



YRITTÄJÄ-HYVÄ TYÖNANTAJA



YRITTÄJÄ - HYVÄ TYÖNANTAJA

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa vuosittain Työolobarometrilla suomalaisen työelämän laatua ja kehittymistä. Barometri perustuu palkansaajien vastauksiin. Vuonna 2015 vastaajia oli 1113 yksityiseltä sektorilta. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia.

Tässä julkaisussa käydään läpi yrityskokoluokittain palkansaajien näkemykset muun muassa työnantajan ja työntekijöiden välisestä luottamuksesta ja avoimuudesta, tiedon kulusta ja työntekijän mahdollisuudesta kehittyä ja oppia uusia asioita.

Aika ajoin esitetään, että suomalaisilta työpaikoilta puuttuisi luottamusta. Lisäksi arvostellaan tiedon kulkua ja sitä, että työntekijät tietävät yrityksen tilanteesta liian vähän. Työolobarometri antaa mainituista asioista toisenlaisen kuvan. Vuodesta toiseen se osoittaa, että erityisesti pienissä

yrityksissä työnantajan ja työntekijöiden välit ovat avoimet ja luottamukselliset. Pienissä yrityksissä tietoja myös välitetään avoimesti.

Suomi tarvitsee kipeästi joustavampia työmarkkinoita, ja työpaikat laajempaa sopimusvapautta. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä on keskimäärin viisi työntekijää. Erityisesti näissä pienissä yrityksissä on hyvät edellytykset yhteiselle sopimiselle. Ristiriitaista on, että lainsäätäjä rajoittaa juuri niiden työpaikkojen sopimusvapautta, joissa luottamus on hyvä ja tieto kulkee. Toivoa sopii, että barometrin tietoja hyödynnetään työmarkkinoiden sääntelyä kehitettäessä.

Janne Makkula

työmarkkinajohtaja, varatuomari
Suomen Yrittäjät

Raportin on laatinut: Albert Mäkelä, lainopillinen asiamies, Suomen Yrittäjät
Julkaisun ulkoasu ja taitto: Lea Hult, graafinen suunnittelija, Suomen Yrittäjät

Suomalaiset yritykset työllistäjinä

Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2015 Suomessa toimi 283 805 yritystä. Pienten ja keskisuurten yritysten, eli alle 250 työntekijää työllistävien yritysten osuus kaikista yrityksistä on 99,8 prosenttia. Alle kymmenen henkilöä työllistävien mikroyritysten osuus on 93,4 prosenttia. Pienten ja keskisuurten yritysten osuus kaikista yrityksistä on pysynyt pitkään samalla tasolla.

Työpaikat syntyvät pk-yrityksiin

Työllisyyden kasvua yrityskokoluokittain tarkasteltaessa voidaan nähdä selkeä trendi: uudet työpaikat syntyvät pääosin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Trendi on sama tilastointitavan muutoksesta riippumatta. Keskeinen syy tälle kehitykselle on ollut elinkeino- ja tuotantorakenteen muutos. Suuremmat yksiköt keskittyvät entistä enemmän ydinosaamiseensa ja yhä suurempi osa toiminnoista tehdään pienemmissä, yrityksen ulkopuolisissa yksiköissä. Merkittävä havainto on myös yksinyrittäjien määrän kasvu.

YRITYSTEN MÄÄRÄ KOKOLUOKITTAIN

YRITYKSEN KOKO	YRITYSTEN MÄÄRÄ	%
■ Mikroyritykset (1–9 hlöä)	265 041	93,4
■ Pienyritykset (10–49 hlöä)	15 559	5,5
■ Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä)	2 634	0,9
■ Suuryritykset (250– hlöä)	571	0,2

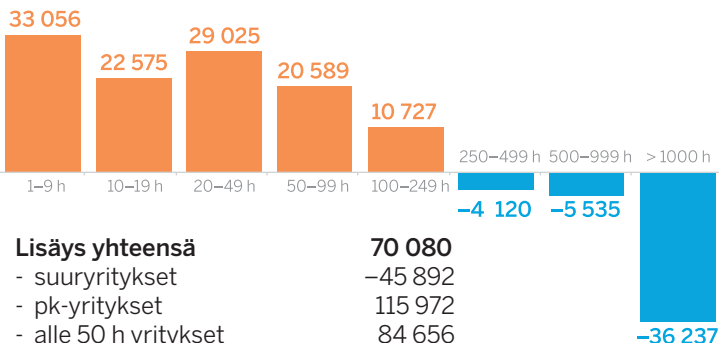


YRITYSTEN HENKILÖSTÖ KOKOLUOKITTAIN

YRITYKSEN KOKO	HENKILÖÄ	%
■ Mikroyritykset (1–9 hlöä)	341 628	25
■ Pienyritykset (10–49 hlöä)	302 144	22
■ Keskisuuret yritykset (50–249 hlöä)	265 440	19
■ Suuryritykset (250– hlöä)	469 344	34



YRITYSTEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄN MUUTOS



Lähde: Tilastokeskus 2015
Henkilömäärät muunnettu kokopäiväisiksi työpaikoiksi,
pl. maa-, metsä- ja kalatalous

TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLISET KESKINÄISET SUHTEET

Luottamus ja avoimuus ovat hyvän työpaikan perusta

Yritysten toiminnan kannalta on tärkeää, että työntekijöiden ja johdon suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset. Työntekijöiden tyytyväisyys työhönsä parantaa koko työyhteisön toimintaa. Tämä kaikki näkyy yrityksen tuloksessa. Luottamus lisääntyy, kun työntekijät saavat avoimesti tietoa yrityksen tilanteesta. Myös työilmapiiri parantuu välittömän tiedonkulun myötä.

Kyselystä käy ilmi, että mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä avoimemmat ja luottamuksellisemmat työnantajan ja työntekijöiden välit ovat. Pienissä yrityksissä tietoja myös välitetään avoimemmin. Yhteistoimintalain soveltamisella ei vastausten perusteella näyttäisi olevan positiivista vaikutusta tiedonkulkuun. Yhteistoimintalakia sovelletaan niissä yrityksissä, joissa on vähintään 20 työntekijää.

Pienyrittäjä tuntee työntekijänsä

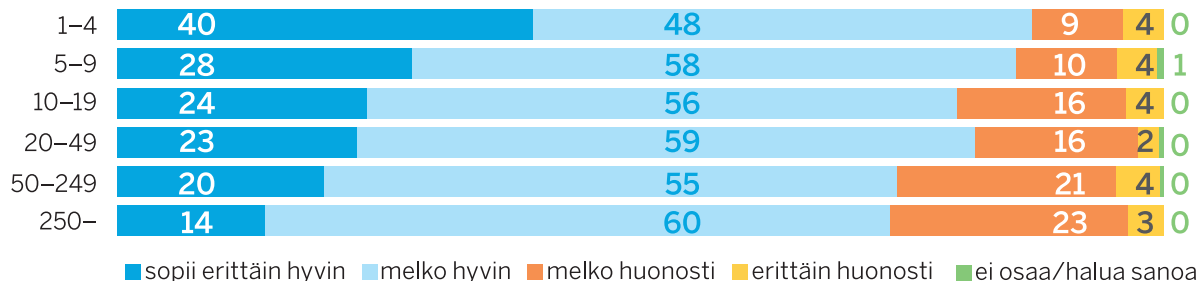
Pienissä yrityksissä henkilöstö tuntee toistensa hyvin, jolloin tiedonvaihto on välitöntä ja jokapäiväistä. Valtaosa pienyritysten omistajista osallistuu itse työpaikalla tehtävään työhön päivittäin, mikä selittää erityisesti kaikkein pienimpien yritysten avointa tiedonkulkua. Pienessä yrityksessä yrittäjä tuntee paitsi työn sisällön ja sen kehittämistarpeet, myös jokaisen työntekijänsä henkilökohtaisesti.

Pienissä yrityksissä lomautuksia ja irtisanomisia pyritään usein välttämään viimeiseen asti. Pienyrityksissä työntekijät tuntevat useammin myös yrityksen tilanteen. Tällä voi olla vaikutusta siihen, että pienyrityksissä työntekijät suhtautuvat luottavaisemmin tulevaisuuteen. Kyselyn vastauksista käy ilmi, että pienissä yrityksissä työntekijät luottavat työpaikkojensa säilymiseen eniten.

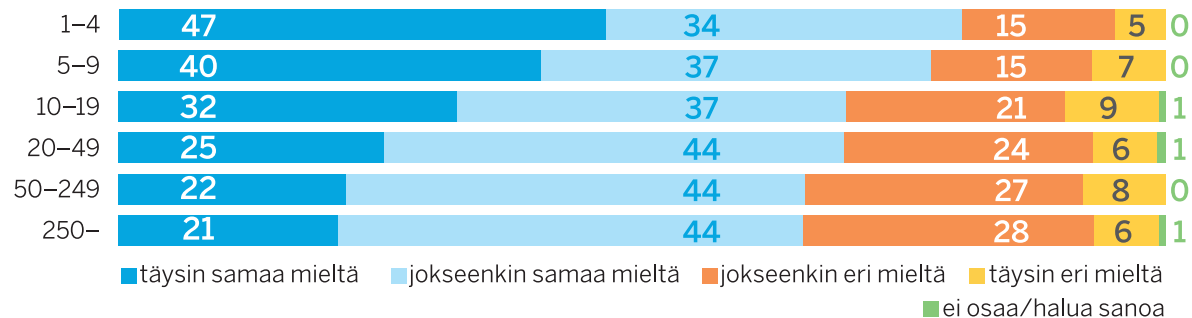
Yhteistoimintalain

soveltaminen ei vaikuta positiivisesti tiedonkulkuun.

