



Työterveyslaitos | Arbetshälsöinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

Pienyritysten kehittäminen ja työhyvinvointi

ESITUTKIMUKSEN RAPORTTI

Mika Liuhamo



Työterveyslaitos

Pienyritysten kehittäminen ja työhyvinvointi

ESITUTKIMUKSEN RAPORTTI

Mika Liuhamo

Työterveyslaitos

Helsinki 2015

Työterveyslaitos

Topeliuksenkatu 41 a A

00250 Helsinki

www.ttl.fi

Kansi: Mainostoimisto Albert Hall Finland Oy Ltd

© 2015 Työterveyslaitos ja kirjoittaja

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-576-3 (PDF)

TIIVISTELMÄ

Tässä esitutkimuksessa on kiinnitetty huomiota siihen, mitä yleisesti tiedetään työhyvinvoinnin toteutumisesta pienissä yrityksissä ja mikroyrityksissä. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että pienten yritysten työhyvinvoinnin tilanne on parempi kuin yleisesti kuvitellaan. Pieniä yrityksiä ei pidä kuitenkaan käsitellä yhtenä homogeenisena ryhmänä. Työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvät ilmiöt näyttävät pienille yrityksille satunnaisina. Lisäksi toimialojen välinen voimakas vaihtelu korostaa tilanteen heterogeenisuutta.

Pienten yritysten voidaan todeta selviävän huomattavasti huonommin lakisääteisistä velvoitteistaan kuin keskisuurten ja suurten yritysten. Pienten yritysten tilannetta kokonaisuutena ei kuitenkaan voida tietää kovin tarkasti, johtuen yritysten suuresta lukumäärästä ja niiden toiminnan sekä toimintaympäristön erilaisuudesta.

Esimerkiksi työympäristön turvallisuus ja valmiudet sen kehittämiseen ovat pienissä yrityksissä keskimääräistä heikompia. Myös tapaturmien vahinkosuhte ja työkyvyttömyysriski ovat mikroyrityksissä keskimääräistä hieman korkeampia, joskin toimialojen välillä on suuria eroja. Mikroyrityksissä ollaan suurempia yrityksiä selvästi jäljessä myös työterveyshuollon järjestämisessä.

Pienten yritysten työtapaturmista, ammattitaupeista, sairauspoissaoloista, eläköitymisistä ja muista työhyvinvointia – tai sen kääntöpuolta - keskeisesti peilaavista indikaattoreista on kuitenkin saatavilla varsin niukasti yrityskokoon perustuvaa, sovellettavaa tietoa. Ehkä parhaiten tätä tietoa pystyttäisiin koostamaan toimialakohtaisesti, ottaen siinäkin huomioon virallisen toimialaluokituksen reunaehdot ja rajoitteet.

Edellä mainitun johdosta pienyritysten henkilöstön on arvioitu joutuvan epäedullisempaan asemaan kuin suuremmissa yrityksissä. Tutkimuksen perusteella ja saatavilla olevan tiedon valossa näin yksioikoista johtopäätöstä ei kuitenkaan voida tehdä. Esimerkiksi mikroyritysten henkilöstön työpahoinvoinnista tai terveyseroista yrityskokojen välillä ei näytä löytyvän faktatietoa. Mikroyritysten epämuodolliset ja henkilöstöä osallistavat toimintatavat ilmeisesti kompensoivat melko tehokkaasti virallisen järjestelmän vajavaisuuksia.

Pienille yrityksille ei myöskään voida kaataa lisää yhteiskunnallisia veloitteita, vaan niiden sijaan tulisi tarjota soveltuvia ratkaisuja. Analyysit ja toimintamallit, joilla ohjataan ja tuetaan päätöksentekoa suurissa yrityksissä, eivät sellaisinaan sovellu pieniin yrityksiin.

Yritysten taloudellisten ja ajankäyttöisten resurssien erilaisuus polarisoi kehitystarpeita ja -mahdollisuuksia. Tämä edellyttää niin tutkimukselta, kehittämistoiminnalta kuin työsuojeluvalvonnalta yhä parempaa toiminnan kohdentumista ja keinovalikoiman lisäämistä. Eri-tyisesti mikroyritysten vahvuutena olevan välittömän vuorovaikutuksen kulttuurin vahvistaminen olisi perusteltua myös muilla työpaikoilla. Suomalaisen työelämän säädöspohjaiseen kehittämiseen onkin suhtauduttava varauksellisesti.

ABSTRACT

This feasibility study focuses on what is commonly known about the realization of occupational well-being in micro and small-sized enterprises in Finland. Based on the study, the conditions in small enterprises are better than what is generally conjured. However, small enterprises should not be considered as a uniform, homogeneous group. The phenomenon related to occupational safety and health issues appear to be quite random from small enterprises' point of view. Broad variation between different fields of business highlights the heterogeneity of the situation.

It can be fairly said that small enterprises do not manage with statutory requirements as well as their bigger counterparts. The exact measures are not quite clear, however, due to the sheer number of small enterprises and their different operational environment.

For example, the work environment and the employer's preparedness to improve it is, in general, considerably weak in small enterprises. The average incident rate and the risk of disability to work are also a bit higher in small enterprises than average, although there are considerable differences between various fields of operation. The mandatory supplement of occupational health services is also insufficient in small enterprises.

There are insufficient facts about the numbers of occupational accidents, medical leaves and retirements, and other essential indicators on occupational well-being – or ill-being, rather – based on the company size. Perhaps the best way to collect this information would be branch-related, keeping in mind the restrictions and provisions of the standard industrial classification (SIC).

