pienemmissä yrityksissä kokevat vaikutusmahdollisuutensa työtehtäviin ja työtahtiin paremmiksi kuin suurten yritysten työntekijät
- mitä pienempi yritys, sitä paremmiksi työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa töiden jakoon
- mikroyritysten työntekijät kokevat suurempien yritysten työntekijöitä useammin, että heillä on hyvät vaikutusmahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen
- työntekijät tekevät suhteellisen paljon parantamiseen tähtääviä aloitteita kaikenkokoisissa yrityksissä
- yrityksen koolla ei ole merkittävää vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan asemaan tai työtehtäviin kehittyvän
- selvä enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä kokee itsensä kehittämisen mahdollisuuksien säilyneen ennallaan

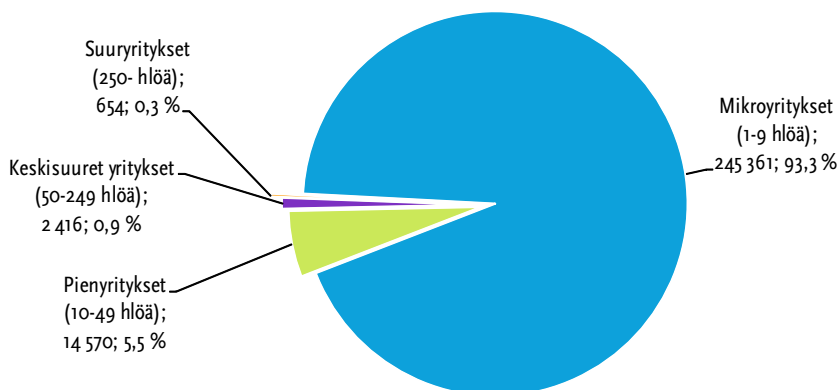
1 Pk-yritysten asema työnantajina tilastojen mukaan

1.1 Yritysten määrä

Vuonna 2008 Suomessa oli 320 952 yritystä Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin mukaan. Ilman maa- metsä- ja kalatalouden toimialaa yrityksiä oli 263 001. Pk-yritysten, siis alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus yrityksistä oli yhteensä 99,7 %. Mikroyrityksiä yrityksistä oli 93,3 %. Myös pienten ja keskisuurten yritysten asema kansantaloudessa on viimeisen 15 vuoden aikana kasvanut voimakkaasti. Yritysten lukumäärä on kasvanut yhtäjaksoisesti vuodesta 1995 lähtien. Viimeisen kymmenen vuoden aikana kasvu on ollut keskimäärin noin 6 000 yritystä vuodessa – kuitenkin vuosina 2006–2008 nettokasvu oli yli 10 000 yritystä vuodessa.

Yritysten määrä kokoluokittain

Yrityksiä 263 001 kpl
Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto 2008, Tilastokeskus

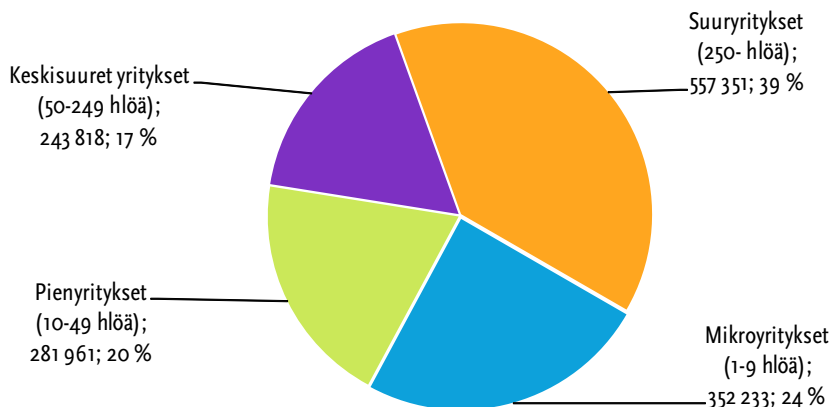


1.2 Yritysten henkilöstö

Pk-yritykset työllistävät noin 61 % 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 17 % yritysten henkilöstöstä.

Yritysten henkilöstö kokoluokittain

Henkilöstö 1 435 361
Lähde: Yritysrekisterin vuositilasto 2008, Tilastokeskus

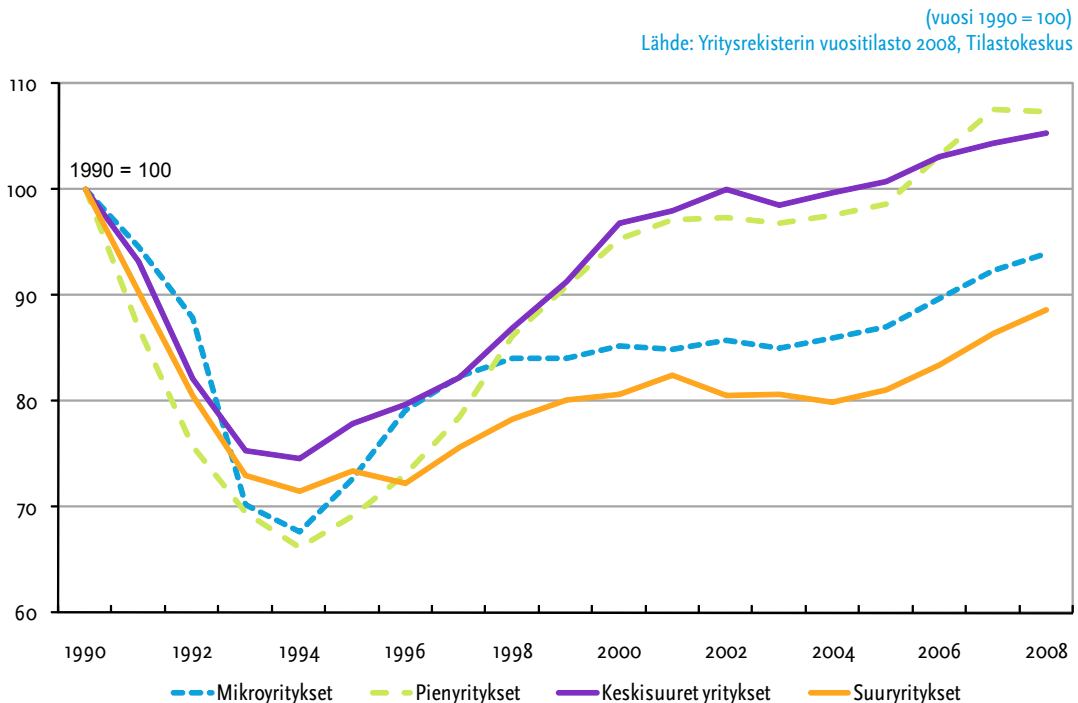


1.3 Työllisyyden muutos erikokoisissa yrityksissä

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. Lisäksi syntyy paljon pieniä palvelualojen yrityksiä kysynnän myötä.

Pk-sektori on vastannut kolmesta neljäsosasta yrityksissä vuoden 1994 jälkeen syntyneistä uusista työpaikoista – kahdesta kolmasosasta kaikista uusista työpaikoista. Kaikkein voimakkaimmin henkilöstö on lisääntynyt vuoden 1994 jälkeen pienissä, 10–49 henkilöä työllistävissä, yrityksissä – yhteensä 62 prosenttia. Keskisuuret yritykset ovat kasvattaneet henkilöstöään 41 prosentilla ja mikroyrityksetkin 39 prosentilla. Pienten ja keskisuurten yritysten henkilöstö ylittää nykyään vuoden 1990 tason.

Työllisten muutos kokoluokittain 1990–2007



2 Työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet

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

Työnantajien ja työntekijöiden välisiä suhteita voidaan työolobarometrin aineiston tietojen pohjalta kuvata eri kokoisissa yrityksissä seuraavasti:

- **Mitä pienempi työpaikka, sitä avoimemmaksi ja luottamuksellisemmaksi työntekijät kokevat johdon ja työntekijöiden väliset suhteet (kappale 2.1)**

KUTEN AIKAISEMMISSA TUTKIMUKSISSA niin myös tämän vuoden aineistosta voi havaita, että työn tekeminen yhdessä ja omistaja-yrittäjän läheisyys näkyy pienyritysten työntekijöiden työelämänäkemyksissä. Työntekijät kokevat, että pienemmissä yrityksissä johdon ja työntekijöiden väliset suhteet ovat avoimempina ja luottamuksellisempina. On sinänsä luonnollista, että suurissa yrityksissä suhteet eivät voikaan muodostua samalla tavalla päivittäisiksi tai läheisiksi kuin pienemmissä yrityksissä.

- **Kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä vain pieni osa kokee, että esimiesten ja alaisten välillä on paljon ristiriitoja. Pienten työpaikkojen työntekijät kokevat kuitenkin huomattavasti useammin, että ristiriitoja ei ole lainkaan (kappale 2.2)**

RISTIRIITOJEN VÄHÄISYYS pienissä yrityksissä ei ole yllättävää, koska työnantaja ja työntekijät ovat pienissä yrityksissä tiiviissä kanssakäymisessä keskenään. Ristiriidat johdon ja alaisten välillä eivät ole suuria, koska tiivis kanssakäyminen edesauttaa nopeampaa ristiriitojen havaitsemista ja näin myös niihin puuttumista. Ristiriidat myös näkyisivät pienissä yrityksissä työyhteisön ilmapiirissä ja tuottavuudessa huomattavasti nopeammin kuin suuremmissa yrityksissä.

- **Suurin osa työntekijöistä kokee esimiesten johtamistavan säilyneen ennallaan. Suurempi osa työntekijöistä kokee esimiesten johtamistavan parantuneen kuin huonontuneen (kappale 2.3)**

PIENTEN YRITYSTEN ESIMIESTEN johtamistavassa ei ole nähtävissä eroa suhteessa suurempiin yrityksiin, vaikka erityisesti mikroyrityksissä esimies-yrittäjillä ei ole usein vastaavia mahdollisuuksia hankkia esimieskoulutusta.

- **Mitä pienempi yritys, sitä tasapuolisemmaksi työntekijät kokevat työntekijöiden välisen kohtelun (kappale 2.4)**

TYÖNTEKIJÄT KOKEVAT KOHTELUN tasapuolisemmaksi pienemmillä työpaikoilla todennäköisesti sen vuoksi, että pienten työpaikkojen työtehtävät eivät ole yleensä niin eriytyneitä kuin suurilla työpaikoilla. Lisäksi pienemmillä työpaikoilla hierarkia on matala eli työnantaja on usein työntekijöidensä kanssa samantyyppisissä työtehtävissä.

- **Pienillä työpaikoilla työntekijät kokevat tietojen välittämisen olevan avoimempaa (kappale 2.5)**

PIENILLÄ TYÖPAIKOILLA työntekijät ja johto työskentelevät enemmän yhdessä samoissa työtehtävissä kuin suuremmissa yrityksissä. Tiedonkulku on pienissä yrityksissä avointa niin virallisissa kuin epävirallisissakin asioissa. Muodollisia menettelyjä tiedonkulkuun ei siis koeta myöskään työntekijöiden puolelta tarpeelliseksi.

- **Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin kaiken kokoisilla työpaikoilla. Mikroyrityksien työntekijät katsovat muita työntekijöitä useammin, että väite esimiehien rakentavasta suhtautumisesta kuvaa heidän työpaikkaansa erittäin hyvin (kappale 2.6)**
- **Työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan yhdessä suhteellisen hyvin kaiken kokoisilla työpaikoilla. Pienemmissä yrityksissä korostuu kuitenkin niiden työntekijöiden osuus, jotka ovat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla keskustellaan yhdessä työtehtävistä ja tavoitteista (kappale 2.7)**

VAIKKA KESKUSTELU ONNISTUU kaikenkokoisissa yrityksissä, tulee huomioida että keskustelujen käytännöt ovat usein erilaisia erikokoisissa yrityksissä. Pienemmissä yrityksissä keskustelu työtehtävistä ja tavoitteista onnistuu luontevasti ilman erillistä ja säädeltyä menettelyä.

- **Verrattuna suurten yritysten työntekijöihin, pienten työpaikkojen työntekijät kokevat heidän työpaikallaan olevan vähemmän sellaisia asioita, joista tulisi keskustella avoimesti (kappale 2.8)**

VASTAUS OSOITTAÄ OSALTAAN, että pienemmillä työpaikoilla keskusteltavat asiat voidaan hoitaa luontevasti töiden ohessa, matalalla hierarkialla ja organisaatiolla yrittäjä-esimiehen osallistuessa työntekijöiden kanssa samoihin työtehtäviin.

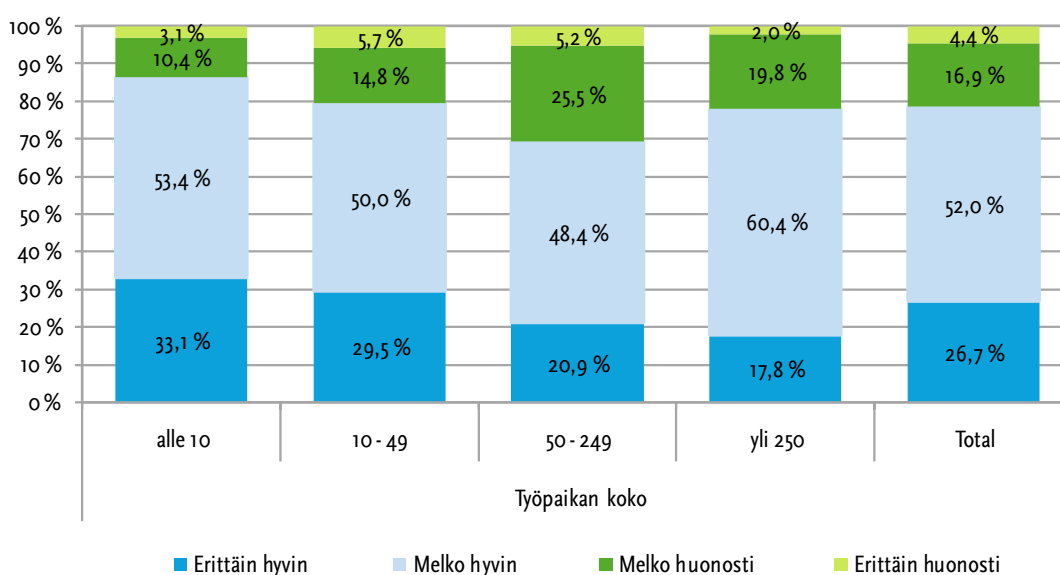
2.1 Ovatko työntekijöiden ja johdon suhteet avoimet ja luottamukselliset?

Alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöistä yhteensä 87 % kokee, että työntekijöiden ja johdon väliset suhteet työpaikoilla ovat avoimet ja luottamukselliset. Suuryrityksissä vastaava luku on 78 % ja keskiuurissa yrityksissä 69 %.

Lisäksi mikroyritysten työntekijöistä 33 % katsoo väitteen sopivan työpaikkaan erittäin hyvin, kun yli 250 työntekijän yrityksissä vain 18 % työntekijöistä vastasi samoin.

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

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

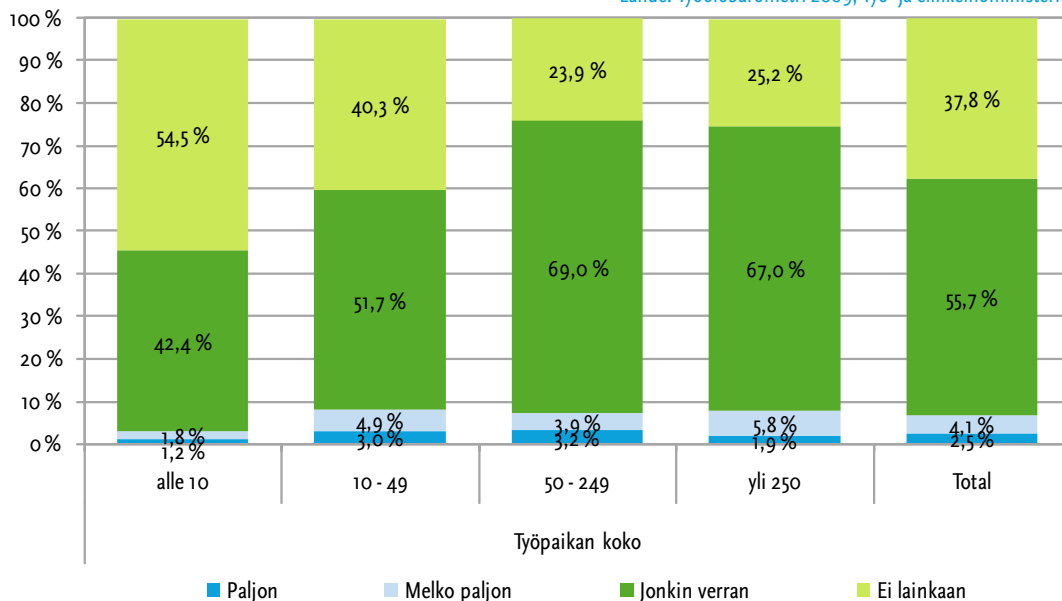


2.2 Kuinka paljon ristiriitoja esiintyy esimiesten ja alaisten välillä?

Mikroyrityksien työntekijöistä 55 % on sitä mieltä, että ristiriitoja työntekijöiden ja esimiesten välillä ei ole lainkaan, kun taas suuryrityksissä ja keskiuurissa yrityksissä ei lainkaan -vastauksen antaneita on huomattavasti vähemmän. Niiden työntekijöiden määrä, jotka katsovat esimiesten ja alaisten välillä olevan paljon tai melko paljon ristiriitoja, on kaikissa yrityskokoluokissa alhainen. Erityisen alhainen kyseinen luku on kuitenkin alle 10 henkeä työllistävissä yrityksissä (3 %).

Ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä on....

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

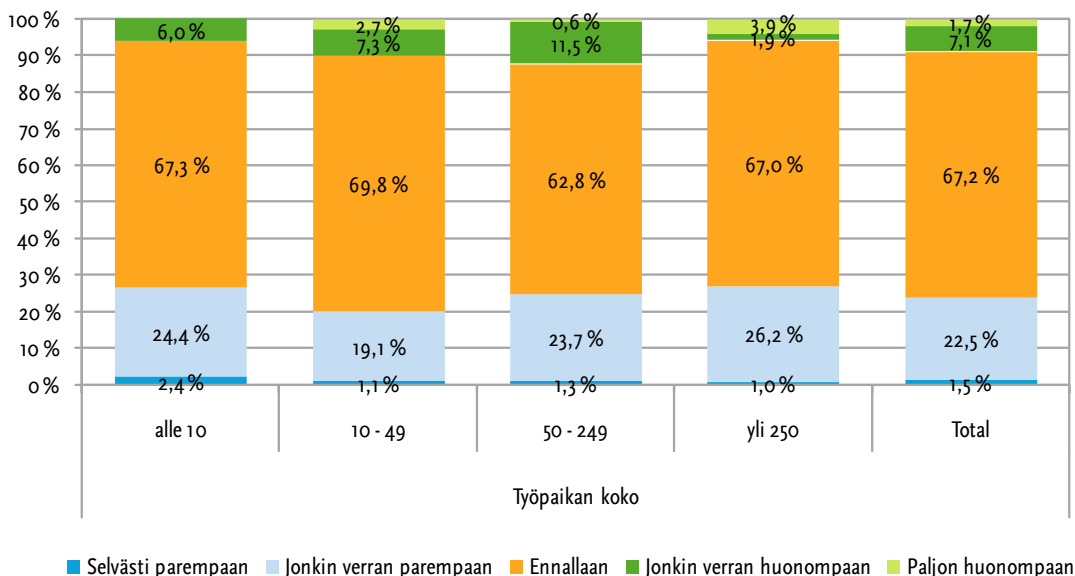


2.3 Mihin suuntaan esimiesten johtamistapa on kehittymässä?

Työolobarometrin vastausten perusteella johtamistavan kehittyminen näyttää olevan aikaisempien vuosien tapaan varsin samalla tasolla riippumatta yrityksen koosta. Valtaosa työntekijöistä katsoo johtamistapojen säilyvän ennallaan tai kehittyvän parempaan suuntaan.

Esimiesten johtamistapa on kehittymässä...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



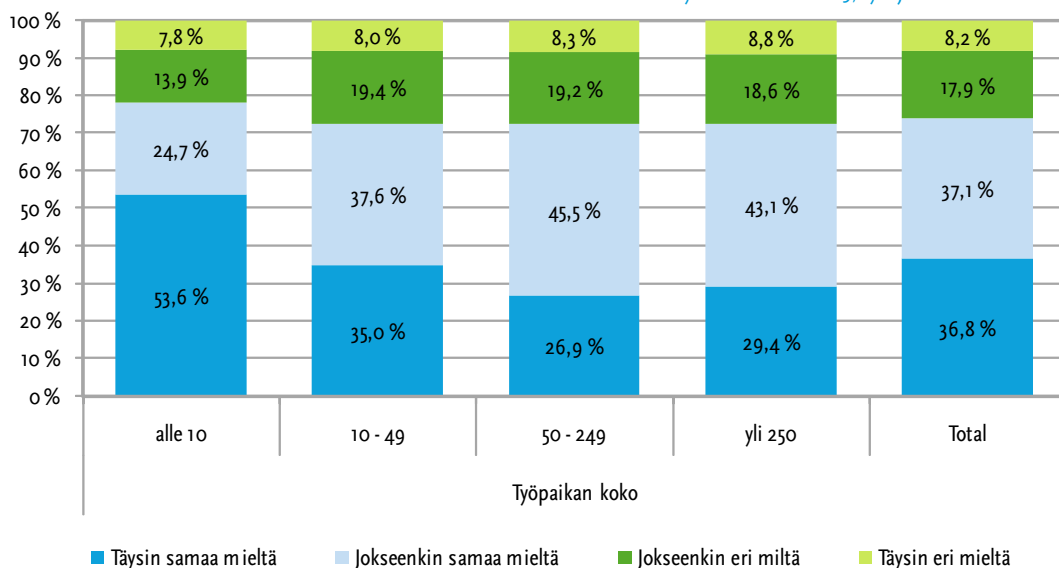
2.4 Kohdellaanko työntekijöitä tasapuolisesti?

Alle 10 hengen yrityksissä 78 % työntekijöistä kokee työntekijöiden kohtelun olevan tasapuolista. Vastaavasti 10–49 hengen yrityksissä 73 %, 50–249 hengen yrityksissä 72 % ja suuryrityksissä 73 % työntekijöistä kokee kohtelun olevan tasapuolista. Tulosta voidaan pitää hyvänä kaikissa yrityskokoluokissa, joskin edelliseen vuoteen verrattuna hieman useampi oli sitä mieltä, ettei työntekijöiden kohtelu heidän työpaikallaan ole tasapuolista.

Alle 10 hengen työpaikoilla korostuu kuitenkin niiden työntekijöiden osuus, jotka ovat täysin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti. Mikroyrityksissä 54 % työntekijöistä kokee näin, kun vastaava luku yli 250 hengen työpaikoilla on 29 %. Sama havainto on ilmennyt aineistosta myös edellisinä vuosina.

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

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



2.5 Välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti?

Alle 10 henkeä työllistävissä yrityksissä työntekijöistä 72 % kokee, että työpaikalla välitetään tietoja avoimesti. Vastaavasti keskisuurissa tiedonkulun kokee avoimeksi 62 % ja suurissa yrityksissä 68 % työntekijöistä. Vastauksista voidaan päätellä, ettei yrityksen koolla ole suurta merkitystä avoimen tiedonkulkuun.

Alle 10 henkeä työllistävien yritysten työntekijöistä 36 % kokee, että tietoja välitetään täysin avoimesti, kun vastaava luku 10–49 hengen yrityksissä on 23 %, 50–249 yrityksissä 14 % ja suuryrityksissä 20 %.

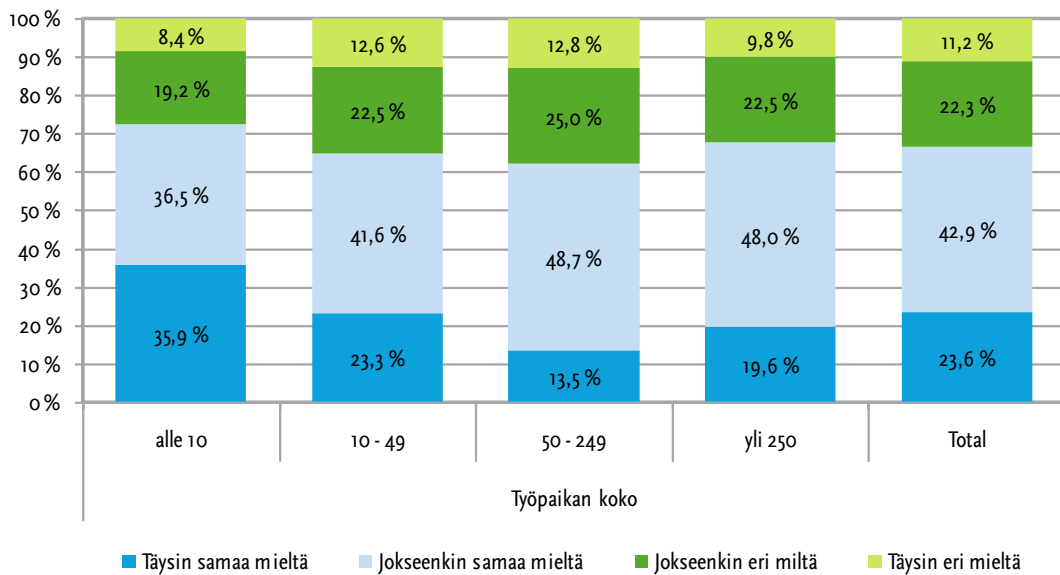
2.6 Kuinka esimiehet suhtautuvat muutosehdotuksiin?

Työolobarometrin vastausten perusteella näyttää siltä, että esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin kaiken kokoisilla työpaikoilla. Alle 50 hengen yrityksissä kuitenkin korostuu niiden työntekijöiden osuus, jotka katsovat väitteen kuvaavan heidän työpaikkaansa erittäin hyvin. Edelliseen vuoteen verrattuna myös yhä harvempi pk-yrityksissä työskentelevä koki esimiesten suhtautuvan huonosti työntekijöiden muutosehdotuksiin.

Vastausten perusteella näyttää siltä, että esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin kaikenkokoisilla työpaikoilla. Alle 10 hengen yrityksissä kuitenkin korostuu niiden työntekijöiden osuus, jotka katsovat väitteen kuvaavan heidän työpaikkaansa erittäin hyvin.

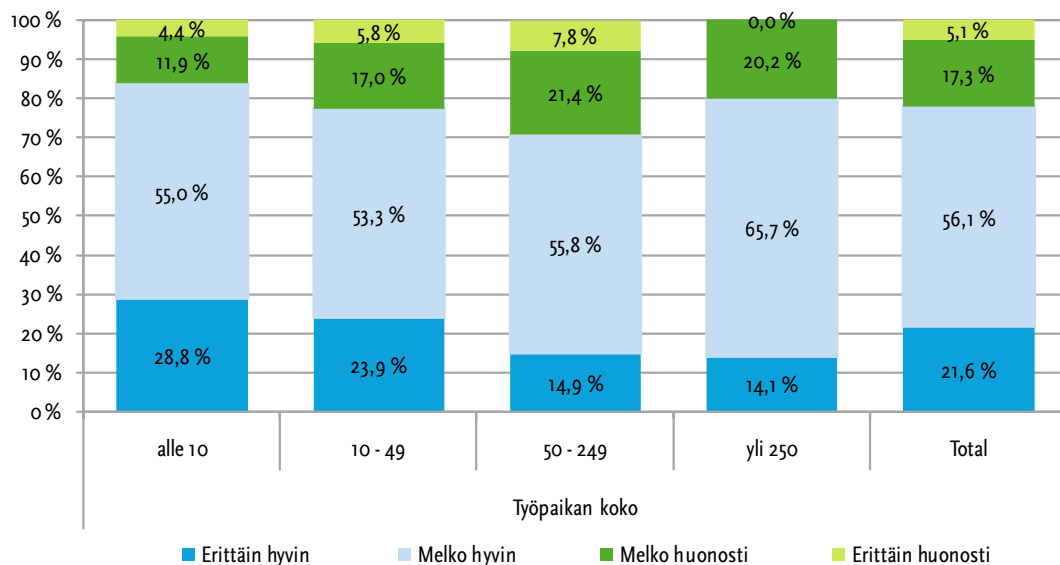
Olen väitteen ”työpaikalla väitetään tietoja avoimesti” kanssa...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin kuvaava työpaikkaa...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

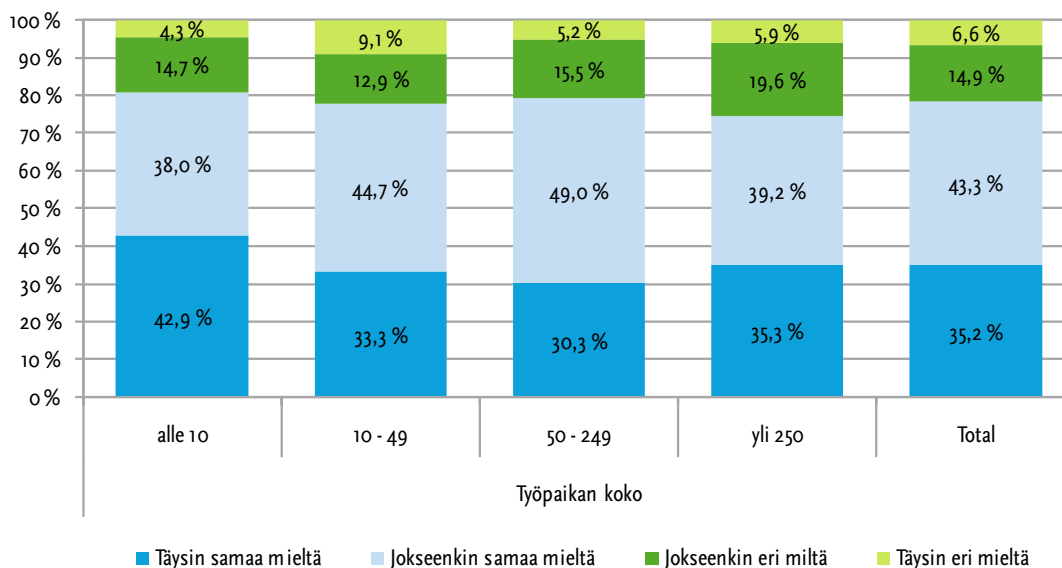


2.7 Keskustellaanko työpaikalla työtehtävistä ja tavoitteista?

Työtehtävistä ja tavoitteista keskustellaan työpaikoilla yhdessä riippumatta työpaikan kokoluokasta. Alle 10 hengen yrityksissä korostuu kuitenkin niiden työntekijöiden osuus (43 %), jotka ovat täysin samaa mieltä siitä, että työpaikalla keskustellaan yhdessä työtehtävistä ja tavoitteista. Vasenta luku yli 250 hengen yrityksissä on 35 %.

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

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

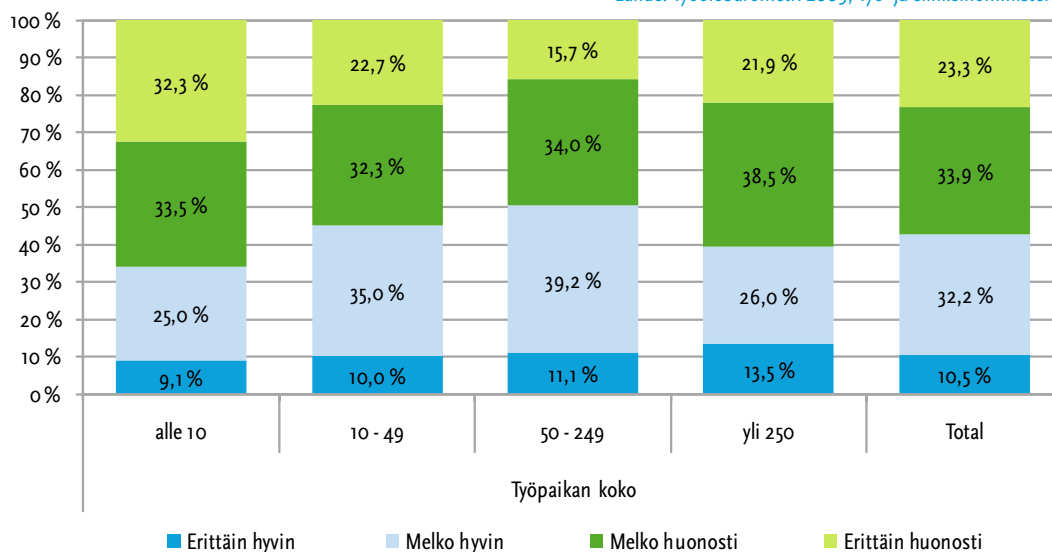


2.8 Onko asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti?

Vastausten perusteella alle 10 hengen yrityksissä on selvästi muita yrityksiä vähemmän työntekijöitä, jotka kokevat työpaikalla olevan paljon asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. Mikroyrityksissä tällaisia työntekijöitä on 34 %, kun yli 50 hengen työpaikoilla vastaava luku on 50 % ja yli 250 hengen yrityksissä 40 %. Alle 10 hengen työpaikkojen työntekijöistä 32 % vastasi, että väittämä ”työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti” sopii erittäin huonosti heidän työpaikalleen, kun yli 250 hengen työpaikoilla vastaava luku on 22 %.