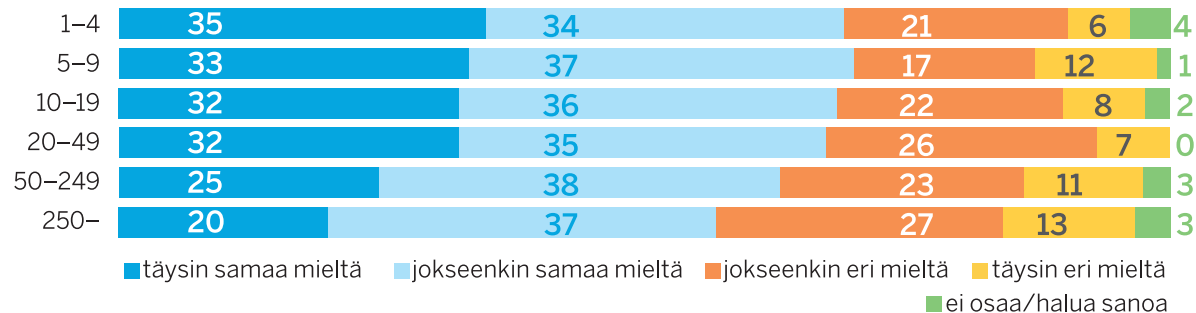
Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, %



Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, %



Voi olla varma työpaikan säilymisestä, %



YHDENVERTAINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA

Tasapuolinen kohtelu luo hyvinvointia

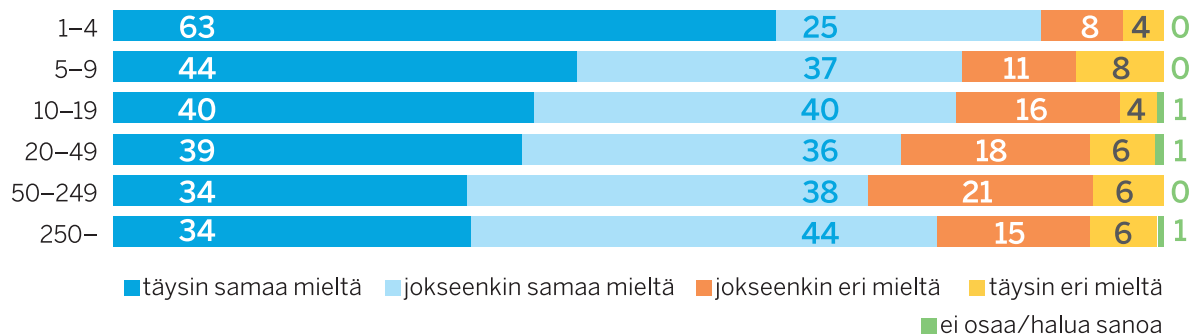
Hyvässä työpaikassa työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti eikä ketään syrjitä. Tasapuolinen kohtelu on työssä hyvinvoinnin perusta. Se lisää myös luottamusta työntekijöiden ja työnantajan välillä. Pienissä yrityksissä työntekijät tuntevat toisensa yleensä varsin hyvin, jolloin tasapuolisuus koetaan itsestään selvänä asiana. Tasapuolisuus on keskeinen hyvän työilmapiirin tekijä avoimuuden ja luottamuksen lisäksi. Hyvä työilmapiiri onkin pienen yrityksen valttikortti. Työntekijät kokevat tulevansa kohdelluksi tasapuolisesti sitä paremmin, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse.

Eriarvoista kohtelua esiintyy vain vähän

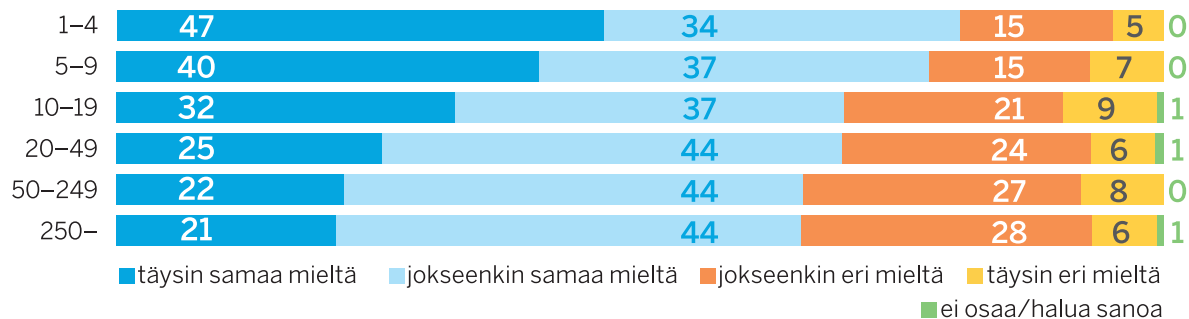
Kyselyn perusteella eriarvoista kohtelua tai syrjintää ei esiinny laajasti. Erikokoisten yritysten välillä ei ole juuri eroja siinä, kuinka paljon eriarvoista kohtelua tai syrjintää koetaan esiintyvän miesten ja naisten välillä. Erot yrityskoon perusteella eivät ole merkittäviä myöskään eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokemuksissa suhteessa osaikaisiin työntekijöihin. Kyselyn perusteella näyttäisi siltä, että pienemmissä yrityksissä eriarvoista kohtelua tai syrjintää terveydentilan perusteella tai suhteessa vanhoihin työntekijöihin koetaan esiintyvän suurempia yrityksiä vähemmän.