Due to the facts mentioned, the personnel in small enterprises is easily considered to be in a more disadvantageous position compared to personnel in large companies. Based on the available facts and this study, however, such a direct conclusion cannot be made. There doesn't seem to be any facts indicating that the personnel in small enterprises would feel any worse, or be any less healthy than in large companies. The informal and personnel engaging procedures seem to compensate the shortcomings of formal system.

It is also clear that small enterprises cannot be subject for ever increasing demands from the society. Instead, they should enjoy the provision of applicable solutions. Analyses and procedures that are used to guide large companies do not suite well for small enterprises as such.

The differences in economical and other resources polarizes the needs and opportunities for development. This requires better focus of and more remedies from research and development of occupational health and safety. The emphasis of strong interaction culture in small enterprises would be justified also in large companies. The legal basis of the development of the national working life should therefore be regarded with reserve.

SISÄLLYS

1	Tutkimuksen tausta	2
1.1	Tavoitteet	2
1.2	Tutkimuksen tarve	3
2	Käsitteet	5
2.1	Yritystoiminta	5
2.2	Työhyvinvointi	6
3	Aineisto ja menetelmät	10
3.1	Aineisto	10
3.2	Tutkimustiedon laatu	10
3.3	Toistuvat selvitykset	12
3.4	Kertaluonteiset tutkimukset	18
3.5	Rekisterit ja muu aineisto	19
4	Tulokset	23
4.1	Yritykset Suomessa	23
4.2	Yrittäjät	31
4.3	Työhyvinvoinnin edellytykset yrityksissä	37
4.4	Työterveyshuoltopalvelut	41
4.5	Seurantaindikaattorit	45
4.6	Työsuojelun organisointi	51
5	Pohdinta	54
5.1	Johtopäätökset	54
5.2	Toimenpide-ehdotukset	59
5.3	Jatkotutkimusten tarve	62
6	Kiitokset	63
	Lähteet	64
	Termien selitykset	69

1 TUTKIMUKSEN TAUSTA

1.1 Tavoitteet

Julkiseen kielenkäyttöön on vakiintunut termi Pk-yritys, jolla viitataan henkilöstön tai liikevaihdon määrän mukaan tietyn kokoluokan yritykseen. Tosiasiassa kyseinen termi sisältää hyvin laajan kirjon erilaisia ja eri toimintaympäristössä toimivia, jopa juridiselta perustaltaan erilaisia organisaatioita. On hyvin vaikeaa mieltää mitään niitä kaikkia yhdistävää tekijää. Sama pätee tietysti pelkästään pieniin yrityksiin. Tästä huolimatta teemme edelleen monia karkeita yleistyksiä, olettamia ja tulkintoja pienten yritysten ja niiden henkilöstön tilanteesta.

Toinen, terminä vähintään yhtä hankala, on työhyvinvoinnin käsite. Onko se jokin osa työorganisaation tekemistä, vai sen tekemisen tulos? Onko kyseessä kokemuseräinen asia, vai voidaanko työhyvinvoinnin tasoa todentaa jollakin yhtenäisellä tavalla? Tässä esitutkimuksessa on pitäydytty erilaisten tutkimusten ja selvitysten mukaisessa, hyvin yleisessä työhyvinvoinnin käsitteessä.

Tutkimuksen tavoitteena on ollut muodostaa kuva siitä, mitä todellisuudessa tiedetään, ja mitä ei tiedetä, mikro- ja pienten yritysten toiminnan tuloksellisuudesta ja työhyvinvoinnin tekijöistä. Tilastojen, selvitysten ja muiden tietolähteiden avulla on etsitty eroavaisuuksia yritysten henkilöstömäärän, liikevaihdon, toimialan tai muun luokittelukriteerin mukaan.

Esimerkiksi Työterveyslaitoksen järjestämässä työhyvinvoinnin alueellisessa työpajassa (Apaja) Pirkanmaalla pienten yrityksen huolenaiheet olivat saatujen tulosten mukaan

- epävarmuus ja talous (53 %)
- tiedonvälitys, hyvä toiminta ja työjärjestelyt (47 %) sekä
- työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen (27 % vastaajista).

Tarkoituksena on ollut nostaa esiin teemoja ja kriteerejä, joilla erityisesti mikroyrityksille tyypillisiä "hallitun kaaoksen" toimintatapoja säädösviidakossa toimimiseen voitaisiin hahmottaa nykyistä paremmin. Tietojen ajatellaan hyödyttävän toimialajärjestöjen ja viranomaisten yhteistyötä sekä pienyritysten kehittämistä verkostoyhteistyön keinoin.

1.2 Tutkimuksen tarve

Sosiaali- ja terveysministeriön tekemän selvityksen mukaan yksin- ja mikroyrittäjien määrä on jatkuvasti kasvanut. Vielä 2000-luvun alussa mikroyrityksiä oli hieman yli 200.000, mutta vuoteen 2010 mennessä määrä oli kasvanut jo sadalla tuhannella. Myös ammatinharjoittajien ja freelancereiden lukumäärä kasvoi vastaavana aikana yli 50 prosentilla, noin 20.000:sta yli 30.000:een.

Yksinyrittäjät, mutta etenkin ammatinharjoittajat ja freelancerit ovat tyypillisesti työskennelleet luovissa ammateissa kuten taitelijoina, muusikkoina tai näyttelijöinä. Itsensä työllistäminen on kuitenkin yleistynyt riippumatta alasta ja ammatista.