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

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



3 Työntekijöiden luottamus työsuhteen pysyvyyteen

Yleinen taloudellinen tilanne vaikuttaa aiempien vuosien tapaan työelämään merkittävästi. Luottamus työsuhteen pysyvyyteen ei kuitenkaan ole merkittävästi muuttunut ainakaan kaikista pienimmistä yrityksissä, vaikka yleisesti työmarkkinoilla tilanne heikkeni vuonna 2009 merkittävästi.

Työntekijöiden luottamusta työsuhteen pysyvyyteen voidaan työolobarometrin aineiston tietojen pohjalta kuvata erikokoisissa yrityksissä seuraavasti:

- **Pienemmät yritykset ovat vähentäneet henkilöstöä suuria yrityksiä vähemmän (kappale 3.1)**

SOPEUTTAMISKEINOISTA VALLITSEVAAN taloudelliseen tilanteeseen käytössä ovat olleet erityisesti avoimien työpaikkojen täyttämättä jättäminen ja määräaikaisten sopimusten uusi-mattomuus. Kyseiset sopeuttamistoimet ovat olleet käytössä erityisesti suurissa yrityksissä. Irtisanomisten lukumäärät ovat kasvaneet. Alle 10 hengen yrityksissä irtisanomisten määrä oli kasvanut 3 %-yksikköä, kun vastaava luku keskiuurissa yrityksissä oli 22 ja suuryrityksissä 17 %-yksikköä.

- **Työntekijöiden luottamus työpaikkansa säilyvyyteen on korkeammalla pienemmissä yrityksissä. Alle 250 hengen yrityksissä korostuu erityisesti niiden työntekijöiden osuus, jotka ovat täysin varmoja työpaikkansa säilymisestä (kappale 3.2)**

- **Mitä pienempi yritys, sitä suurempi on työntekijöiden luottamus siihen, ettei heitä lomauteta seuraavan vuoden kuluessa vähintään kahden viikon ajaksi (kappale 3.3)**

- **Mitä pienempi yritys, sitä suurempi on työntekijöiden luottamus nykyisen työpaikkansa pysyvyyteen (kappale 3.4)**

PIENISSÄ YRITYKSISSÄ TYÖNTEKIJÄT koetaan ensisijaisesti voimavarana ja sopeutumista taloudelliseen tilanteeseen on haettu muilla keinoilla kuin työntekijöitä vähentämällä, jolloin työntekijöille on kasvanut vahva luottamus työpaikkansa säilymiseen.

- **Viikoittaisen tai päivittäisen työajan muuttamiseen ei uskota minkään kokoisella työpaikalla (kappale 3.5)**

- **Mitä pienempi yritys, sitä harvempi työntekijä uskoo joutuvansa siirretyksi toisiin tehtäviin (kappale 3.6)**

EROA SELITTÄNEE PITKÄLTI SE, ettei pienissä yrityksissä useinkaan ole jo organisaation koko huomioon ottaen suurempien yritysten mahdollisuuksia siirtää työntekijöitä toisiin tehtäviin.

- **Selvä enemmistö kaiken kokoisten yritysten työntekijöistä uskoo työllisyystilanteensa seuraavan vuoden kuluessa joko paranevan tai säilyvän ennallaan (kappale 3.7)**

- **Pienten yritysten työntekijät suhtautuvat omaan työllistymiseensä omalla alallaan mahdollisessa irtisanomistilanteessa suurten yritysten työntekijöitä luottavaisemmin (kappale 3.8)**

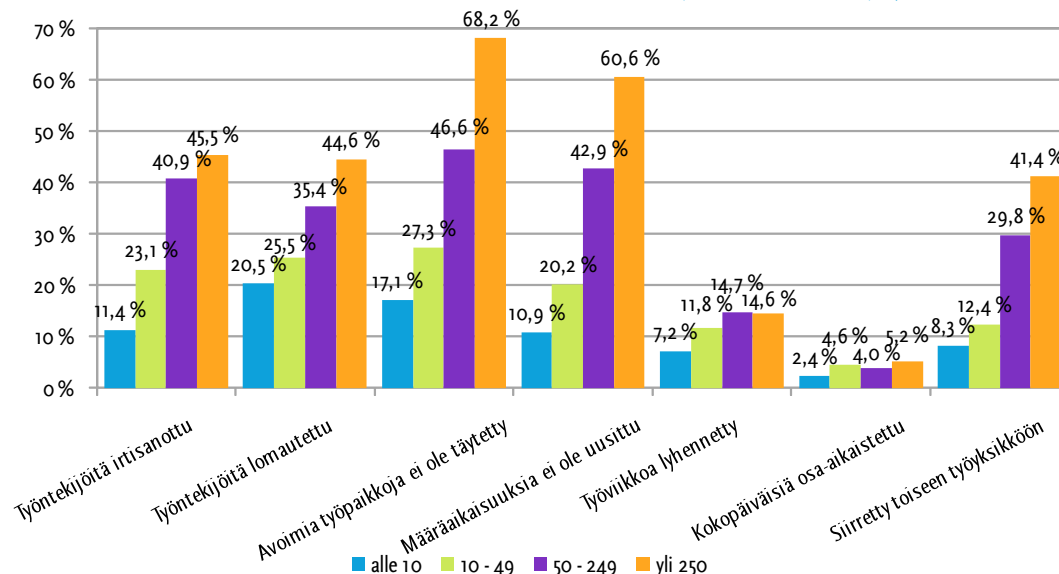
PIENEMMILLÄ TYÖPAIKOILLA TYÖTEHTÄVÄT eivät ole yhtä selkeästi eriytetty kuin suurilla työpaikoilla. Laaja-alaiset ja monipuoliset työtehtävät takaavat ammattitaidon ja kokemuksen, jotka luovat uskoa myös tulevaan työllistymiseen omalle ammattialalle.

3.1 Onko työpaikalta vähennetty henkilöstöä viimeisen 12 kuukauden aikana?

Edelliseen vuoteen verrattuna on kaiken kokoisissa yrityksissä jouduttu vähentämään enemmän henkilöstöä. Erot suurten ja pienten työpaikkojen välillä ovat kuitenkin varsin selvät. Pienillä työpaikoilla ei ole vähennetty henkilöstöä siinä määrin kuin suurilla työpaikoilla. Toisaalta on huomioitava, että kaikissa työpaikkakokoluokissa jo yhden työntekijän työsuhteen päättyminen on antanut ”kyllä” vastauksen.

Irtisanomiset, lomautukset ja työpaikkojen täyttämättä jättäminen erikokoisilla työpaikoilla

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

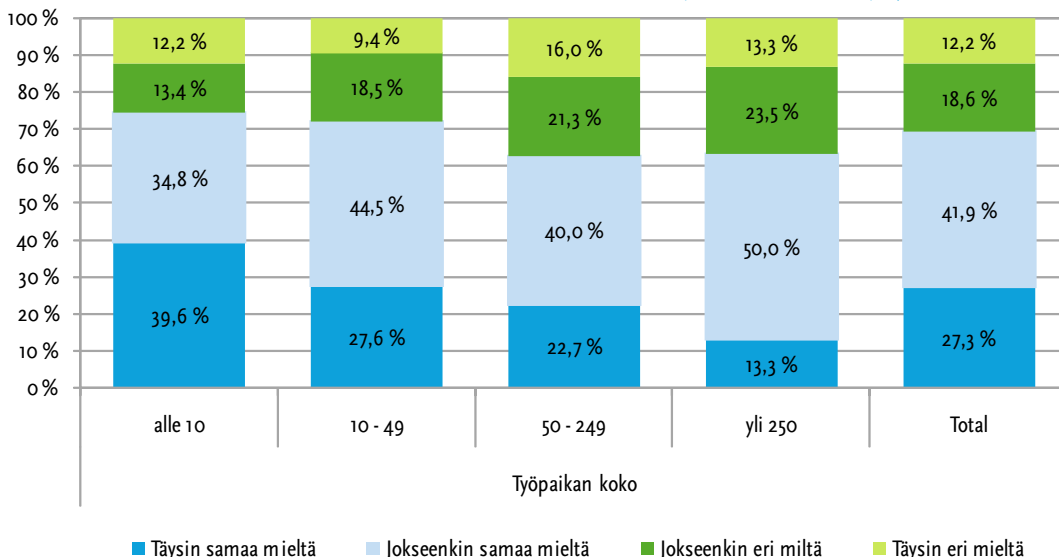


3.2 Säilykö työpaikka?

Työolobarometrin vastausten perusteella alle 10 hengen yrityksissä on luottamus työpaikan säilymiseen edellisestä vuodesta kasvanut kun taas yli 50 hengen yrityksissä se on vähentynyt. Alle 10 hengen yrityksissä 40 % työntekijöistä on täysin varmoja työpaikkansa säilymisestä, kun vastaava luku 50–249 hengen yrityksissä on 23 % ja yli 250 hengen yrityksissä 13 %.

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

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

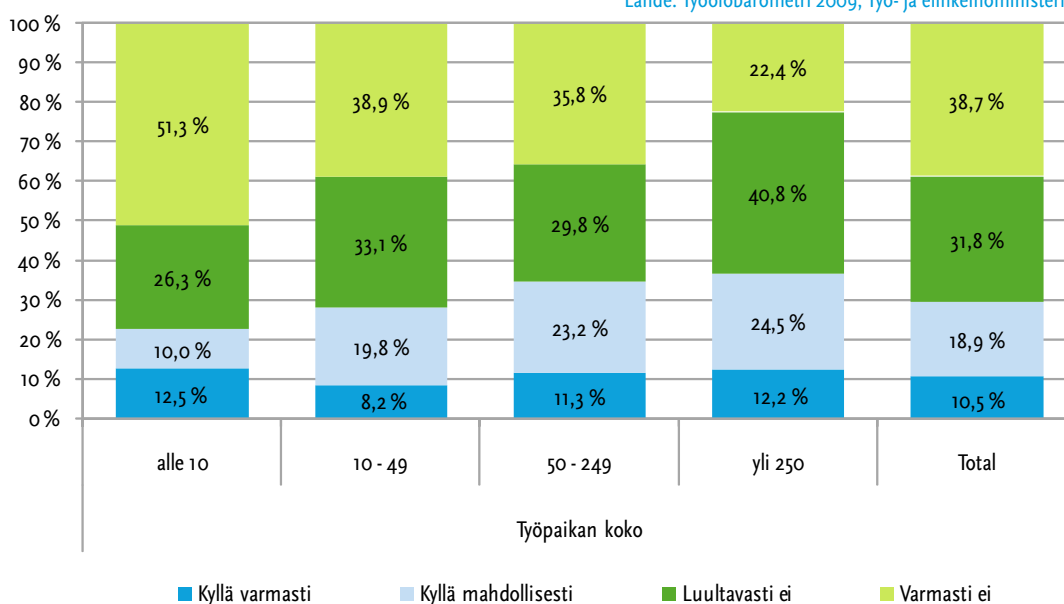


3.3 Lomautetaanko seuraavan vuoden aikana?

Pienemmissä yrityksissä on huomattavasti enemmän työntekijöitä, jotka ovat täysin varmoja siitä, ettei heitä lomauteta tulevan vuoden aikana. Alle 10 hengen yrityksissä 51 % on täysin varmoja, ettei heitä lomauteta, kun vastaava luku 50–249 hengen yrityksissä on 36 % ja yli 250 hengen yrityksissä 22 %. Sen sijaan niiden työntekijöiden osuus, jotka pitävät lomauttamista seuraavan vuoden aikana mahdollisena tai varmana, on kasvanut olennaisesti kaikissa yrityksissä. Kokonaisuutena työntekijöiden luottamuksessa siihen, että heitä ei lomauteta, ei ollut kovin suuria eroja eri yrityskokojen välillä.

Lomautetaanko vähintään kahden viikon ajaksi...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

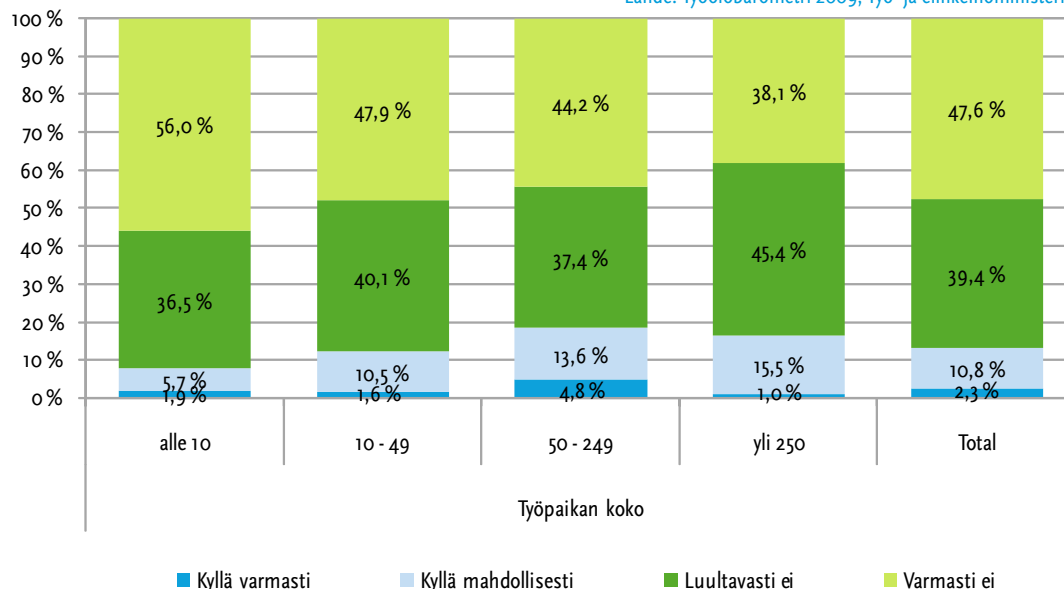


3.4 Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta?

Alle 10 hengen työpaikoilla työntekijöiden luottamus oman työpaikkansa pysyvyyteen on suurempaa kuin suurissa yrityksissä. Alle 10 hengen työpaikoilla 56 % työntekijöistä on täysin varma, että heitä ei irtisanota nykyisestä työpaikasta. Vastaava luku 10–49 hengen työpaikoilla on 48 %, 50–249 hengen työpaikoilla 44 % ja yli 250 hengen yrityksissä 38 %.

Irtisanotaanko nykyisestä työpaikasta...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

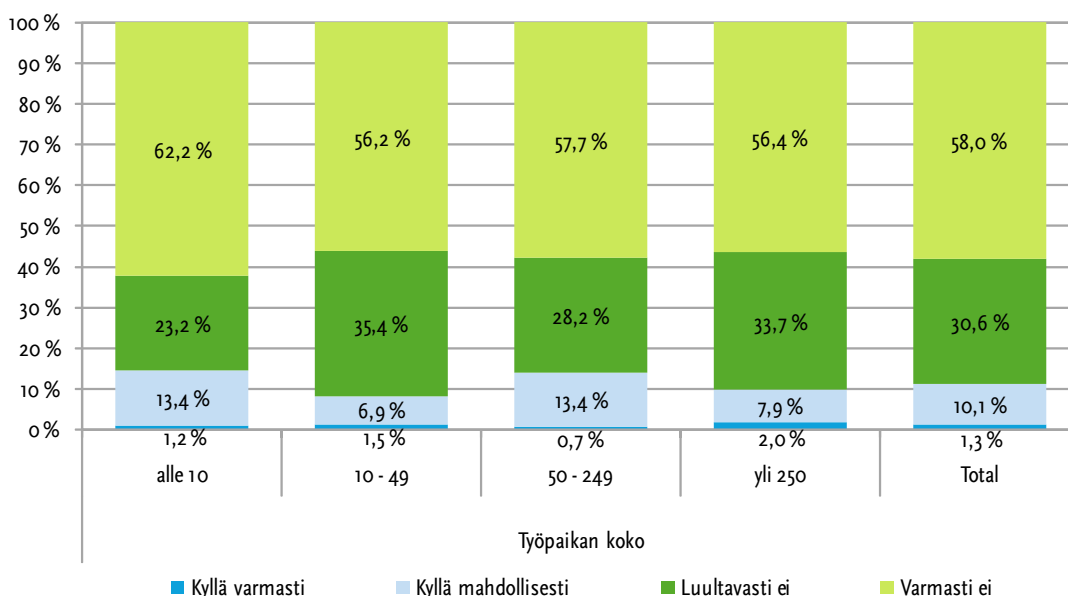


3.5 Muutetaanko päivittäistä tai viikoittaista työaika?

Vastausten perusteella kaikenkokoisilla työpaikoilla työntekijät uskovat siihen, ettei heidän viikottaista/päivittäistä työaikaansa muuteta. Luottavaisimmalla mielellä ovat alle 10 hengen työpaikoilla työskentelevät, joista 62 % ilmoitti olevansa varmoja, ettei heidän työaikansa tule muuttumaan. On hyvä huomioida, että työntekijöiltä on kysytty yleisesti työajan muuttamisesta, ei pelkästään sen vähentämisestä.