88% pienimpien yritysten vastaajista on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

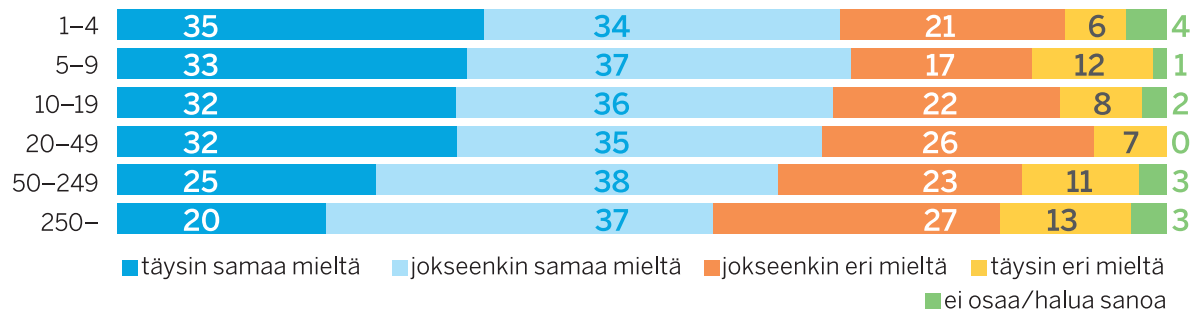
Työntekijöitä kohtellaan tasapuolisesti, %



Eriarvoista kohtelua tai syrjintää vanhoihin, %



Eriarvoista kohtelua tai syrjintää terveydentilan mukaan, %



TYÖN RASITUS JA TYÖKYKY

Pienyrityksissä työ jakaantuu sopivasti

Työelämän kiireestä puhutaan paljon. Moni työntekijä kokee, että kiire lisää stressiä, millä voi olla vaikutuksia työstä suoriutumiseen ja työn mielekkyyteen. Työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyy keskeisesti se, että työntekijöitä on riittävästi suhteessa yrityksen työtehtäviin. Kun työntekijöitä on riittävästi työtehtäviin nähden, yksittäisen työntekijän kokemana työpaine ei ole liian suuri. Erityisesti kaikkein pienimmissä yrityksissä kokemukset työntekijöiden ja työmäärän suhteesta jakautuvat. Osassa työpaikkoja vastausten perusteel-

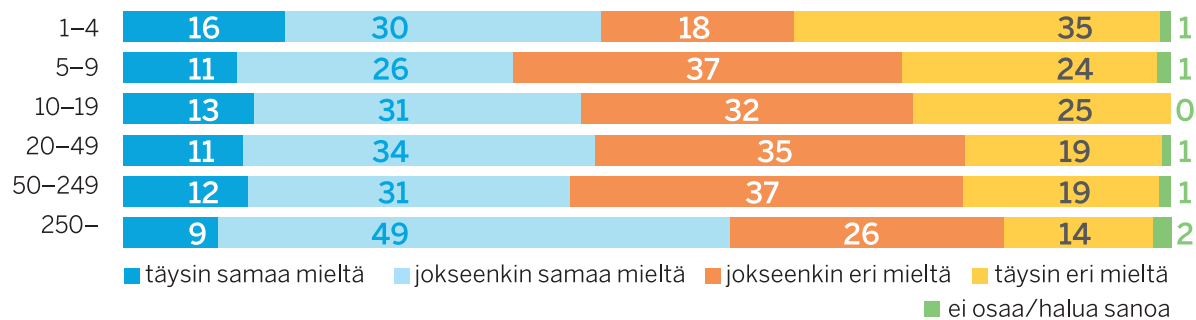
la olisi tarvetta lisätyövoimalle, kun taas useiden vastaajien mukaan työntekijöitä on sopivasti, eivätkä tiukat aikataulut aiheuta kiireen tuntua.