Työn tekeminen yrittäjänä tai palkansaajana on sekoittunut. Yksin- ja mikroyrittäjyys sekä muu itsensä työllistäminen ovat yleistyneet palkkatyön ohessa ja näitä myös vuorotellaan. Edelleen suurin osa yrittäjistä ryhtyy yrittäjiksi omista intresseistään.

Yrittäjien määrän kasvuun on vaikuttanut myös hyvin pientenkin tehtävien lisääntynyt ulkoistaminen ja alihankinta. Yritykset eivät välttämättä halua tarjota vakituista tai kokoaikaista työtä. Osa työntekijöistä onkin – olosuhteiden pakosta tai täysin vapaaehtoisesti – siirtynyt yrittäjiksi, jolloin osaamista ja ammattitaitoa tarjotaan monelle yritykselle ja työnantajalle samaan aikaan. Palkkatyön ja yrittäjyyden väliin tai sekamuotoon jäävillä henkilöillä ei ole työsopimuksen ja vakiintuneen työsuhteen tuomaa sosiaalista ja taloudellista turvaa. Harvalla heistä on myöskään esimerkiksi työterveyshuoltoa. [48]

Mediassa puhutaan monesti pienistä yrityksistä yhtenäisenä massana, joissa on paljon ongelmia lakisääteisten asioiden täyttämisessä. Näkemys ei kuitenkaan usein perustu tutkituun tietoon vaan oletamaan. Voidaanko näkökulmaa siis vahvistaa tai muuttaa faktatiedon perusteella? Millä keinoilla tilastojen tai tutkimusten valossa tietoa saataisiin nostettua esille, tai mistä asioista tietoa ei ole tällä hetkellä saatavissa?

Komission tiedonannossa nostetaan esille monia työterveyttä ja -turvallisuutta koskevia haasteita liittyen erityisesti pk-yrityksiin. Tiedonannossa todetaan, että pk-yrityksille säännösten noudattamisesta aiheutuvia kustannuksia ja hallinnollista rasitusta pitäisi vähentää edelleen. Näihin tavoitteisiin tulee pyrkiä kaiken kokoisissa yrityksissä tinkimättä työterveys- ja työturvallisuusperiaatteiden tasosta.

Työterveyden ja -turvallisuuden laajuus ja tehokkuus muodostavat useimmissa tapauksissa erityisen suuria haasteita mikro- ja pienyrityksille. Pienikokoiset yritykset noudattavat kansallisia ja EU:n sääntöjä edelleen suuria yrityksiä väljemmin ja raportoivat harvemmin työterveys- ja työturvallisuustoimenpiteistä. Lainsäädännöllisten ja hallinnollisten määräysten noudattaminen voi olla vaikeaa muun muassa, koska tarvittavaa asiantuntemusta ei ole

saatavilla, koska velvoitteista ei tiedetä tai koska ohjeistus tai täytäntöönpano on puutteellista. Lisäksi määräysten noudattaminen aiheuttaa pk-yrityksille suhteellisesti korkeammat kustannukset.

Mikro- ja pienyritykset tarvitsevat olosuhteisiinsa soveltuvia yksinkertaistettuja ja tehokkaampia ratkaisuja, jotta työntekijöiden terveys ja turvallisuus voidaan taata kaikilla työpaikoilla yrityksen koosta riippumatta. Tämä edellyttää lainsäädännön yksinkertaistamista soveltuvin osin sekä räätälöidyn neuvonnan ja tuen tarjoamista mikro- ja pienyrityksille riskinarvioinnin helpottamiseksi. [50]

Palkkatyöt ovat saaneet yrittäjämäisiä piirteitä. Osaamista tarjotaan ja hyödynnetään yhtäaikaaisesti useassa eri projektissa, jopa eri organisaatioissa. Verrattuna kymmenen vuoden takaiseen tilanteeseen, perinteinen yrittäjyys, etenkin yksin- ja pienyrittäjyys, on lisääntynyt sekä ainoana ansaintamuotona että rinnakkaisena palkkatyölle. Osa-aikayrittäjyyden lisäksi ammatinharjoittaminen ja freelancetyöt ovat myös yleistyneet. Liikkuvuus työmarkkinoilla palkkatyön ja yrittäjyyden välillä on vilkasta. [48]

Yleinen käsitys on, että jos jotain myönteistä tapahtuu, se tapahtuu yleensä suurilla työpaikoilla. Kannattaa kuitenkin muistaa, että 99 % työpaikoista on pieniä työpaikkoja. Ne eivät ole pieni erityisryhmä, jonka tarpeet olisivat jotenkin valtavirrasta poikkeavia. Pienet työpaikat ovat Suomessa pääsääntö. Ahtelan selvityksessä pienten työpaikkojen näkökulma tuli erityisen vahvasti esiin viranomaisten, työnantajien, palkansaajien ja asiantuntijaorganisaatioiden puheenvuoroissa. Kyse ei ole pelkästään pk-yrityksistä, vaan myös pienistä kunnista ja järjestöistä. [36]

Euroopan komission "Small first" -aloitetta mukaillen työsuojelussa ja työterveydessä toimenpiteitä ja menettelytapoja kannattaa pohtia ensiksi pienten työpaikkojen näkökulmasta. Mikä toimii siellä, toimii muuallakin. Keskusteluissa huomiota kiinnitettiin pienten työpaikkojen resurssisiin ja osaamiseen, palvelujen saatavuuteen sekä erilaisten toimintavelvoitteiden hankaluuteen ja kustannuksiin. Toisaalta kokemukset pienten työpaikkojen keskinäisestä yhteistyöstä ovat rohkaisevia.