Muutetaanko viikottaista/päivittäistä työaika...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



3.6 Siirretäänkö toisiin tehtäviin?

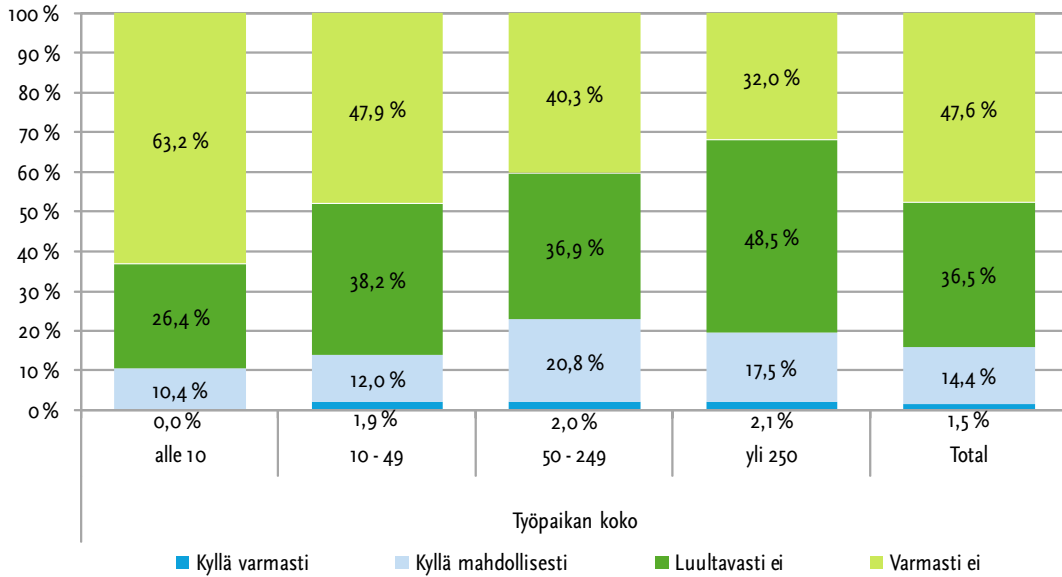
Alle 10 hengen yrityksissä 63 % työntekijöistä on varmoja, ettei heitä siirretä toisiin tehtäviin, kun vastaava luku yli 250 hengen yrityksissä on 32 %. Vain 10 % mikroyritysten työntekijöistä pitää mahdollisena, että heidät siirretään toisiin tehtäviin, kun yli 250 hengen yrityksissä 20 % työntekijöistä pitää mahdollisena tai varmana, että heidät siirretään toisiin tehtäviin.

3.7 Millainen on yleinen työllisyystilanne vuoden kuluttua?

Kaikissa yrityksissä on nähtävissä työntekijöiden luottamuksen työllisyystilanteeseen huomattavasti parantuneen edellisestä vuodesta. Alle 10 hengen työpaikoilla 41 % työntekijöistä uskoo työllisyystilanteen olevan vuoden kuluttua parempi tai jonkin verran parempi. Vastaava luku on 10–49 hengen yrityksissä 39 %, 50–249 hengen yrityksissä 42 % ja yli 250 hengen yrityksissä 51 %.

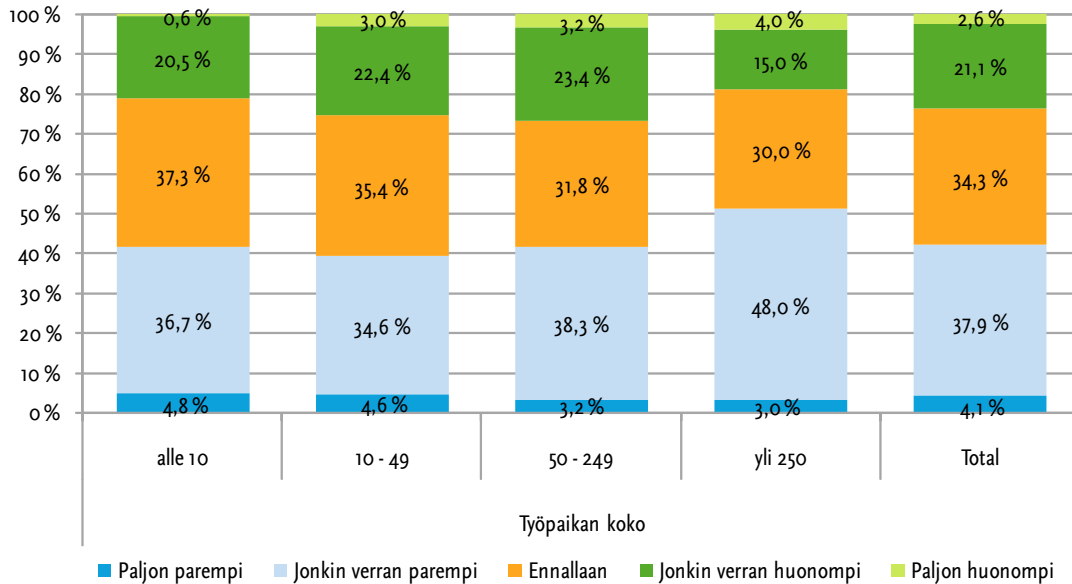
Siirretäänkö toisiin tehtäviin...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



Työllisyystilanne vuoden kuluttua on...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



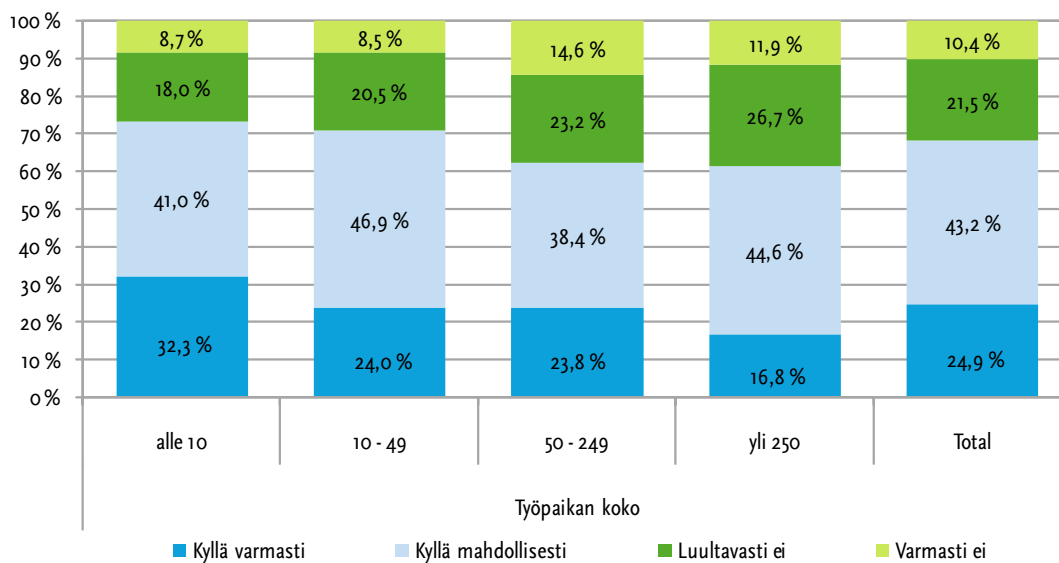
3.8 Saisiko ammattiaan vastaavaa työtä, jos jäisi nyt työttömäksi?

Kyselyn perusteella työpaikan koolla näyttäisi olevan yhteys siihen, kuinka työntekijät luottavat työllistymiseensä ammattiaan tai kokemustaan vastaavassa työssä, jos nyt jäisi työttömäksi.

Alle 10 hengen yritysten työntekijöistä 32 % piti työllistymistään varmana, kun yli 250 hengen yrityksissä vastaava luku oli 17 %. Edelliseen vuoteen verrattuna työntekijöiden usko työllistymiseen omalle alalle oli kuitenkin kaikissa yrityskokoluokissa laskenut merkittävästi.

Saisiko ammattiaan vastaavaa työtä, jos jäisi nyt työttömäksi?

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



4 Työn rasiustekijät ja työkyky

Väestön ikääntyminen ja työikäisen väestön vähentyminen ovat nostaneet työhyvinvoinnin sekä työurien pidentämisen tärkeiksi keskustelunaiheiksi. Eläkkeelle jäämisen keski-ikää pyritään nostamaan lisäämällä panostusta työkyvyn ylläpitämiseen. Työhyvinvoinnilla on huomattava merkitys työssä jaksamiseen ja työurien pidentämiseen. Työyhteisöstä ja työntekijöiden sekä henkisestä että fyysisestä työkyvystä huolehtiminen tulevat jatkossakin olemaan merkittävä kilpailukeino kilpailtaessa osaavasta työvoimasta. Työkykytoimintaan panostaminen lisää työn tuottavuutta kaikissa yrityskokoluokissa. Pienyritysten usein suhteessa pienemmät resurssit työelämän suunnitelmalliseen kehittämiseen aiheuttavat omat haasteensa.

Työolobarometrin tuloksien perusteella palkansaajat kokevat työn rasiustekijät ja työkykyyn liittyvät eri tekijät seuraavasti:

- **Työntekijät kokevat, että pienemmissä yrityksissä esiintyy vähemmän työpaikkakiusaamista kuin suuremmissa yrityksissä (kappale 4.1)**

SUUREMMISSA YRITYKSISSÄ työntekijöiden määrä osaltaan selittää sitä, että niissä työpaikkakiusaaminen on yleisempää. Pienemmissä yrityksissä kiusaaminen kuitenkin myös todennäköisesti havaitaan aikaisemmin ja siihen puututaan herkemmin.

- **Mitä pienempi yritys, sitä useampi työntekijä kokee, että työpaikalla on riittävästi työntekijöitä työtehtäviin nähden (kappale 4.2)**

PIENEMMISSÄ YRITYKSISSÄ henkilöstöä arvostetaan ja irtisanomiset ja lomautukset ovat olleet talouden huonosta tilanteestakin huolimatta suhteellisen harvassa. Jokaisen työntekijän panosta tarvitaan, jotta pienyritys pystyy toimimaan. Riittävä työntekijöiden määrä on erittäin tärkeä tekijä niin työntekijöiden kuin heidän kanssaan töitä tekevien johtaja-yrittäjien työssä jaksamisen kannalta. Jo yhden työntekijän vähentämisellä saattaa olla merkittäviä vaikutuksia yrityksen toimintaan.

- **Pienten yritysten työntekijät kokevat suurten yritysten työntekijöitä useammin työpaikantöiden olevan hyvin organisoituja (kappale 4.3)**

TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUS töiden paremmasta organisoinnista pienissä yrityksissä on toistunut useana vuonna työntekijöiden vastauksissa työolobarometrissä. Vaikka suuremmissa yrityksissä on lähtökohtaisesti suuremmat voimavarat panostaa työn organisointiin ja hallinnointiin, lienee pienemmissä yrityksissä työntekijöillä itsellään paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omien töidensä organisointiin.

- **Pienten yritysten työntekijät kokevat suurempien yritysten työntekijöitä harvemmin työtahdin ja kiireen lisääntyneen (kappale 4.4)**

SUUREMMISSA YRITYKSISSÄ on jouduttu sopeutumaan taloudelliseen tilanteeseen useammin työntekijöitä vähentämällä kuin pienissä yrityksissä. Tämä on varmasti osaltaan lisännyt yrityksiin jääneiden työntekijöiden kiirettä.

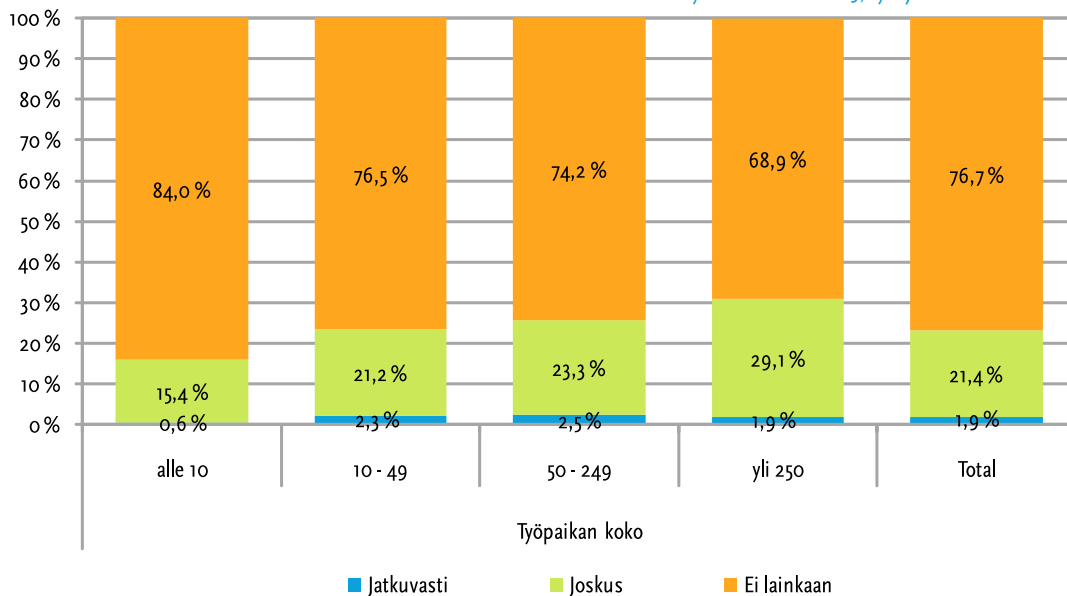
- **Pienissä yrityksissä työntekijöiden sairauspoissaolojen määrä on pienempi (kappale 4.5)**

4.1 Esiintykö työpaikalla työpaikkakiusaamista?

Erot työpaikkakiusaamisen esiintyvyydessä olivat edellisen vuoden tapaan kohtuullisen suuret eri yritysluokkien välillä. Alle 10 henkeä työllistävässä yrityksissä 84 % työntekijöistä katsoo, ettei työpaikalla esiinny lainkaan työpaikkakiusaamista. Yrityskoon kasvaessa näiden työntekijöiden osuus laskee: 50–249 hengen yrityksissä vastaava luku on 74 % ja yli 250 hengen yrityksissä enää 69 %. Pienemmissä yrityksissä on myös vähemmän työntekijöitä, jotka kokevat työpaikkakiusaamista esiintyvän joskus. Kaikenkokoisissa yrityksissä niiden työntekijöiden osuus, jotka kokevat työpaikkakiusaamisen esiintymisen olevan jatkuvaa, oli hyvin pieni eli alle 3 %.

Työpaikkakiusaamista esiintyy...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



4.2 Onko työpaikalla riittävästi työntekijöitä?

Pienemmissä yrityksissä on huomattavasti enemmän työntekijöitä, jotka kokevat työntekijöitä olevan riittävästi työtehtäviin nähden: Alle 10 hengen työpaikoilla 36 % työntekijöistä on täysin eri mieltä väitteestä, että työpaikalla on liian vähän työntekijöitä. Vastaava luku 50–249 hengen yrityksissä on 19 % ja yli 250 hengen yrityksissä 18 %.

Edelliseen vuoteen verrattuna alle 10 hengen työpaikoilla lisääntyi niiden työntekijöiden määrä (7 %-yksikköä), joiden mielestä työpaikalla ei ole liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden.