Pienissä yrityksissä yrityksen toimiva johto tekee usein samaa työtä kuin työntekijät. Tämän vuoksi johto tietää suuryritysten johtoa paremmin, miten työntekijät kokevat kiireen ja rasituksen. Verrattaessa vastauksia edellisen vuoden kyselyyn voidaan havaita pientä kasvua molemmissa ääripäissä kaikissa kokoluokissa.

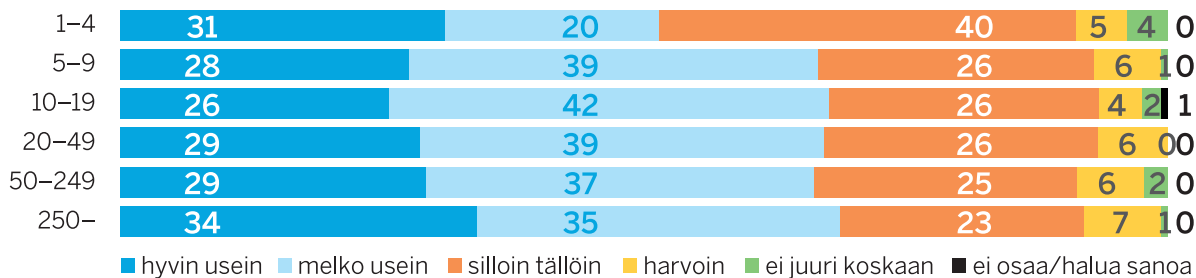
Pienemmissä yrityksissä

koetaan vähemmän kiireen tunnetta.

Työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden, %



Kuinka usein työskentelee tiukkojen aikataulujen kanssa, %



TYÖN RASITUS JA TYÖKYKY

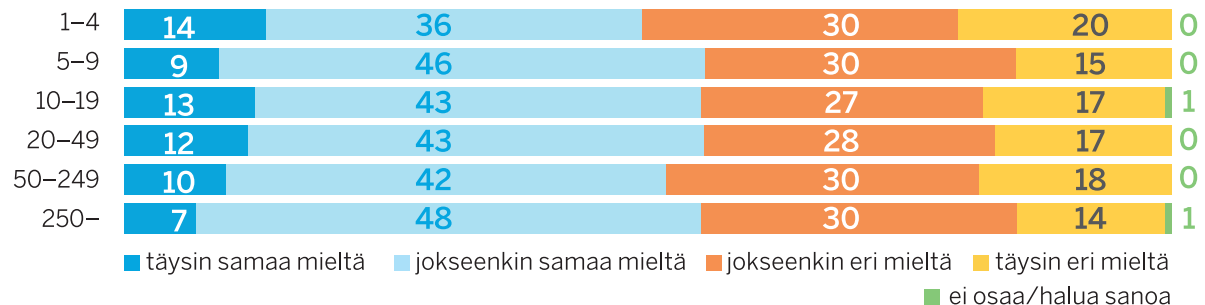
Työkyky hyvällä tasolla

Fyysiseen ja henkiseen työkykyyn panostaminen on tärkeä osa työelämää ja sen kehittämistä. Väestön ikääntyessä ja työurien pidentämisessä on tärkeää huolehtia työkyvyn ylläpidosta. Työkyvystä huolehtiminen ja sen kehittäminen on jatkuva haaste työpaikoilla. Kyselyn perusteella fyysinen ja henkinen työkyky vaikuttaa olevan yleisesti hyvällä tasolla, vaikka edellisen vuoden tuloksiin verrattuna työ koetaan hieman useammin sekä fyysisesti että henkisesti raskaaksi. Vaikka pienissä yrityksissä on vähemmän resursseja suunnitelmalliseen työkyvyn ylläpitoon, myös pienyrityksissä työkyvyn koetaan olevan hyvällä tasolla.

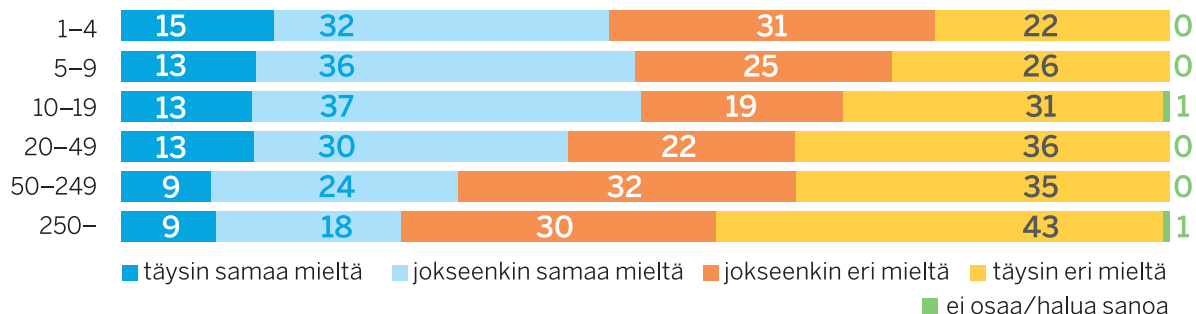
Työpaikkakiusaaminen ei ole laaja ongelma