Toisaalta ongelmallisena koetaan myös se, että eräät kannusteet, jotka toimivat suuremmissa yrityksissä, eivät toimi pienissä. Tästä on tunnettuna esimerkkinä TYEL-järjestelmän työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden ja maksuluokkien välinen yhteys, jonka kannustavuus ei ulotu pieniin yrityksiin. Sama koskee työterveyshuollon korvausjärjestelmää. Pienissä yrityksissä toivotaan selkeämpää ja nopeampaa kannuste- ja palkkiojärjestelmää, joka palkitsee vakavasta panostamisesta työterveyshuoltoon. [36]

2 KÄSITTEET

Seuraavassa on avattu joitakin esitutkimuksen aihepiiriin kannalta keskeisiä käsitteitä. Termien selityksiä on koottu liitteessä 1.

2.1 Yritystoiminta

Yrityksellä tarkoitetaan yhden tai useamman luonnollisen henkilön harjoittamaa (liike)toimintaa, jonka tarkoituksena on tavallisesti tuottaa yhteiskunnallista tai taloudellista hyötyä tai voittoa omistajilleen. Yritystoiminnan harjoittamiseksi yrittäjä tai yrittäjät perustavat usein juridisen yhtiön, oikeushenkilön, jonka puitteissa ja nimissä yritystoimintaa harjoitetaan kaupparekisteriin merkityllä toiminimellä.

Yhtiömuoto on yritystoiminnan oikeudellinen muoto. Suomessa toimii useita erilaisia yhtiömuotoja. Tavallisimpia niistä ovat avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö ja osuuskunta. Myös erilaiset yhteisöt, taloudelliset tai aatteelliset yhdistykset tai säätiöt voivat harjoittaa yritystoimintaa. Yritystoimintaa ohjataan yrityslainsäädännöllä, jonka mukaan yrityksen on järjestettävä mm. kirjanpito.

Yrittäjyyden muodolla voi olla myös muu lakisääteinen merkitys. Esimerkiksi työterveyshuoltolaki määrittelee, että yrittäjällä ja muulla omaa työtään tekevällä tarkoitetaan yrittäjän eläkelaisa tarkoitettua henkilöä tai maatalousyrittäjän eläkelain tarkoitettua maatalousyrittäjää.

Yrittäjä voi toimia yksityisenä elinkeinonharjoittajana ilman yritystoimintaa varten perustettua yhtiötä. Yksityisiä elinkeinonharjoittajia ovat ammattiyrittäjä, elinkeinon- tai ammatinharjoittaja, freelancer sekä yksinyrittäjä. Esimerkiksi maatalousyrittäjä on henkilö, joka harjoittaa maataloutta, kalastusta tai poronhoitoa. Yksityiset toiminimet jaetaan ammatin- ja liikkeenharjoittajiin. Näistä liikkeenharjoittajilla on pysyvä toimipiste ja velvollisuus tehdä kirjanpito kaksinkertaisena.

Yrittämisessä eräs olennainen kysymys on, työllistääkö yritystoiminta pelkästään yrittäjän itsensä vai myös muita henkilöitä, jolloin yrittäjästä tulee työnantaja. Karkeasti laskien kaksi kolmasosaa suomalaisista yrittäjistä toimii yksinyrittäjinä ja noin yksi kolmasosa työnantajina. Työnantajana toimiminen tuo yrittäjälle monia lakisääteisiä velvoitteita, minkä vuoksi kynnys työllistää voi nousta korkeaksi. Esimerkiksi kun yrittäjällä on töissä yksikin työntekijä, työnantajan on järjestettävä työntekijälle työterveyshuolto.

2.1.1 Pienyritys

Mikroyritykset sekä pienet ja keskiuuret yritykset määritellään Euroopan Komission suosituksen mukaan henkilöstön määrän ja liikevaihdon tai taseen loppusumman perusteella seuraavasti.

Taulukko 1. Yrityskoon määritelmät. [1, 2]

	Henkilöstön määrä	Liikevaihto	Taseen loppusumma
Mikroyritys	< 10 henkilöä	≤ 2 M€	≤ 2 M€
Pieni yritys	< 50 henkilöä	≤ 10 M€	≤ 10 M€
Keskisuuri yritys	< 250 henkilöä	≤ 50 M€	≤ 43 M€

Henkilöstön määrä mitataan vuosityöyksikköinä (VTY) eli niiden henkilöiden määränä, jotka ovat työskennelleet yrityksessä tai sen lukuun täyspäiväisesti koko tarkasteltavan vuoden ajan. Osa-aikaisesti työskennelleet lasketaan vuosityöyksikön osina.

Yritys on riippumaton, kun se omistaa korkeintaan 25 prosenttia toisesta yrityksestä (pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista) ja/tai toinen riippumaton yritys omistaa korkeintaan 25 prosenttia kyseisestä yrityksestä.