4.3 Ovatko työpaikan työt hyvin organisoituja?

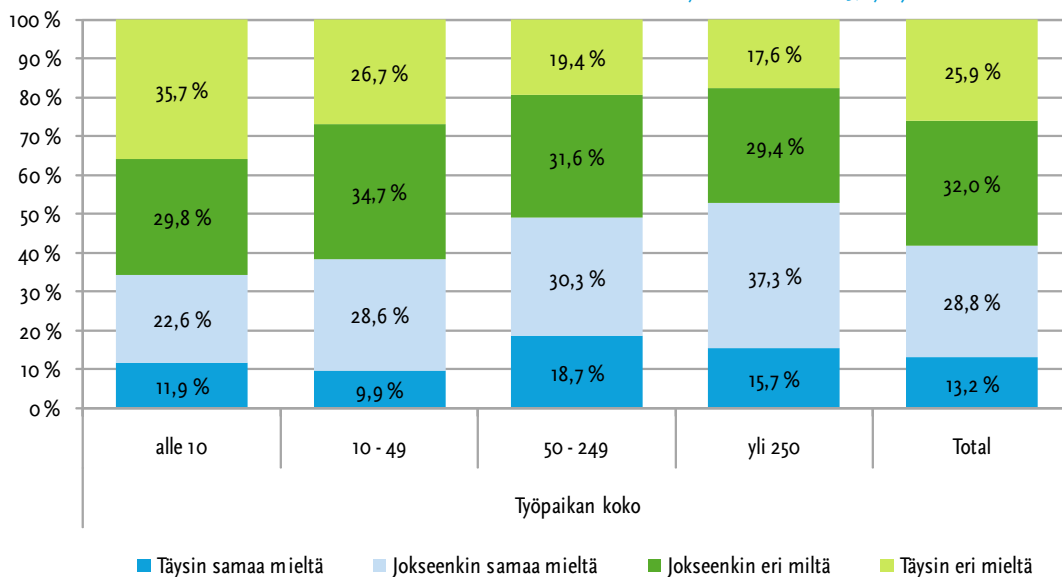
Pienemmissä yrityksissä työntekijät kokevat töiden olevan erittäin hyvin organisoituja. Alle 10 hengen toimipaikkojen työntekijöistä 31 % on täysin samaa mieltä kyselyn väitteen kanssa siitä, että työpaikan työt ovat hyvin organisoituja. Mitä suurempaan kokoluokkaan siirryttiin sitä huonommin organisoituksi työt vastausten mukaan muuttuvat. Yli 250 hengen työpaikoilla vain 16 % työntekijöistä on täysin samaa mieltä siitä, että työt ovat hyvin organisoituja.

Vastaavasti alle 10 hengen yrityksissä vain 24 % työntekijöistä kokee (täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä), että työpaikan työt eivät ole hyvin organisoitu, kun vastaava luku 50–249 hengen yrityksissä on 32 % ja yli 250 hengen työpaikoilla 30 %.

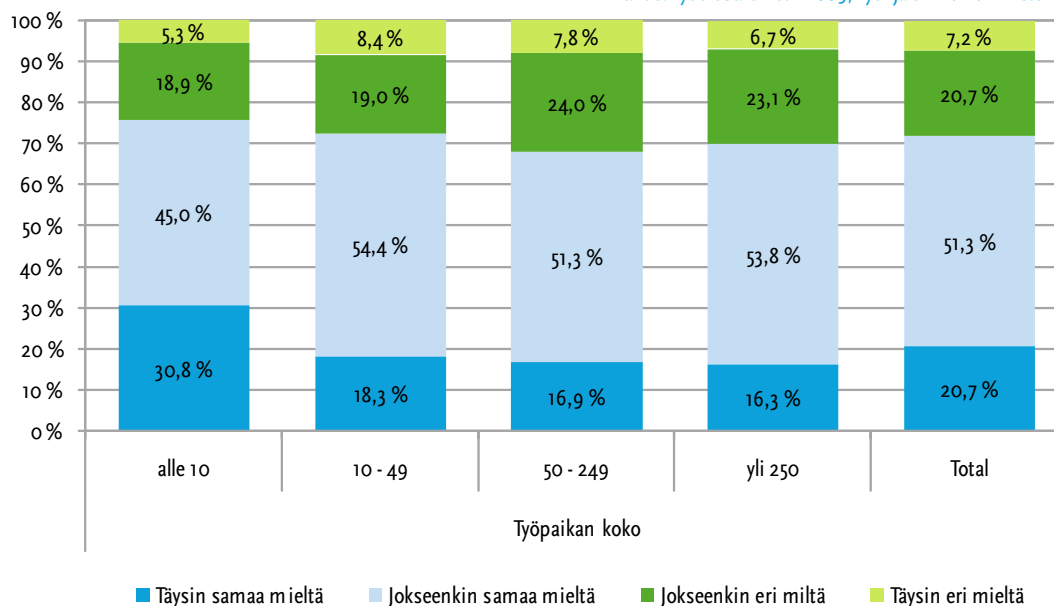
Tyytyväisyys työn organisointiin työpaikoilla kasvoi edellisvuoteen verrattuna kaikissa yrityskokoluokissa 50–249 hengen yrityksiä lukuun ottamatta.

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

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö


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

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



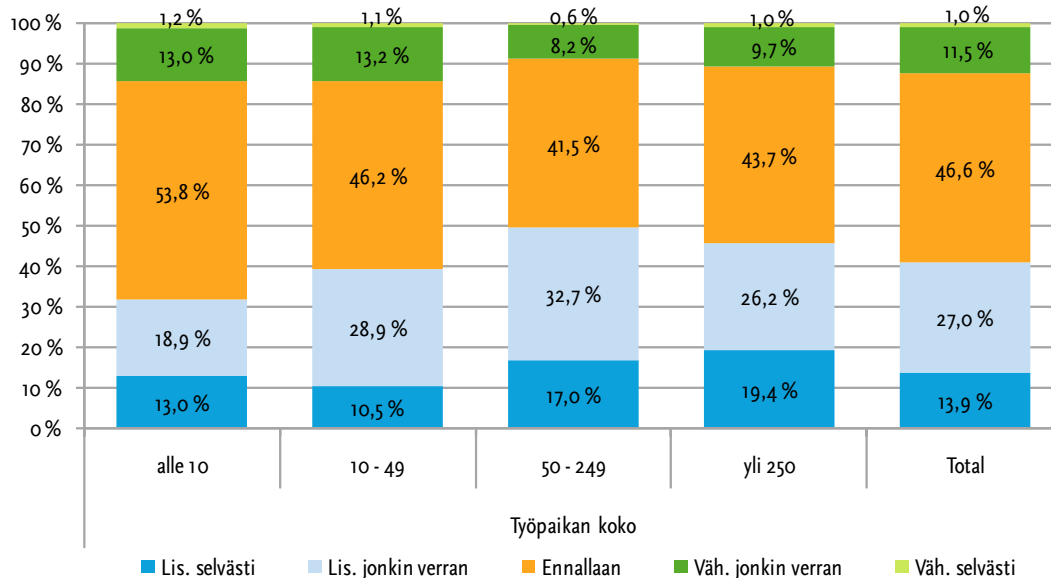
4.4 Työtahdin ja kiireen muutos?

Yrityksen koolla on yhteys siihen, kuinka työntekijät kokevat työtahdin ja kiireen muuttuneen. Pienemmissä yrityksissä suurempi osuus työntekijöistä katsoo työtahdin ja kiireen säilyneen ennallaan ja pienempi osa työntekijöistä katsoo työtahdin ja kiireen lisääntyneen. Yli 250 hengen yrityksissä 21 % työntekijöistä kokee työtahdin ja kiireen lisääntyneen selvästi ja 32 % jonkin verran. Alle 10 hengen yrityksissä 9 % työntekijöistä kokee työtahdin ja kiireen lisääntyneen selvästi ja 25 % jonkin verran.

Verrattaessa vastauksia edellisen vuoden työolobarometrin vastauksiin voidaan huomata, että suurempien yritysten työntekijät kokevat vuodesta toiseen työtahdin ja kiireen kasvaneen pienten yritysten työntekijöitä enemmän.

Työtahti ja kiire ovat...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



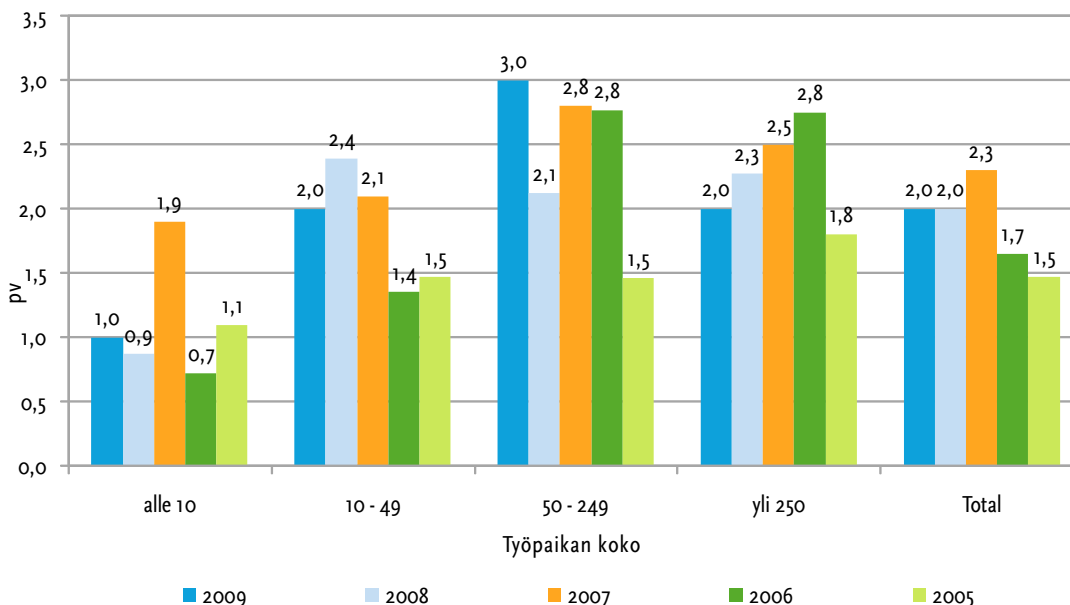
4.5 Kuinka paljon työntekijä on ollut poissa työstään oman sairautensa takia?

Sairauspoissaolot on esitetty mediaanina viideltä edelliseltä vuodelta, koska keskiarvoluvut saattavat vääristää tuloksia, mikäli vastaajajoukkoon osuu muutama hyvin pitkä sairauspoissaolo.

Tarkasteltaessa sairauspoissaolojen määriä erikokoisissa yrityksissä voidaan havaita, että yrityskoon pienentyessä alle 50 hengen myös sairauspoissaolot vähentyvät.

Poissaolopäiviä oman sairauden takia on...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



5 Työmotivaatio ja kehittymismahdollisuudet

Työntekijän mahdollisuus kehittää itseään parantaa työmotivaatiota ja työnteon mielekkyyttä. Osamisen laajentaminen ja syventäminen sekä lisää työnantajan mahdollisuuksia työllistää työntekijöitään että myös helpottaa työntekijöiden työllistymistä tulevaisuudessa. Työmotivaation ylläpitämiseksi työntekijän mahdollisuus uudistumiseen päivittäisissä työtehtävissään on ensiarvoisen tärkeää.

Työolobarometrin vastauksien perusteella työntekijät kokevat työmotivaation ja kehittymismahdollisuudet seuraavalla tavalla:

- Enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä kokee työnteon mielekkyyden ja työhalujen pysyneen ennallaan (kappale 5.1)
- Selvä enemmistö kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä katsoo mahdollisuuksien itsensä kehittämiseen työssään säilyneen ennallaan (kappale 5.2)
- Työntekijät kokevat oppivansa koko ajan uusia asioita kaikenkokoisilla työpaikoilla (kappale 5.3)
- Selvä enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisilla työpaikoilla kokee, että heitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita (kappale 5.4)
- Pienemmissä yrityksissä on suuria yrityksiä vähemmän palkallisia kurssipäiviä (kappale 5.5)

KOULUTUKSEN SUHTEELLINEN VÄHÄISYYS pienemmissä yrityksissä selittynee osittain suurempia työpaikkoja huomattavasti pienemmillä resursseilla. Lisäksi pienemmissä yrityksissä yhdenkin työntekijän poissaolo vaikuttaa merkittävästi töiden jakaantumiseen ja sijaisjärjestelyt eivät onnistu aina yhtä sujuvasti kuin suuremmissa. Tässä kohtaa on myös huomioitava, että vähemmistä kurssipäivistä huolimatta, pienten yritysten työntekijät kokevat oppivansa työssään uusia asioita aivan samalla tavoin kuin suuremmissa yrityksissä.

- Pienten yritysten työntekijöissä on enemmän työntekijöitä, jotka kokevat nauttivansa päivittäisistä toimista usein (kappale 5.6)

PIENEMMÄSSÄ TYÖYHTEISÖSSÄ työtehtävät ovat usein laajemmat ja monipuolisemmat. Tämä voi olla yksi syy siihen, minkä vuoksi pienen yrityksen työntekijä nauttii tavallisista päivittäisistä toimista suuryrityksen työntekijää enemmän.

- Selvä enemmistö työntekijöistä on toiveikkaita tulevaisuuden suhteen. Pienemmissä yrityksissä korostuu kuitenkin niiden työntekijöiden osuus, jotka kokevat olevansa usein toiveikkaita tulevaisuuden suhteen (kappale 5.7)

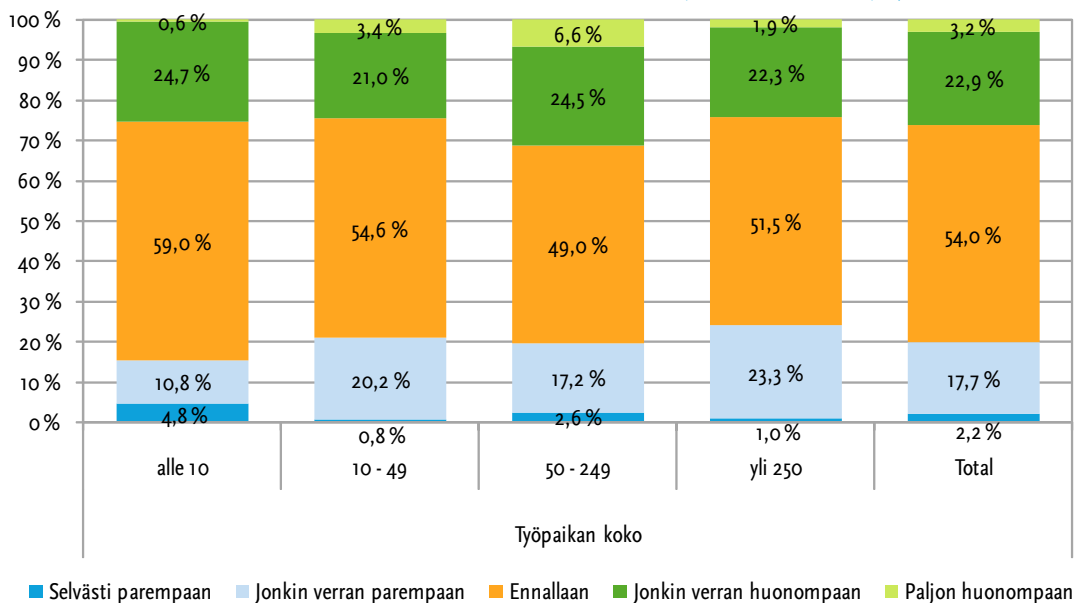
TALOUDELLISESTA TILANTEESTA HUOLIMATTA valtaosa työntekijöistä on toiveikkaita tulevaisuuden suhteen. Pienemmissä yrityksissä toiveikkuutta lisännee työsuhteen pysyvyys ja työtehtävien monipuolisuus.

5.1 Mihin suuntaan työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä ovat kehittymässä?

Yli puolet kyselyyn vastanneista työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä on sitä mieltä, että työnteon mielekkyys ja työhalut ovat pysyneet ennallaan. Eri yrityskokojen välillä ei ole merkittäviä eroja. Edellisen vuoden tuloksiin verrattuna on yli 10 henkeä työllistävissä yrityksissä kasvanut niiden työntekijöiden määrä, joiden mielestä työnteon mielekkyys ja työhalut ovat kehittyneet parempaan suuntaan (jonkin verran parempaan tai selvästi parempaan). Alle 10 hengen yrityksissä on tuskin lainkaan sellaisia työntekijöitä (0,6 %), jotka kokevat työnteon mielekkyyden ja työhalujen kehittyneen paljon huonompaan.

Työnteon mielekkyys ja työhalut ovat kehittymässä...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



5.2 Mihin suuntaan mahdollisuudet kehittää itseään ovat kehittymässä?

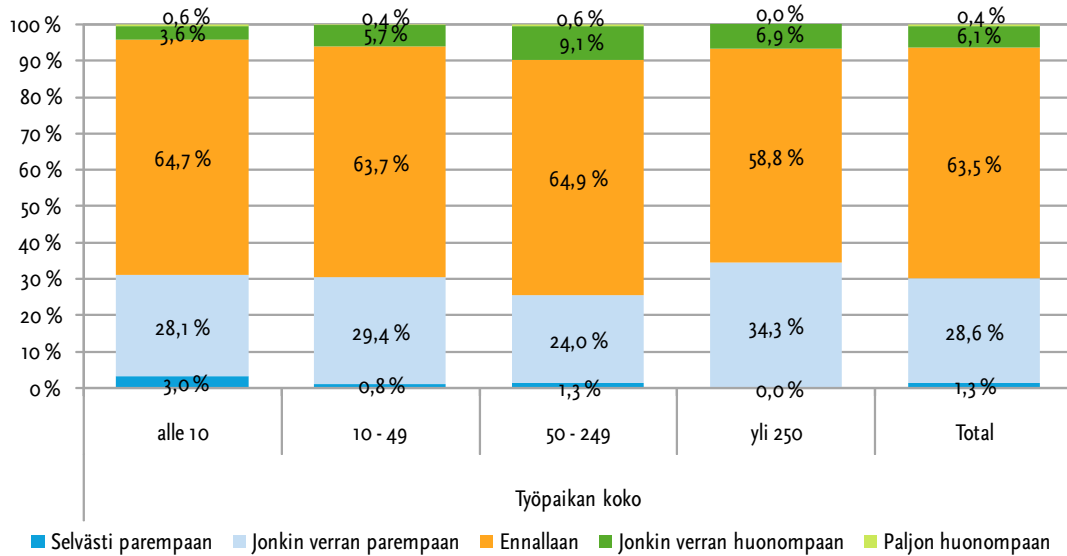
Työolobarometrin vastaajilta kysyttiin, kuinka mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä ovat kehittyneet. Valtaosa vastaajista yrityskokoluokasta riippumatta katsoo mahdollisuuksiensa olevan ennallaan. Yrityskokoluokalla ei näyttänyt olevan suurta merkitystä siihen, miten työntekijöiden mahdollisuudet itsensä kehittämiseen ovat muuttumassa.