Selvityksen perusteella työpaikkakiusaaminen ei ole laaja ongelma yrityksissä. On kuitenkin huolestuttavaa, että kiusaamista ylipäänsä esiintyy. Pienissä yrityksissä työyhteisön tiiviys saattaa ehkäistä kiusaamistapausten syntyä. Selvityksen perusteella näyttääkin siltä, että pienissä yrityksissä työpaikkakiusaamista on vähemmän. Pieni yritys tarvitsee menestyäkseen erityisen paljon yhteen hiileen puhaltamista. Jokaisen työntekijän panos työpaikan menestymisen eteen on tärkeä.

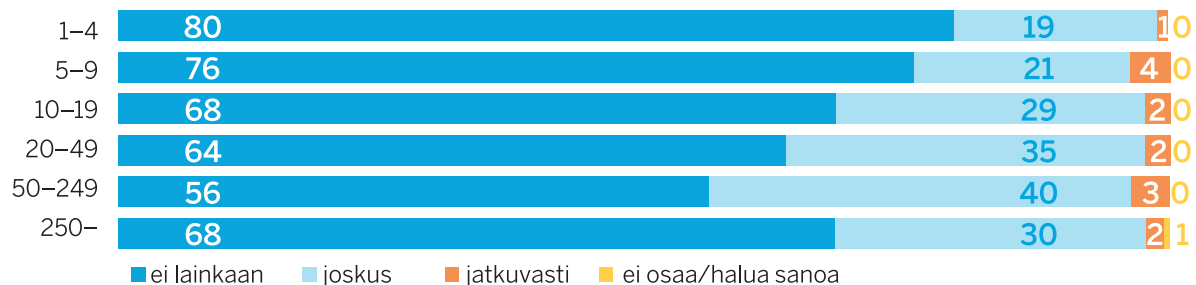
Kokee työn henkisesti raskaaksi, %



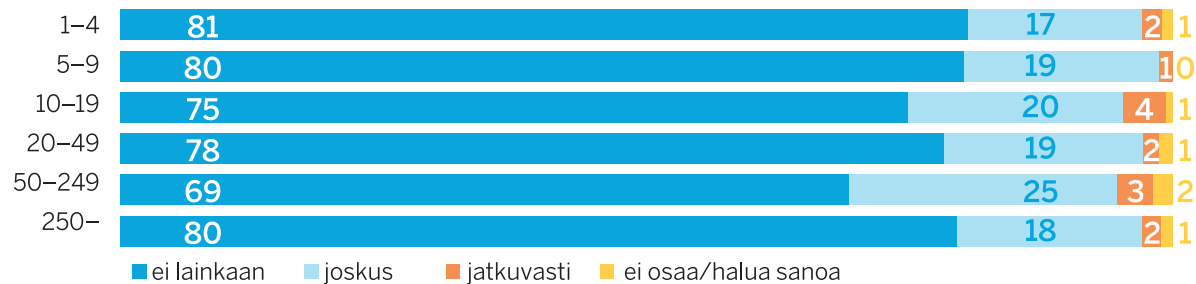
Kokee työn fyysisesti raskaaksi, %



Työpaikkakiusaamista työtovereiden taholta, %



Työpaikkakiusaamista esimiesten taholta, %



TYÖNTEKIJÄN KEHITTYMINEN JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Osaava henkilöstö on tärkeä menestystekijä

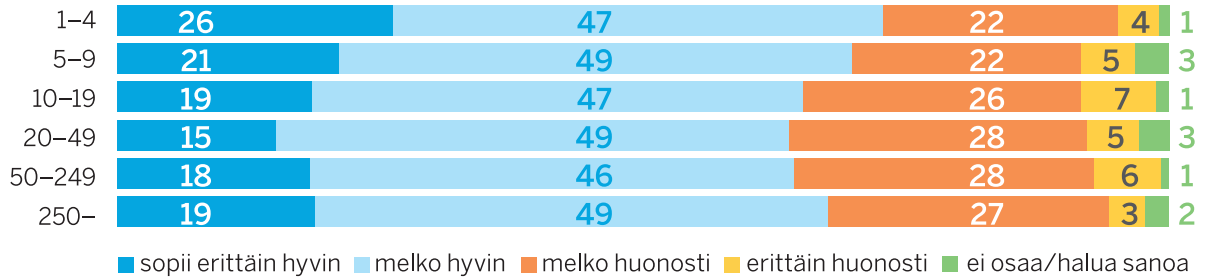
Henkilöstön osaaminen vaikuttaa suoraan yrityksen menestykseen. Erityisesti pienissä yrityksissä koetaan, että henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara. Kaikkea tarvittavaa osaamista ei voida saada koulutuksista, minkä vuoksi osaaminen syntyy ennen kaikkea monipuolisista työtehtävistä. On tärkeää, että henkilöstö voi oppia työssään uusia asioita ja kehittyä työntekijänä.