Kun yrityksen vuotuiset tiedot tilinpäätöshetkellä ylittävät tai alittavat henkilöstömäärää koskevat tai rahamääräiset kynnyksarvot, yritys saavuttaa tai menettää keskiuuren, pienen tai mikroyrityksen aseman ainoastaan siinä tapauksessa, että ylitys tai alitus toistuu kahdena peräkkäisenä tilivuotena. [2]

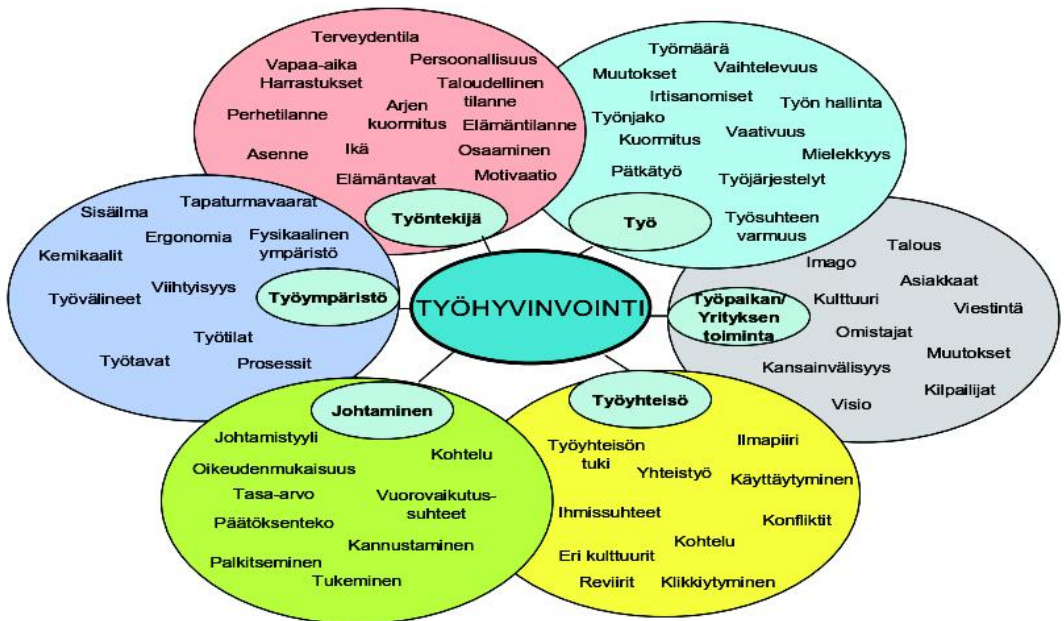
2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista on tullut yksi modernia työelämää koskevista käsitteistä. Se on laaja kokonaisuus, joka yhdistää ja osaltaan täydentää työn, terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin työpaikalla. Työhyvinvoinnissa on keskeistä em. käsitteiden samanaikainen tarkastelu kokonaisuutena. Käsitteeseen liittyvä ongelma on, että työhyvinvointi voidaan ymmärtää sekä tekijänä (subjekti), tekemisen kohteena (objekti) että tekemisen tuloksena.

Työhyvinvoinnin kehittämiseen ja seuraamiseen tarvitaan yhteinen määritelmä siitä, mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan ja mitä siihen sisältyy. Esimerkiksi strategisen hyvinvoinnin johtamisen malliin kuuluvat hyvinvoinnin strateginen perusta, hyvinvointi johdon toiminoissa, esimiestyö ja HR:n toiminnot sekä työhyvinvoinnin tukitoiminnot.

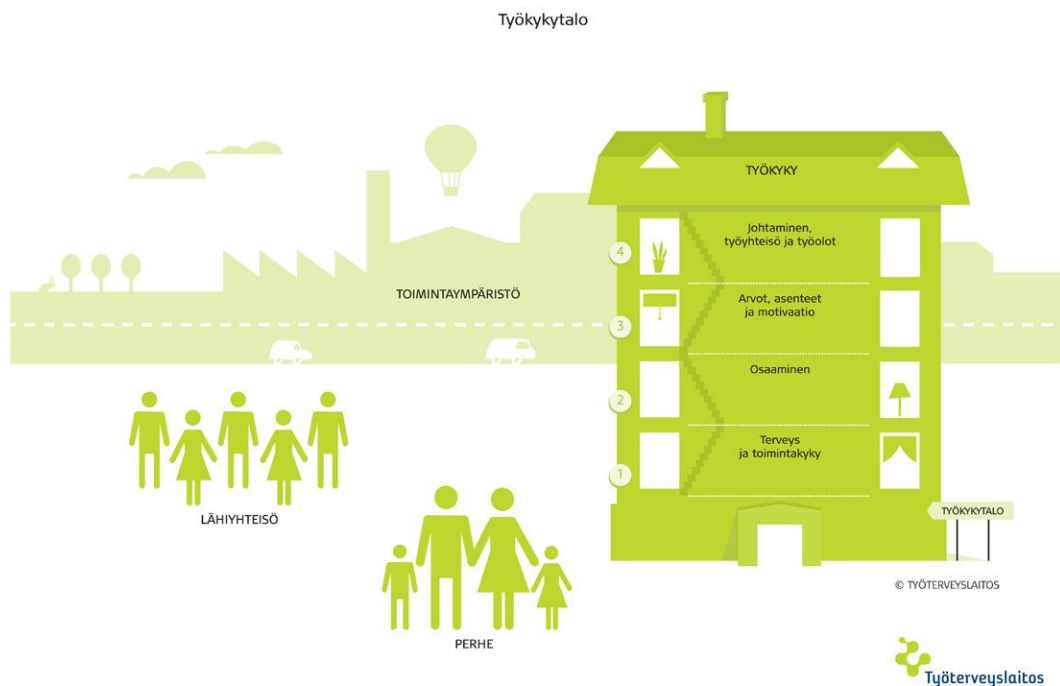
Anttosen ja Räsänen mukaan ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntilanteensa”. [15]

Työhyvinvoinnin lähtökohtana voidaan pitää myös yrityksen (taloudellista) menestymistä. Ravantin ja Pääkkösen mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan kokonaisvaltaisia toimenpiteitä terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin parantamiseksi siten, että samanaikaisesti edistetään työn tuottavuutta ja yrityksen menestymistä. [17]



Kuva 1. Työhyvinvoinnin osatekijät [17].