5.3 Voiko työpaikassa oppia koko ajan uusia asioita?

Vastaajilta kysyttiin miten heidän työpaikkaansa kuvaa väite, että työpaikalla voi oppia koko ajan uusia asioita. Vastausten perusteella työntekijät kokevat oppivansa koko ajan uusia asioita kaikenkokoisilla työpaikoilla. Tosin alle 50 hengen työpaikoilla on huomattavasti enemmän työntekijöitä, jotka kokevat voivansa oppia koko ajan uusia asioita työpaikallaan erittäin hyvin.

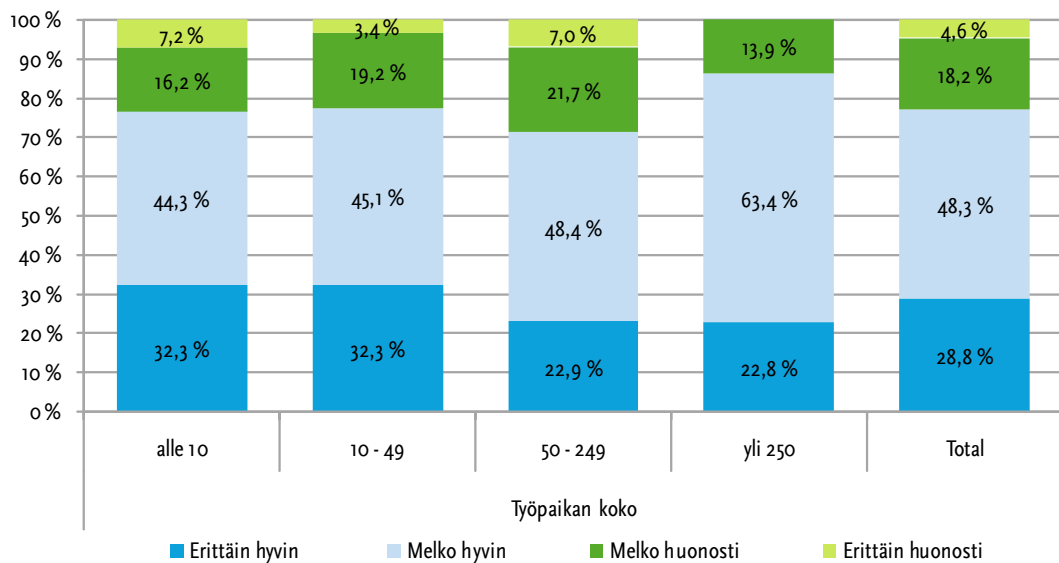
Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä ovat kehittymässä...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



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

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

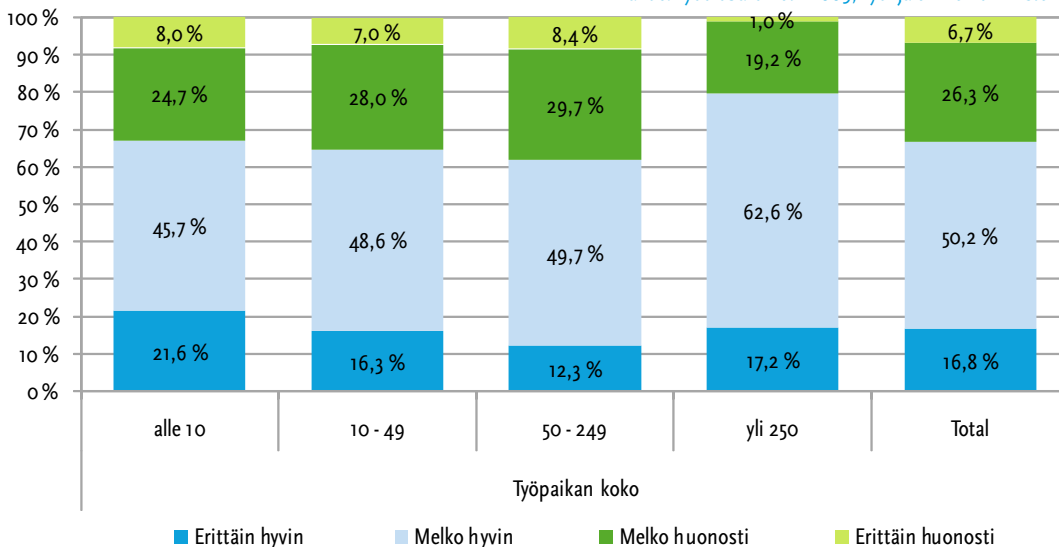


5.4 Kannustetaanko työntekijöitä kokeilemaan uusia asioita?

Valtaosa kyselyyn vastanneista työntekijöistä kaikissa yrityskokoluokissa katsoo, että heitä kannustetaan työpaikallaan kokeilemaan uusia asioita. Uusien asioiden kokeiluun kannustaminen vaikuttaisi vastauksien perusteella olevan muita yrityskokoja yleisempää yli 250 hengen yrityksissä. Toisaalta, alle 10 hengen työpaikoilla 22 % työntekijöistä koki, että heitä kannustetaan erittäin hyvin kokeilemaan uusia asioita. Muissa yrityskokoluokissa vastaava luku oli selvästi alle 20 %.

Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita kuvaa työpaikkaa..

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



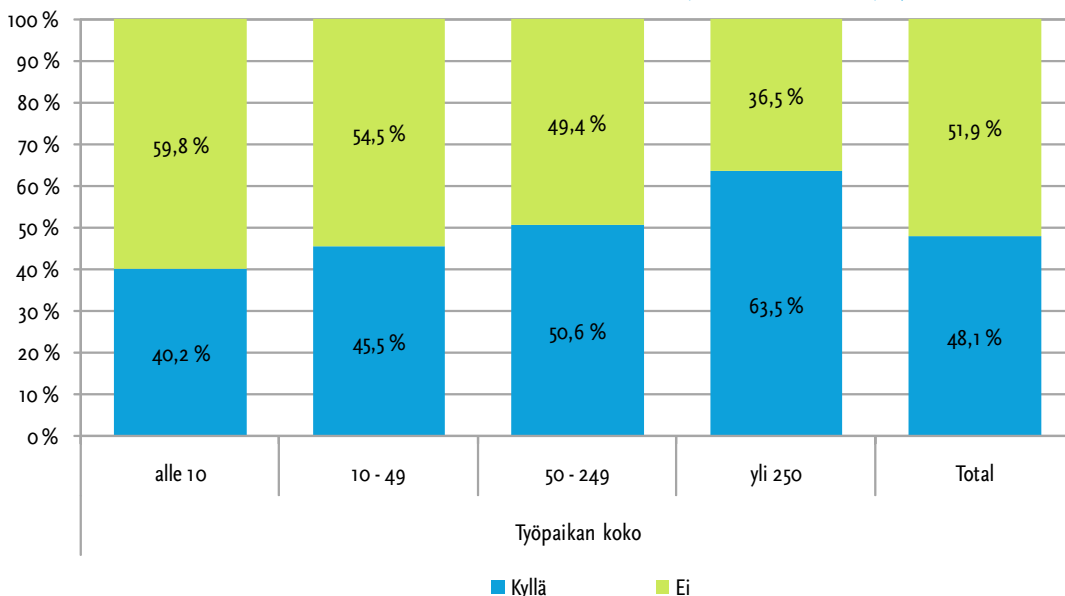
5.5 Onko työntekijällä ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana?

Työolobarometrin vastauksien mukaan palkallisten kurssipäivien määrä kasvaa yrityskoon mukana. Alle 10 hengen yrityksissä 40 %:lla työntekijöistä on ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kuukauden aikana, kun vastaava luku yli 250 hengen yrityksissä on 64 %.

Alle 50 hengen yrityksissä palkalliset kurssipäivät ovat kuitenkin hieman yleistyneet, kun yli 50 hengen yrityksissä kehitys on ollut toisensuuntaista.

Onko ollut palkallisia kurssipäiviä viimeisen 12 kk:n aikana...

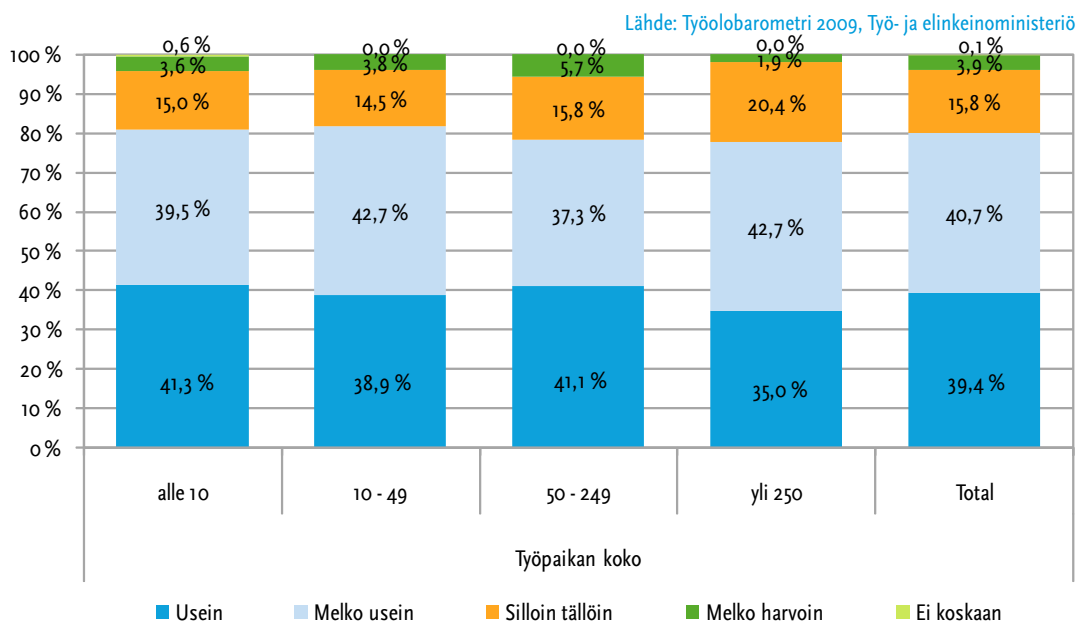
Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



5.6 Onko viime aikoina nauttinut päivittäisistä toimista?

Työolobarometrin kyselyssä selvitettiin myös sitä, kuinka usein vastaajat ovat viime aikoina nauttineet päivittäisistä toimista. Suurin osa vastaajista kaikenkokoisissa yrityksissä ilmoitti nauttineensa tavallisista päivittäisistä toimista melko usein tai usein. Pk-yrityksissä korostui kuitenkin niiden työntekijöiden päivittäisistä toimistaan usein nauttineiden osuus (39–41 %). Yli 250 hengen työpaikoilla vastaava luku oli 35 %.

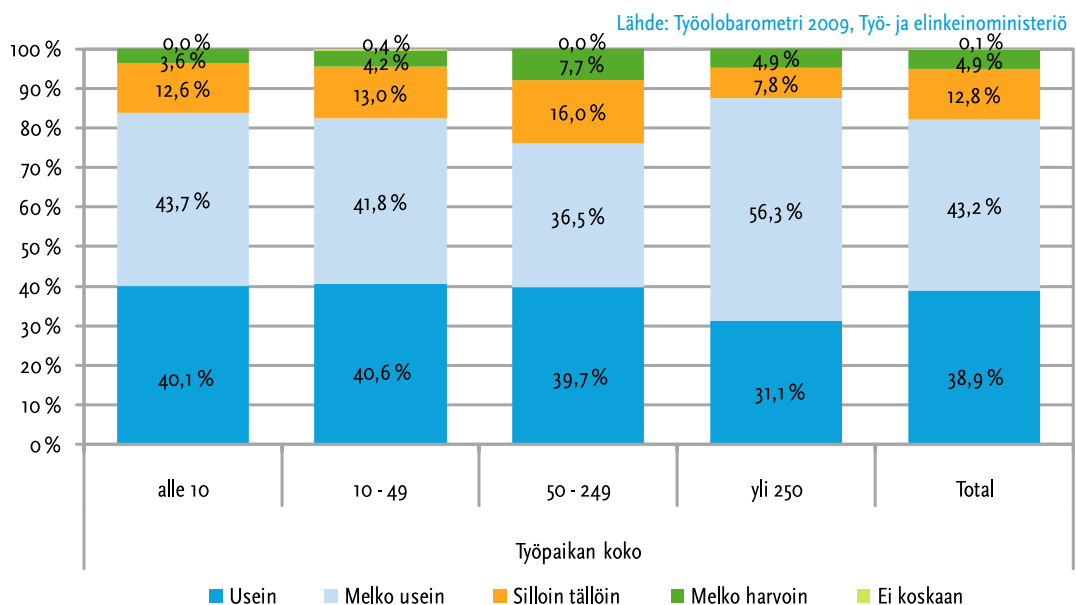
Viime aikoina nauttinut päivittäisistä toimista...



5.7 Onko viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen?

Työolobarometrin vastauksien perusteella näyttää siltä, että selvä enemmistö kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä on usein tai melko usein toiveikas tulevaisuuden suhteen. Yrityskoolle näyttää kuitenkin olevan merkitystä niiden työntekijöiden osalta, jotka kertoivat olleensa usein toiveikkaita tulevaisuuden suhteen: Pk-yrityksissä näin vastasi 40 % työntekijöistä, kun vastaava luku yli 250 hengen yrityksissä on 31 %.

Viime aikoina ollut toiveikas tulevaisuuden suhteen...



6 Palkkaus

Työnteon mielekkyyden lisäksi myös palkkauksella on suuri merkitys, kun työnantajat pyrkivät pitämään kiinni osaavasta työvoimasta. Palkkaukseen liittyvissä kysymyksissä erikokoisten työnantajayritysten välillä ei ole kovinkaan suuria eroja.

- **Selvä enemmistö työntekijöistä kaikenkokoisissa yrityksissä kokee palkkauksen oikeudenmukaiseksi (kappale 6.1)**
- **Selvä enemmistö työntekijöistä myös pitää palkkausta kilpailukykyisenä (kappale 6.2)**
- **Kaikenkokoisissa yrityksissä enemmistö työntekijöistä kokee palkkauksensa kannustavaksi (kappale 6.3)**
- **Mitä suurempi yritys, sitä enemmän työntekijöiden henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkkaan (kappale 6.4)**

ERO SELITTYYN SUUREMMISSA YRITYKSISSÄ käytössä olevilla pienistä yrityksistä poikkeavilla palkkausjärjestelmillä. Huomionarvoista on, että erosta huolimatta kaikenkokoisissa yrityksissä palkkaus koetaan yhtä oikeudenmukaiseksi, kilpailukykyiseksi ja kannustavaksi.