Pienissä yrityksissä työntekijöitä kannustetaan enemmän kokeilemaan uusia asioita työpaikalla. Työntekijöiden uudet taidot ovat tarpeen

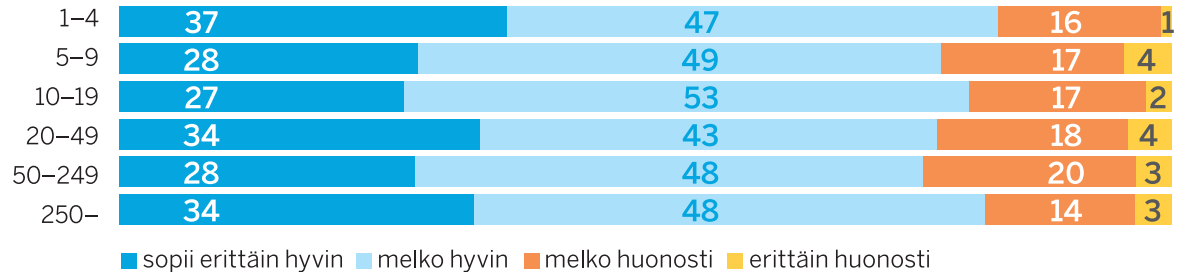
erityisesti silloin, kun yrityksen on tarpeen mukauttaa toimintaansa. Työntekijöiden taitojen ja valmiuksien kasvu parantaa myös yleisesti työntekijän mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Pienissä yrityksissä työntekijät tekevät useammin monipuolisempia työtehtäviä, jotka kasvattavat kokonaisvaltaista osaamista. Kannustaminen uusien asioiden kokeilemiseen on kuitenkin parantunut edellisen vuoden kyselyyn verrattuna kaikenkokoisissa yrityksissä.

Lähes puolet kaikista työntekijöistä kokee, että heillä on hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen.

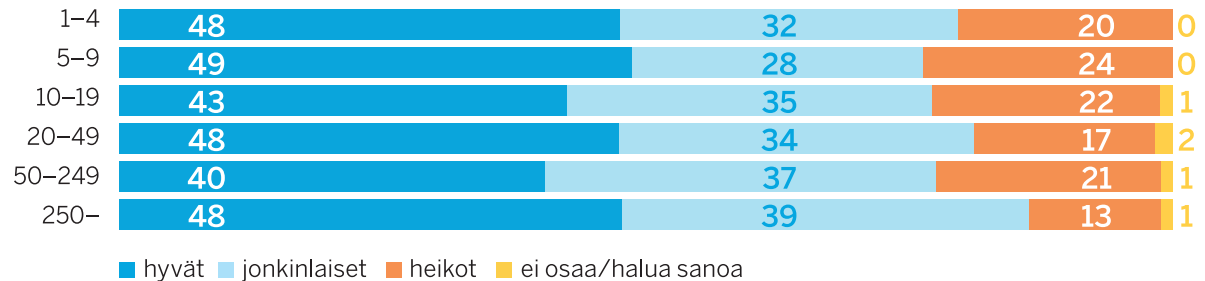
Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, %



Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita, %



Mahdollisuus osallistua työpaikan kehittämiseen, %



Työntekijät voivat vaikuttaa

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat palkkauksen lisäksi yksi tärkeimmistä työskentelyn motivaation lähteistä. Työtehtäviin vaikuttaminen lisää viihtyvyyttä ja parantaa työntekijän motivaatiota. Pienissä yrityksissä, joissa omistaja-yrittäjä osallistuu usein päivittäiseen työskentelyyn, työntekijöiden ja työnantajan jatkuva vuorovaikutus antaa myös työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa konkreettisiin työtehtävien järjestelyihin.