Työhyvinvointia voidaan tarkastella Työkykytalon muodossa, jossa on tavoitteena työkyvyn osa-alueiden yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Talon kolme alimmaista kerrosta kuvaavat yksilön henkilökohtaisia voimavaroja, joista yksilö on vastuussa. Neljäs kerros kuvaa työtä, työoloja ja johtamista, joista työnantaja puolestaan vastaa. Talo on sidoksissa toimintaympäristöön sekä työn ulkopuolisiin tekijöihin, kuten yksilön lähiyhteisöön.



Kuva 2. Työkykytalo. © Työterveyslaitos

Strategisen hyvinvoinnin johtamisen tutkimuksen mukaan organisaatioissa on aiempaa selkeämmin ja tavoitteellisemmin määritetty mitä kehitetään. Työhyvinvointi on otettu yhä useammin huomioon organisaation johdon ja HR:n toiminnoissa, samoin esimiesten vastuu työhyvinvoinnista on kasvanut. Kehitystä on tapahtunut kaiken kokoisissa yrityksissä ja useimmilla toimialoilla. Pienissä yrityksissä sisällön määrittäminen on kuitenkin harvinaisempaa kuin suurissa. Pienistä yrityksistä 41 % oli määrittänyt työhyvinvoinnin sisällön, kun vastaava luku keskisuurista yrityksistä oli 61 % ja suurista yrityksistä 77 %. [21]

2.2.1 Työhyvinvoinnin tasot

Mikrotasolla eli yksilön tasolla työhyvinvoinnissa on ennen kaikkea kysymys ihmisen omien voimavarojen ja työn aiheuttaman kuormituksen välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työhyvinvoinnin kokemus muodostuu yksilön terveydestä, hyvinvoinnista ja sosiaalisesta toimintaympäristöstä, eikä siinä ole aina tarkoituksenmukaista erottaa työtä omaksi osa-alueekseen. Tällainen tilanne on tyypillinen varsinkin yksinyrittäjillä, jolle työhyvinvointi on koko elämäntilanteeseen liittyvä asia ja monen tekijän summa.

Otalan mukaan yksilön hyvinvointi muodostuu useasta eri tekijästä [51]

- fyysisestä hyvinvoinnista (terveys, kunto ja fyysinen jaksaminen)
- psyykkisestä hyvinvoinnista (työn ja vapaa-ajan tasapaino, psyykinen jaksaminen)
- sosiaalisesta hyvinvoinnista (työtoverit, ystävät ja perhe, verkostot, vuorovaikutus)
- arvopohjasta (omat arvot, asenteet ja motivaatio) sekä
- ammattitaidosta ja osaamisesta.

Mesotasolla eli työpaikan tasolla työhyvinvointi liittyy työyhteisön tai työorganisaation toimintaan. Työpaikalla työnantaja huolehtii työhyvinvoinnin yleisistä edellytyksistä, kuten työympäristön turvallisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, hyvästä ja motivoivasta johtamisesta sekä työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin vastuu esimerkiksi oman työkyvyn ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisestä, ja osana työyhteisöään myös yhteisen tahtotilan aikaansaamisesta ja toteuttamisesta.

Työpaikan tasolla työnantajan edustajien toiminnan merkitys korostuu. Hyvä esimiestyö ja oikeudenmukainen johtaminen lisäävät henkilöstön jaksamista, motivaatiota, työhön sitoutumista ja halukkuutta jatkaa työssä. Oikeudenmukainen johtaminen ilmenee muun muassa työntekijöiden tasapuolisena kohtelua sekä oikeudenmukaisena päätöksentekoprosessina. [52]

Makrotasolla työhyvinvointi liittyy kansantalouteen, huoltosuhteeseen, tuottavuuteen, työurien pidentämiseen, elinkeinoelämään ja vastaaviin laajoihin yhteiskunnallisiin kysymyksiin. Työhyvinvointia laajemmaksi kattokäsitteeksi onkin vakiintumassa termi työelämän laatu, jota erityisesti työmarkkinaosapuolet käyttävät. Se korostaa enemmän työn johtamista, organisointia ja yhteistoimintaa, kun työhyvinvoinnin ymmärretään olevan lähemmin sidoksissa työn terveystieteeseen ja yksilön hyvinvointiin.

Anttosen ja Räsänen mukaan työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden hyödyt näkyvät kaikilla em. tasoilla [15].

- Yksilötasolla motivaatiossa, paremmissa työurissa, paremmissa työn ja vapaa-ajan laadussa ja stressin vähentämisessä.
- Työpaikan tasolla yrityksen imagossa, oppimisessa, liiketoiminnan tuloksessa, laadussa, kilpailukyvyssä, vastavuoroisessa arvostuksessa ja aloitteenteossa.
- Kansallisella tasolla eläkkeelle siirtymisiän nousussa, pidemmissä työurissa, tuottavuudessa ja työssäolon lisääntymisessä.

Yhtä kaikki, työhyvinvoinnin kehittäminen vaatii järjestelmällistä tilanteen seuraamista ja eri toimijoiden yhteistyötä eri tasoilla mahdollisten ongelmien ratkaisemiseksi.