- **Pienempien yritysten työntekijät tekevät vähemmän ylitöitä korvauksetta (kappale 6.5)**

6.1 Onko palkkaus oikeudenmukainen?

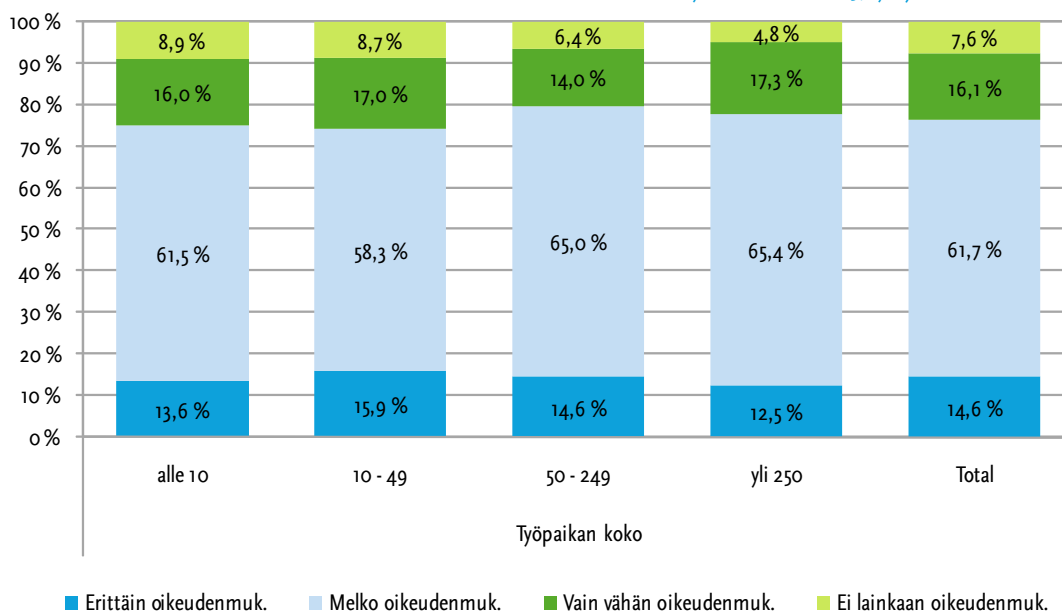
Kyselyssä vastaajat arvioivat erilaisten kuvausten perusteella omaa palkkaustaan. Varsinaisia palkkamääriä ei tutkimuksessa kysytty.

Erikokoisissa yrityksissä ei ole merkittäviä eroja sen suhteen, kuinka oikeudenmukaiseksi työntekijät kokevat palkkauksensa. Alle 10 hengen yrityksissä 75 % työntekijöistä kokee palkkansa erittäin tai melko oikeudenmukaiseksi. Vastaava luku 10–49 hengen yrityksissä on 74 %, 50–249 hengen yrityksissä 80 % ja yli 250 hengen yrityksissä 78 %.

Sama tulos on toistunut kyselyissä myös aikaisempina vuosina.

Onko palkkaus oikeudenmukainen...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

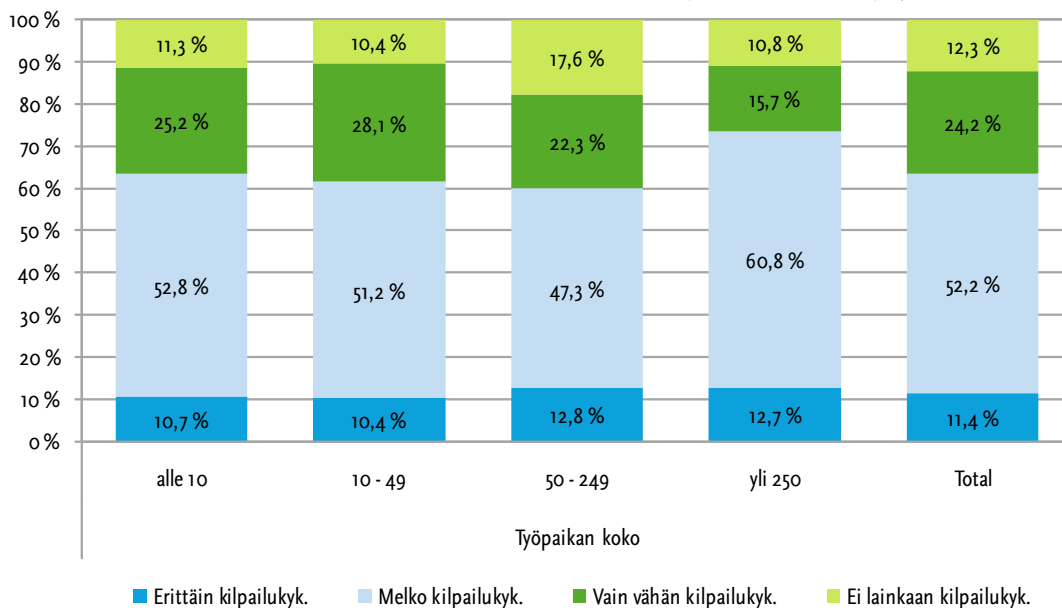


6.2 Onko palkkaus kilpailukykyinen?

Selvästi yli puolet kaikkien yritysten työntekijöistä pitää palkkaustaan kilpailukykyisenä. Yli 250 hengen yrityksissä on enemmän niitä työntekijöitä, jotka pitävät palkkaustaan melko kilpailukykyisenä, kuin pienemmissä yrityskokoluokissa.

Onko palkkaus kilpailukykyinen...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

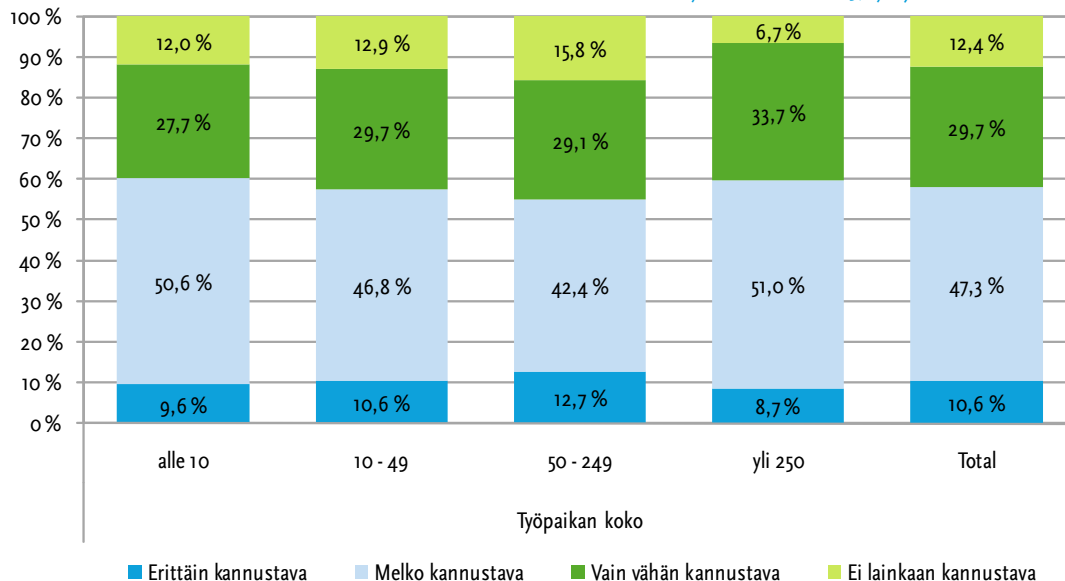


6.3 Onko palkkaus kannustava?

Palkkaus koetaan kannustavaksi kaikissa yrityskokoluokissa. Alle 10 hengen yrityksissä 60 % työntekijöistä vastasi palkkauksen olevan erittäin tai melko kannustava, kun vastaava luku 10–49 hengen yrityksissä oli 57 %, 50–249 hengen yrityksissä 55 % ja yli 250 hengen yrityksissä 60 %.

Onko palkkaus kannustava...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

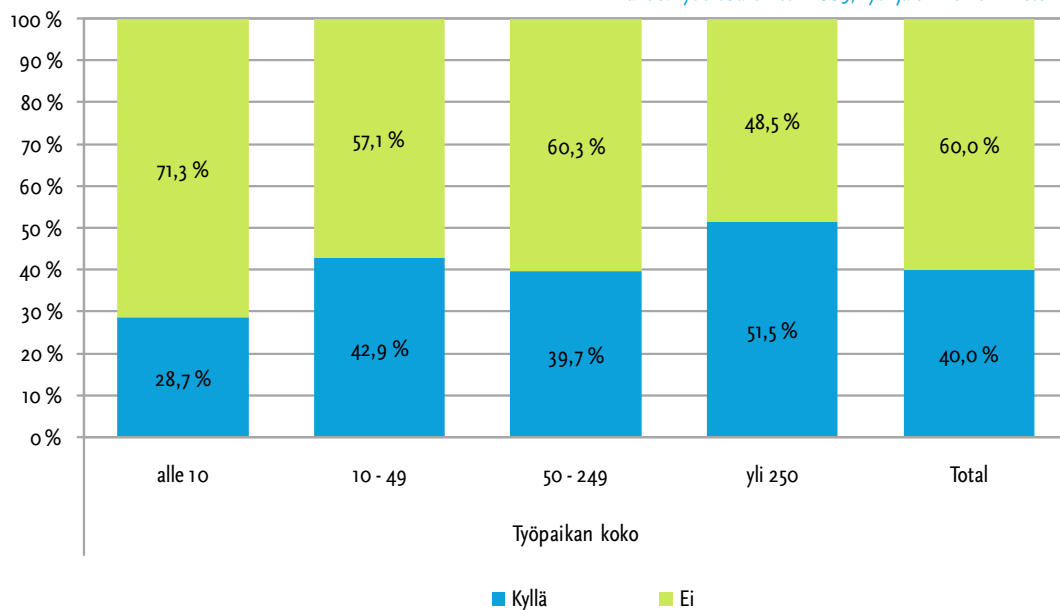


6.4 Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan?

Työolobarometrissä selvitettiin myös sitä, vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan. Kun alle 10 hengen yrityksissä 29 % työntekijöistä ilmoitti henkilökohtaisen suorituksen vaikuttavan palkkaan, oli vastaava luku yli 250 hengen yrityksissä 52 %. Henkilökohtaisen suoriutumisen vaikutus palkkaan on edelliseen vuoteen nähden merkittävästi vähentynyt kaikissa yrityskokoluokissa lukuun ottamatta 10–49 henkeä työllistäviä yrityksiä, joissa vaikutus on kasvanut.

Vaikuttaako henkilökohtainen suoriutuminen palkkaan..

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



6.5 Onko tehnyt ylitöitä, joista ei ole saanut lainkaan korvausta rahana tai vapaana?

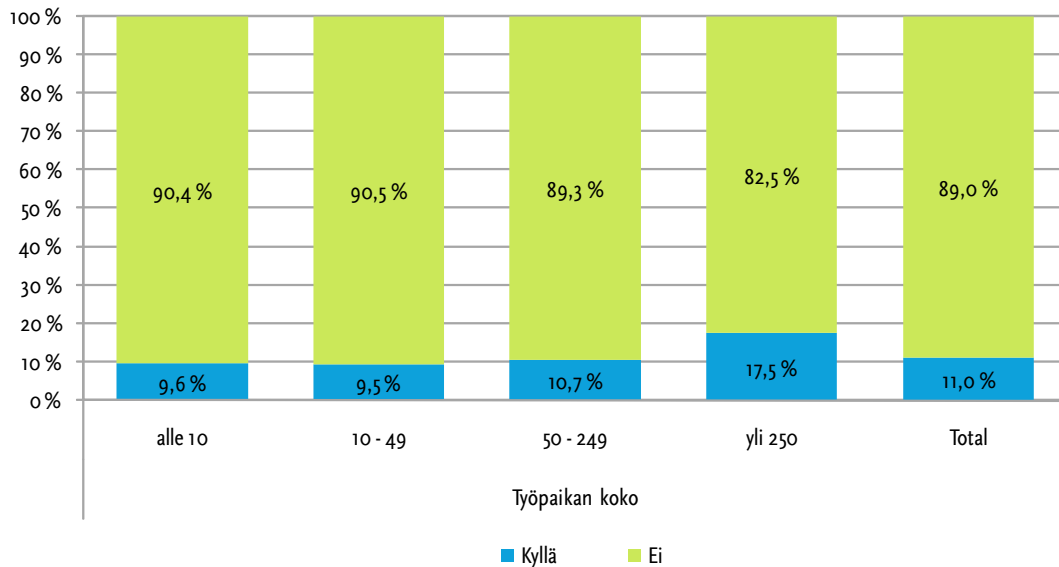
Työolobarometrikyselyssä selvitettiin, kuinka usein työntekijät ovat tehneet ylitöitä, joista ei ole saatu lainkaan korvausta rahana tai vapaana.

Kyselyn vastauksien perusteella näyttäisi sille, että pienemmissä yrityksissä tehdään hieman vähemmän ylitöitä, joista ei saada korvausta rahana tai vapaana. Alle 50 hengen yrityksissä 10 % työntekijöistä kertoi tehneensä ylitöitä ilman korvausta, 50 - 249 hengen yrityksissä 11 % ja yli 250 hengen yrityksissä 18 %.

Kyselyn vastaukset olivat samansuuntaisia myös edellisenä vuotena eri yrityskokoluokkien välillä. Korvauksettomien ylitöiden määrä väheni kuitenkin kaikissa yrityskokoluokissa.

Ylitöitä, joista ei korvuta rahana/vapaana..

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



7 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet omaan työnkuvaansa ja työn tekemisen järjestelyihin parantavat kyseisen henkilön motivaatiota ja työssä viihtymistä. Pienemmissä yrityksissä työntekijät pääsevät yleensä vaikuttamaan työhönsä selvästi suurempien työpaikkojen työntekijöitä paremmin. Tällä on merkittävä vaikutus sekä työstä poissaoloihin että jopa työuran pituuteen.

- **Alle 10 hengen yrityksen työntekijät kokevat suurempien yritysten työntekijöitä useammin, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin (kappale 7.1)**
- **Alle 10 hengen yrityksen työntekijät kokevat suurempien yritysten työntekijöitä useammin voivansa vaikuttaa työtahtiinsa (kappale 7.2)**
- **Mitä pienempi yritys, sitä paremmiksi työntekijät kokevat oman vaikutusmahdollisuutensa töiden jakoon (kappale 7.3)**
- **Alle 10 hengen yrityksissä työntekijät kokevat suurempien yritysten työntekijöitä useammin, että heillä on hyvät vaikutusmahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen (kappale 7.4)**

SAMAT TULOKSET TOISTUVAT tutkimuksessa vuodesta toiseen. Pienissä yrityksissä laajat työnkuvat mahdollistavat työntekijöille huomattavasti paremmin työtehtäviinsä vaikuttamisen kuin suuryrityksissä, joissa tehtävät ovat pitkälti eriytyneet. Pienessä yrityksessä työntekijä on myös suuremmassa yhteydessä esimies-yrittäjään, joka usein tekee vastaavia työtehtäviä, jolloin keskustelu tehtävistä, työtahdistä ja työpaikan toiminnasta sekä aktiivinen vaikuttaminen niihin on usein luontevampaa ja arkisempaa.

- **Työntekijät tekevät suhteellisen paljon parantamiseen tähtääviä aloitteita kaikenkokoisissa yrityksissä. (kappale 7.5)**
- **Yrityksen koolla ei ole merkittävää vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan asemaan tai työtehtäviin kehittyvän (kappale 7.6)**
- **Valtaosa kaikenkokoisten yritysten työntekijöistä kokee mahdollisuutensa käyttää kykyjään työssä säilyneen ennallaan (kappale 7.7)**

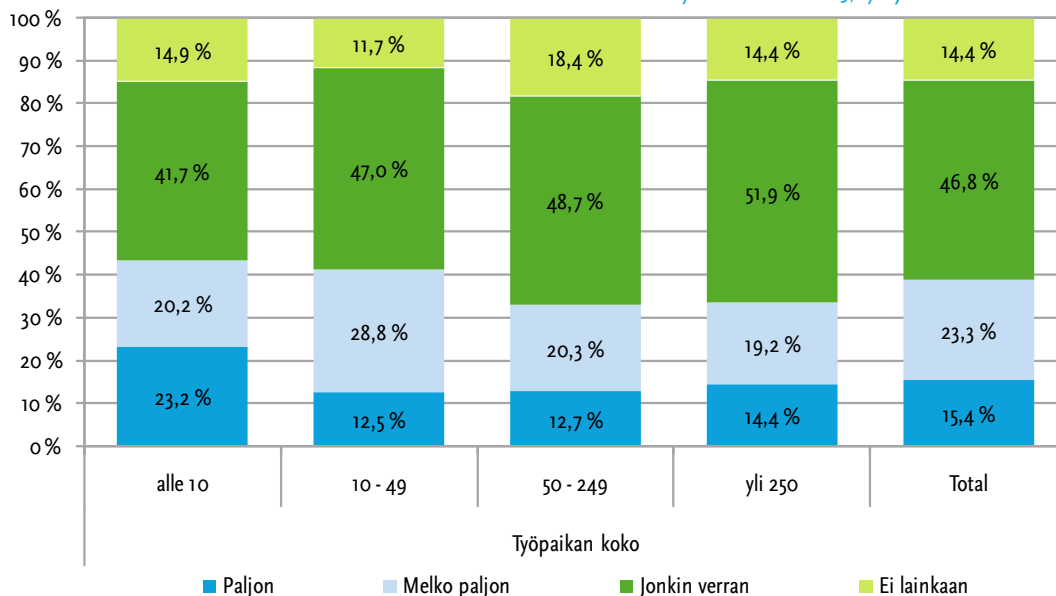
HUOMIONARVOISTA ON, että usko siihen, että mahdollisuudet omaan asemaan tai työtehtäviin vaikuttamiseen parantuisivat, on edelliseen vuoteen verrattuna laskenut selkeästi kaikkien työntekijöiden keskuudessa.