Kyselyn perusteella työntekijät kokevat voivansa osallistua varsin laajasti työpaikan kehittämiseen. Merkittävää eroa vastauksissa ei näytä olevan sen perusteella, noudatetaanko yrityksessä yhteistoimintalakia vai ei. Yhteistoimintalain neuvotteluelvelvoitteilla tai muilla osallistumisoi-

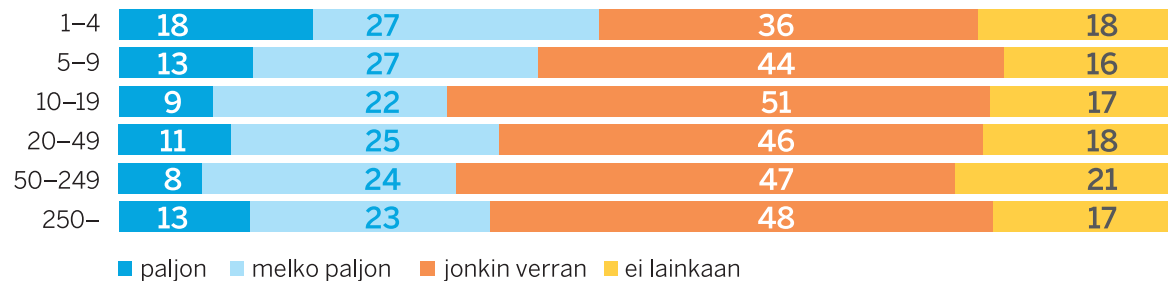
keuksilla ei näytä olevan työntekijöiden vastaus-ten perusteella vaikutusta siihen, kuinka paljon työntekijät kokevat voivansa osallistua työpaikan kehittämiseen. Mahdollisuudet ovat kyselyn perusteella samat kaikenkokoisissa yrityksissä.

Kyselyn perusteella vaikutusmahdollisuuksia töiden jakoon ja työtahtiin on enemmän pienemmissä yrityksissä. Pienissä työyhteisöissä on tyypillisesti helpompi säädellä työtahtia kuin suuremmissa, joissa työajan ja siten työtahdin seuranta on yleensä tarkemmin organisoitua eikä siten välttämättä niin joustavaa. Pienten yritysten työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtahtiin johtuvat ainakin osittain pienestä työympäristöstä ja luontevasta tiedonkulusta.

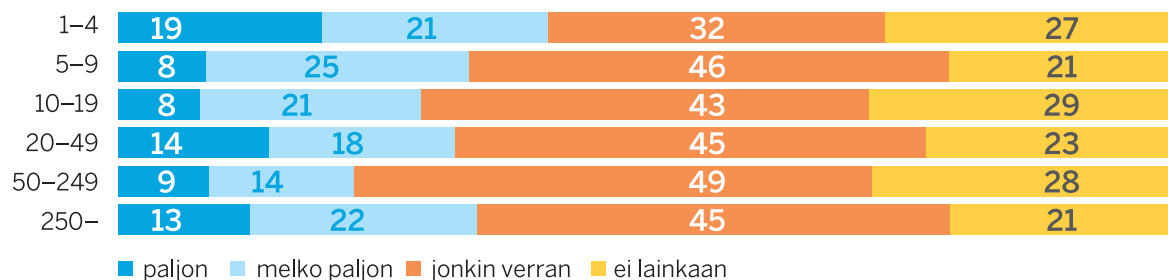
Pienimmissä yrityksissä

on eniten vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin, töiden jakoon ja työtahtiin.

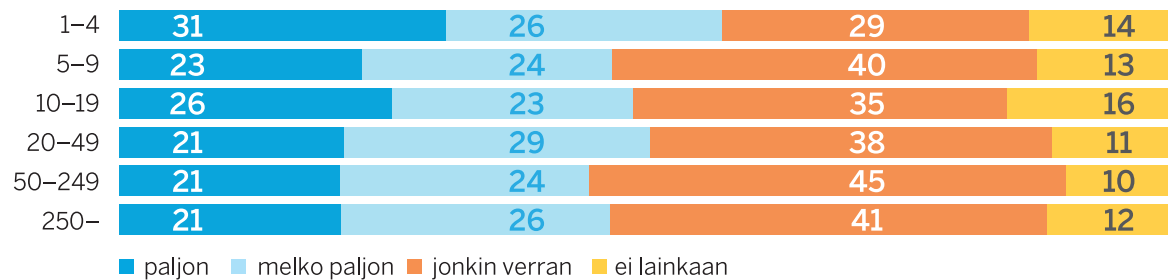
Vaikutusmahdollisuuksia työtehtäviin, %



Vaikutusmahdollisuuksia töiden jakoon, %



Vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin, %



YRITTÄJYYS

LUO TYÖTÄ!



Suomen Yrittäjät on jäsenmäärältään elinkeinoelämän suurin, yli 115 000 jäsenyrityksen keskusjärjestö, joka ajaa Suomen pienten ja keskisuurten yritysten asiaa. Jäsenyrityksistä puolet on yksityisrittäjiä ja puolet työnantajayrittäjiä. Ne työllistävät noin 650 000 henkilöä.

Yrittäjäjärjestön toiminta rakentuu 400 paikallisyhdistyksestä, 20 aluejärjestöstä ja 64 toimialajärjestöstä.

www.yrittajat.fi