3 AINEISTO JA MENETELMÄT

3.1 Aineisto

Esitutkimuksessa koottiin yhteen pieniä yrityksiä koskevaa taustatietoa kirjallisuudesta ja muista lähteistä, sekä selvitettiin tietoja valittujen luokittelukriteerien, kuten yrityskoon, palkkasumman tai toimialan perusteella. Työterveyslaitoksen ja muiden organisaatioiden asiantuntijoita hyödynnettiin relevantin tiedon kokoamisessa.

Seuraavassa on tiivistelmä käytetystä aineistosta:

- Tilastokeskuksen julkaisemat tilastot
- Työ- ja elinkeinoministeriön toteuttamat kyselyt ja selvitykset
- Suomen Yrittäjien toteuttamat kyselyt ja selvitykset
- Työsuojeluviranomaisten valvontatiedot sekä työsuojelurekisterin tiedot
- Tapaturmavakuutuslaitosten liiton työtapaturmatilastot ja TOT-raportit
- Työterveyslaitoksen ammattitautitilastot, tutkimukset ja erillishankkeet
- Eläketurvakeskuksen ja Kansaneläkelaitoksen tilastot
- Muut asian kannalta relevantit tutkimukset ja selvitykset.

Seuraavassa on arvioitu keskeisimpien käytettyjen tietoaaineistojen asiaankuuluvuutta, luotettavuutta ja käsitteellisyttä tiedon hankinnassa.

3.2 Tutkimustiedon laatu

3.2.1 Tarkoituksellisuus

Tutkimuksen tarkoituksellisuudella tai asiaankuuluvuudella eli relevanssilla viitataan siihen, tuottaako tutkimus loppukäyttäjän kannalta olennaista, tarpeellista ja järkevää tietoa, jota voidaan käyttää hyödyllisessä tarkoituksessa. Se voidaan määrittää esimerkiksi kyselyn suhteena haun tuloksena syntyviin tietolähteisiin. Relevanssi onkin keskeinen käsite tiedonhaussa ja informaatiotutkimuksessa.

Tämän tutkimuksen kannalta kysymys on lähinnä siitä, tarjoaako käytetty aineisto tietoa nimenomaan pienten yritysten toiminnasta ja työhyvinvoinnista. Aineistosta merkittävä osa tarkastelee näistä vain jompaakumpaa. Tällöin sovellettavaa tietoa voidaan joutua yhdistelemään eri lähteistä. Asiaankuuluvuudeltaan heikoimmat lähteet onkin pyritty rajaamaan tarkastelun ulkopuolelle, tai niihin ei ole viitattu itse raportissa.

3.2.2 Pätevyys

Tutkimuksen pätevyys eli validiteetti ilmaisee sen, miten hyvin tutkimuksessa käytetty menetelmä mittaa juuri sitä ominaisuutta, mitä on tarkoituskin mitata. Esimerkiksi kyselytutkimuksen validiteettiin vaikuttavat olennaisesti kohderyhmän valinta ja sille esitetyt kysymykset. Puutteellinen validiteetti tarkoittaa, että tutkitaan todellisuudessa aivan muuta asiaa kuin mitä kuvitellaan tai alun perin on ollut tarkoitus.

Menetelmien ja tulosten pätevyyttä on hankala yleisesti arvioida, koska tämän tutkimuksen kannalta keskeinen seurattava asia eli työhyvinvointi on jo itsessään vaikea määritellä. Tulosten kannalta on lisäksi monia tekijöitä, jotka voivat heikentää niiden pätevyyttä. Kysely- ja haastattelututkimuksissa jo kysymysten asettelu ja muotoilu vaikuttaa tuloksiin. Myös esimerkiksi otoksen pienuus, vinous perusjoukkoon nähden tai vastaajakato voivat aiheuttaa tuloksiin merkittävää virhettä.

3.2.3 Luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliabiliteetilla viitataan siihen, miten luotettavasti ja toistettavasti käytetty tutkimusmenetelmä mittaa haluttua ilmiötä, tai miten luotettavia, ajantasaisia ja paikkansa pitäviä tutkimuksesta tehdyt päätelmät ovat. Luotettavuudelle käänteinen ominaisuus on sattumanvaraisuus. Tutkimuksen luotettavuus on siis hyvä, kun tulokset eivät ole sattuman aiheuttamia. Luotettavuutta voidaan parantaa sillä, että kysymykset ovat yksiselitteisiä ja ymmärrettäviä ja haastattelut tehdään huolellisesti.

Luotettavaan kyselyyn annetut vastaukset eroavat siis siksi, että vastaajilla on erilaisia mielipiteitä, ei sen vuoksi, että itse kysely on hämmentävä tai monitulkintainen. Tutkimuksen heikko luotettavuus tarkoittaa käytännössä, että myös sen pätevyys on heikko. Kääntäen tämä ei kuitenkaan pidä paikkansa. Itse tutkimus voi olla hyvinkin luotettava, mutta antaa tuloksia aivan eri asiasta kuin mitä on tarkoitus mitata.

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida ja parantaa esim. toistomittauksilla. Kertaluonteisten tutkimusten luotettavuutta tulee näin ollen tarkastella kriittisemmin kuin (samankaltaisena) toistettavien tutkimusten. Tässä yhteydessä ilmoitetaan usein myös (suhteellinen) virhe, joka kuvaa mittauksen tarkkuutta. Virheiden ilmoittamisen käytäntö on käytännössä hyvin kirjavaa. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa yhdessäkään käytetyistä lähteistä ei ole arvioitu tulosten virhemarginaalia.