7.1 Voiko työntekijä vaikuttaa siihen, mitä hänen työtehtäviinsä kuuluu?

Työolobarometrin vastauksien mukaan alle 50 hengen yrityksissä työntekijöillä on paremmat vaikutusmahdollisuudet työtehtäviinsä kuin isommissa yrityksissä. Alle 10 hengen yrityksissä 23 % työntekijöistä kokee, että heillä on paljon vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviinsä kun yli 250 hengen yrityksissä vastaava luku on 14 %.

Vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin on..

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

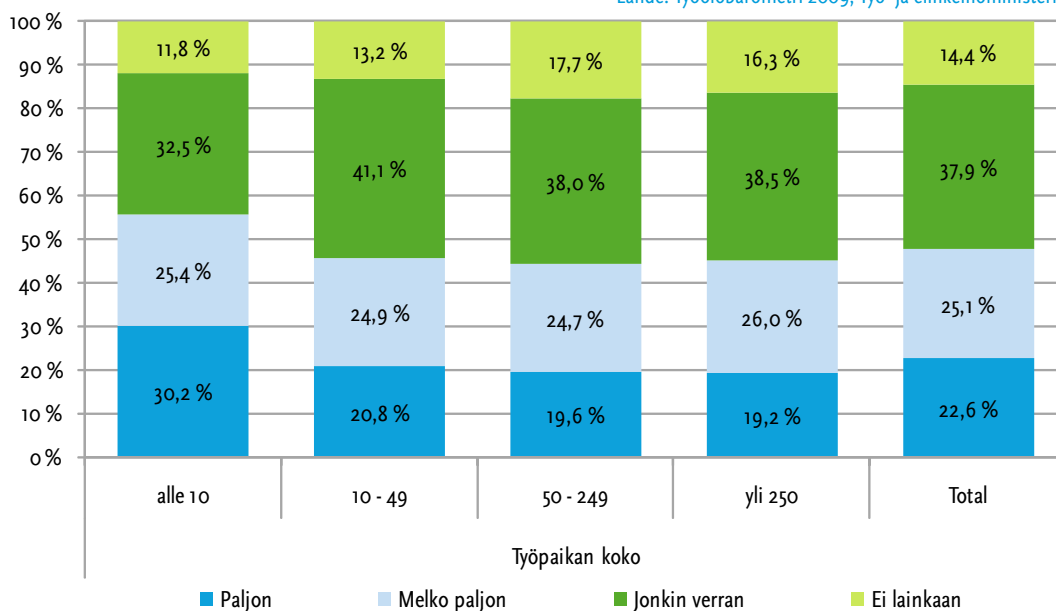

7.2 Voiko työntekijä vaikuttaa omaan työtehtäviinsä?

Alle 10 hengen yritysten työntekijät näyttävät kokevan vaikutusmahdollisuutensa työtehtäviin huomattavasti paremmiksi kuin isompien yritysten työntekijät. Mikroyritysten työntekijöistä 55 % kokee, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviinsä paljon tai melko paljon. Suurten yritysten työntekijät puolestaan kokevat vaikutusmahdollisuutensa hyviksi tai melko hyviksi harvemmin (45 %). Tuloksista on havaittavissa, että vaikutusmahdollisuudet vähenevät jonkin verran yrityskoon kasvaessa.

Verrattuna edellisen vuoden työolobarometrin vastauksiin näyttää sille, että työntekijät kokevat omien vaikutusmahdollisuuksien työtehtäviin osalta lisääntyneen alle 50 hengen yrityksissä ja yli 50 hengen yrityksissä pysyneen suunnilleen samana.

Vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin on...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

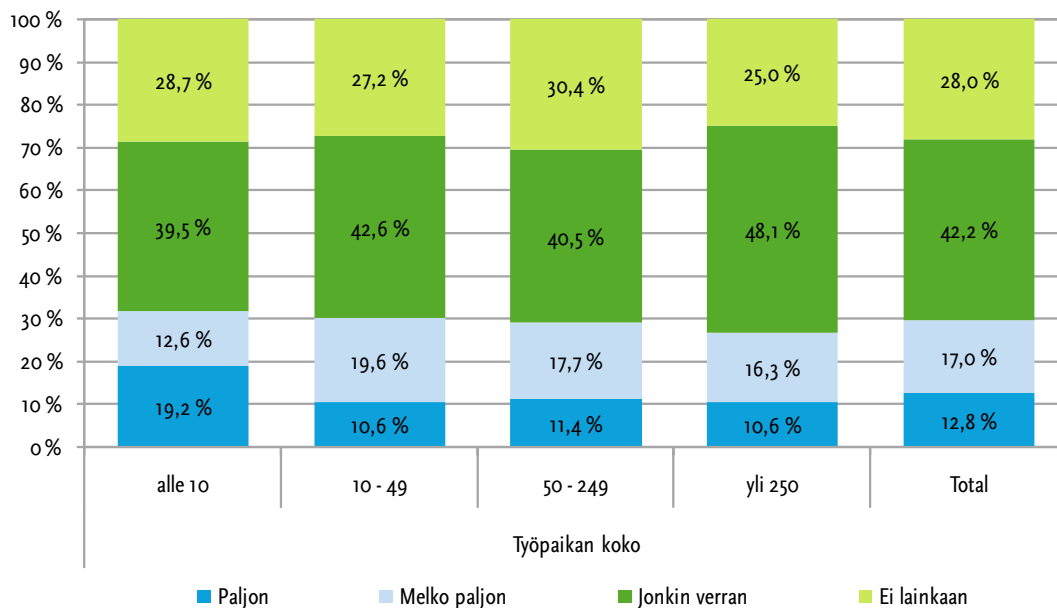


7.3 Voiko työntekijä vaikuttaa töiden jakoon työpaikalla?

Työolobarometrin vastauksien perusteella pienemmissä yrityksissä työntekijät kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa töiden jakoon hieman paremmiksi. Alle 10 hengen yrityksissä 32 % työntekijöistä kokee, että he voivat vaikuttaa paljon tai melko paljon töiden jakoon, kun yli 250 hengen yrityksissä vastaava luku on 27 %. Merkityksellistä on myös se, että alle 10 hengen yrityksissä viidennes työntekijöistä kokee voivansa vaikuttaa paljon töiden jakoon.

Vaikutusmahdollisuuksia töiden jaossa on...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

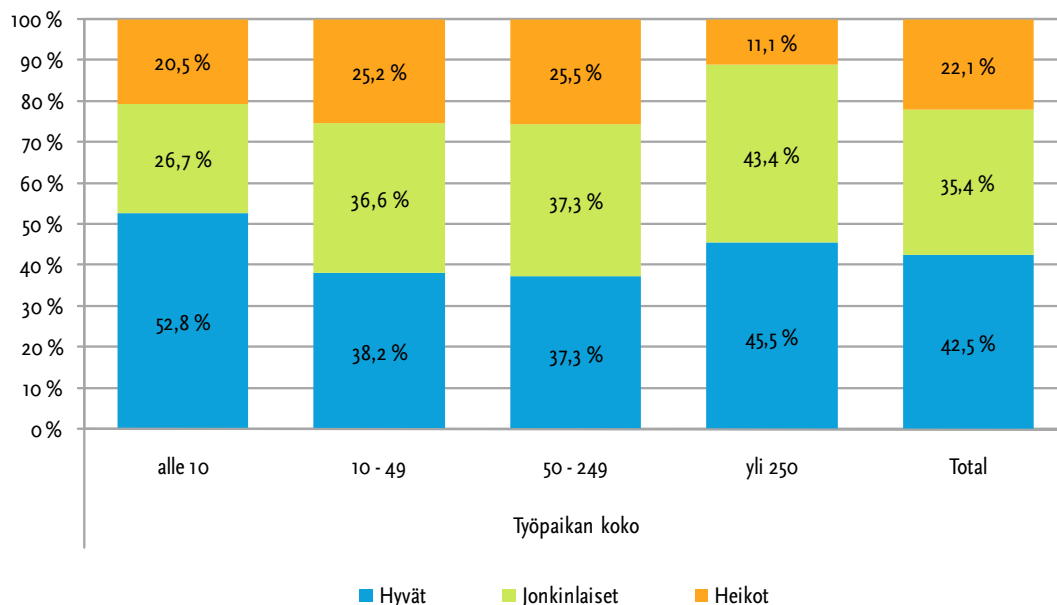


7.4 Millaiset ovat mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa?

Vaikutusmahdollisuudet työpaikan toiminnan kehittämiseen näyttäisivät tutkimustulosten perusteella olevan kaikista parhaimmat alle 10 hengen yrityksissä. Vastaajista peräti 53 % on sitä mieltä, että kehittämismahdollisuudet ovat hyvät. Vastaava luku 10–49 hengen yrityksissä on 38 %, 50–249 hengen yrityksissä 37 % ja yli 250 hengen yrityksissä 46 %.

Mahdollisuudet kehittää työpaikan toimintaa ovat...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

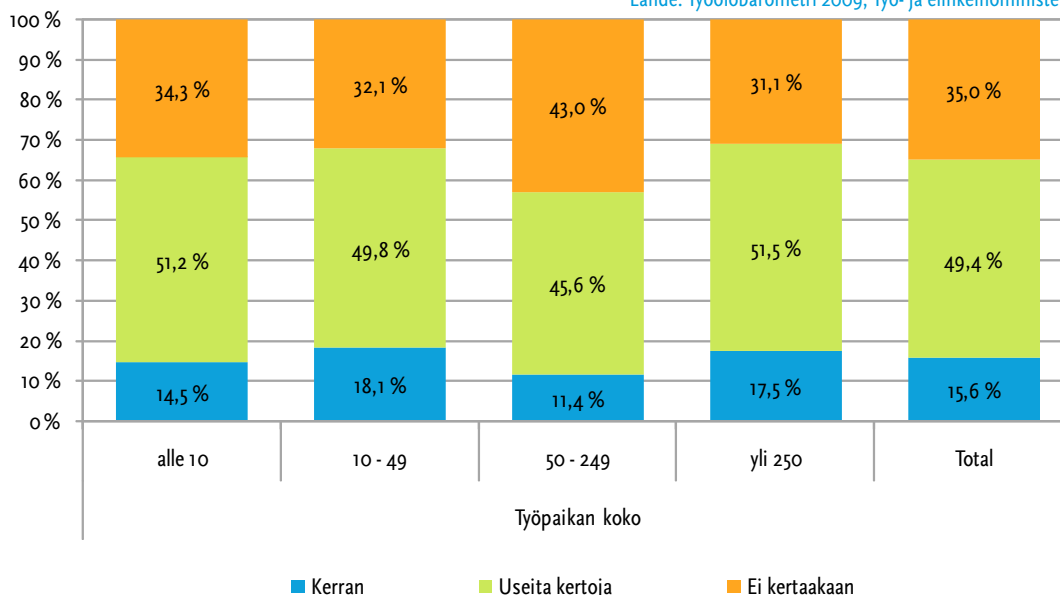


7.5 Onko työntekijä tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita?

Vastausten perusteella näyttää siltä, että työntekijät tekevät suhteellisen paljon parantamiseen tähtäviä aloitteita kaikenkokoisissa yrityksissä. Parantamiseen tähtävien aloitteiden tekeminen on myös yleistynyt kaikissa yrityksissä edelliseen vuoteen verrattuna.

Olen tehnyt parantamiseen tähtäviä aloitteita...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



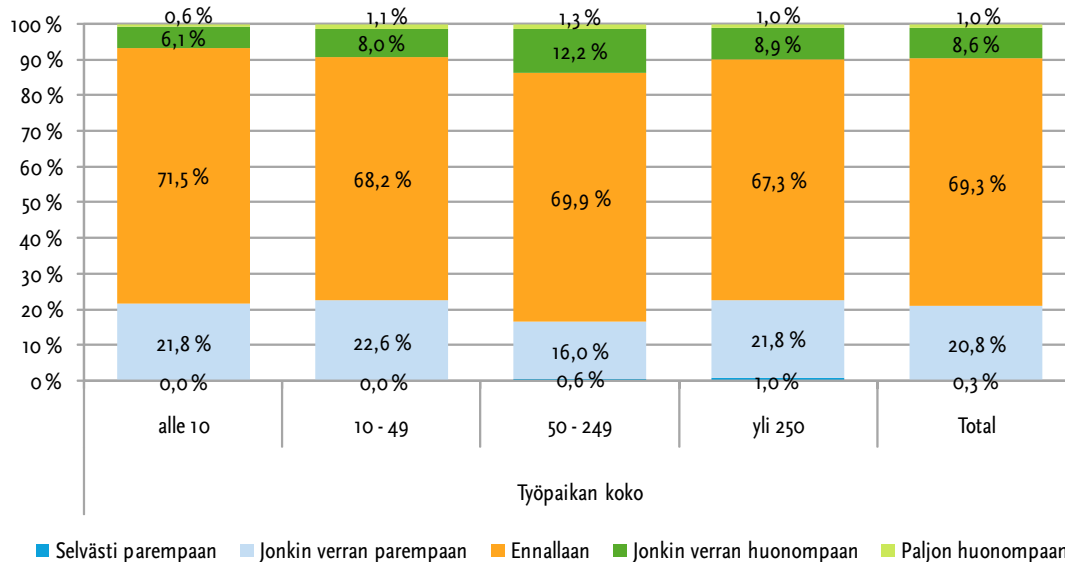
7.6 Mihin suuntaan mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaan ovat kehittymässä?

Työolobarometrin vastauksien perusteella näyttää siltä, että yrityskoolla ei ole merkittävää vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan asemaan tai työtehtäviin kehittyvän. Selvä enemmistö kokee vaikutusmahdollisuuksiensa säilyvän ennallaan.

Verrattaessa vastauksia edellisen vuoden työolobarometriin voidaan havaita, että kaikissa yrityskokoluokissa usko mahdollisuuteen vaikuttaa omaan asemaan on selvästi laskenut.

Mahdollisuudet vaikuttaa omaan asemaan/työtehtäviin ovat kehittymässä...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö

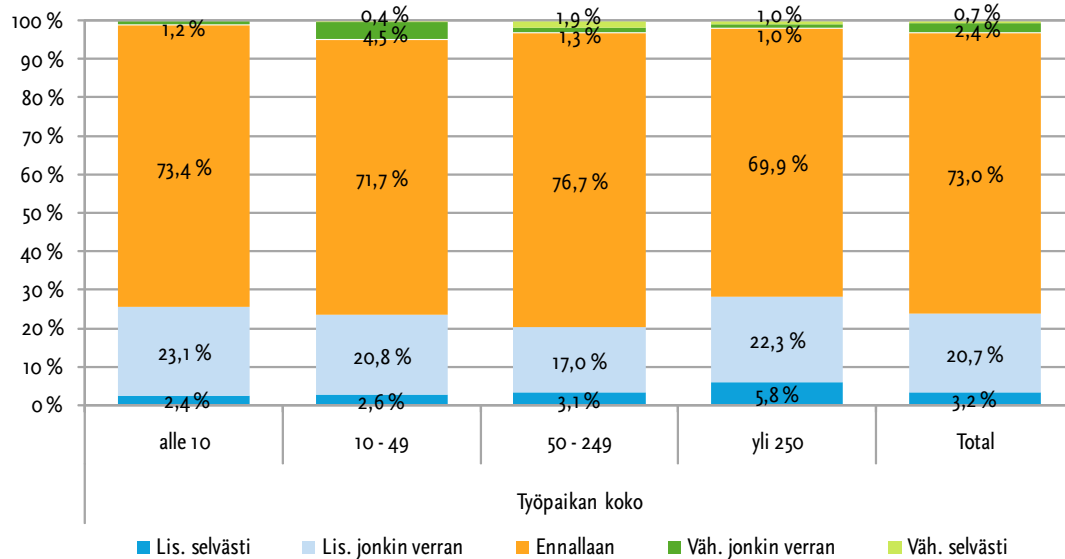


7.7 Mihin suuntaan mahdollisuus käyttää kykyjään on muuttunut?

Yrityksen koolla ei näytä olevan suurta vaikutusta siihen, kuinka työntekijät kokevat mahdollisuutensa käyttää kykyjään työssä muuttuneen. Valtaosa työntekijöistä kokee mahdollisuutensa säilyneen ennallaan, kuten havaittiin myös edellisessä tutkimuksessa.

Mahdollisuudet käyttää kykyjään työssä on...

Lähde: Työolobarometri 2009, Työ- ja elinkeinoministeriö



Julkaisija:

Suomen Yrittäjät
PL 999, 00101 Helsinki
puhelin (09) 229 221
faksi (09) 2292 2980
toimisto@yrittajat.fi
www.yrittajat.fi