3.2.4 Käsitteellistäminen

Käsitteellistäminen eli operationalisointi tarkoittaa teoreettisen käsitteen yhdistämistä kohteessa havaittaviin mitattaviin ominaisuuksiin. Sen avulla tutkittavasta ilmiöstä hankitaan mittaamisen tai havaintojen avulla tietoa niin, että ilmiötä voidaan selittää ja ymmärtää. Monimutkaisia käsitteitä ei voida yleensä mitata yhdellä kysymyksellä, vaan tätä varten muodostetaan moniosaisia indikaattoreita. Niiden näkyväksi tekeminen on tärkeää, koska harvoin on vain yhtä tapaa mitata tutkittavaa asiaa. Käsitteellistämisen tarve tulee esille erityisesti, kun halutaan mitata abstrakteja käsitteitä (kuten työhyvinvointi), joilla ei ole välitöntä merkitystä tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä.

Tilastokeskuksen mukaan yleisessä keskustelussa tuodaan esille hyvinvoinnin käsitteen laaja-alaisuus ja moniulotteisuus. Samassa yhteydessä voidaan kuitenkin esittää pelkkiä indikaattoreita ja lomakekysymyksiä, joita väitetään hyvinvoinnin mittareiksi kuvaamatta sitä, minkälaiseen käsitykseen (kansalaisten) hyvinvoinnista niiden valinta perustuu. Aineistojen tulkinnessa näyttää myös usein unohtuvan, että indikaattori on vain suhteellinen ja osittainen mitattavaan käsitteeseen nähden. Tällöin itse käsite ja sen mittaamista varten kehitetty mittari helposti samaistetaan.

3.3 Toistuvat selvitykset

Toistuvien selvitysten eduksi voidaan katsoa juuri tutkimuksen toistuvuus. Tällöin tuloksia voidaan vertailla aiempiin vuosiin ja luoda näin aikasarjoja, jotka kuvaavat tarkasteltavan ilmiön kehittymistä. Parhaimmillaan tällaiset aikasarjat voivat olla jopa vuosikymmenten mittaisia, jolloin ne voivat kertoa laajasti muutoksista yhteiskunnassa ja työpaikoilla.

Toistuvien selvitysten keskeiset haasteet ovat tarkkuuden säilyminen ulkoisten tekijöiden vaikuttaessa tarkasteltavaan asiaan, sekä mahdolliset muutokset itse kysymyksissä, jolloin saadut tulokset eivät ole enää keskenään vertailukelpoisia.

3.3.1 Työolobarometri

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman Työolobarometrin avulla on seurattu työelämän laadun kehittymistä palkansaajien näkökulmasta vuosittain vuodesta 1992 lähtien. Ennakotiedot julkaistaan vuosittain tammikuussa ja koko raportti syksyyn mennessä. Barometri siis kertoo työelämän muutoksista yli 20 vuoden aikana. Tutkimukseen on otettu mukaan myös uusia, ajankohtaisia teemoja. [7]

Viimeisen, vuoden 2013 työolobarometrin tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä elo-syyskuussa tehtyihin puhelinhaastatteluihin. Barometria varten haastateltiin 1.755 palkansaajaa, vastausprosentin ollessa 84 % netto-otoksesta. Vajaa neljäsosa toimii esimiestehtävissä. Satunnaisesti poimitun otoksen tiedot voidaan melko luotettavasti yleistää koskemaan työssä olevia palkansaajia koko maassa.

Muuttujina on käytetty mm. vastaajan sukupuolta, ikää, koulutusta, asemaa, työpaikan päätoimialaa sekä työpaikan kokoa. Työpaikat on jaoteltu kaikkiaan 11 kokoluokkaan. Mikrotyöpaikkoja edustaa 23 %, pieniä 42 %, keskisuuria 20 % ja suuria työpaikkoja 14 % vastaajista. Toimialoista yksityiset palvelut kattavat 42 %, kunnat 25 %, teollisuus, rakentaminen ym. 22 %, valtio 8 % ja muut 3 % vastaajista.

Työolobarometri lienee kattavuudeltaan ja luotettavuudeltaan paras säännöllisesti toteutettu työelämän tilaa koskeva tutkimus Suomessa. Sen vahvuudeksi voidaan lukea jatkuvuuden tarjoama perspektiivi työelämän kehittymisestä, sekä monipuolisuus sisällön kattessa laajasti työpaikan toimintaan ja laajemmin työelämään liittyviä teemoja, mukaan lukien työntekijöiden terveys ja työympäristön turvallisuus.

Barometri vertailee tuloksia työpaikan koon, ei yrityskoon funktiona, joten tulosten vertailtavuus pieniin yrityksiin kärsii. Esimiesten suuri osuus vastaajissa saattaa antaa todellisuutta myönteisemmän kuvan tilanteesta. Barometri ei myöskään käsittele työhyvinvointia kokonaisuutena, vaan teemaa on lähestytty työn eri osa-alueiden kautta, kuten itsensä kehittäminen, ammattitaito ja osaaminen, kehityskeskustelut, työaika, toiminnan kehittäminen ja esimiestyö.

3.3.2 Pk-yritys – Hyvä työnantaja

Suomen Yrittäjät analysoi Työolobarometrin yhteydessä kerättyjä tietoja ja tekee niistä työpaikan koon mukaisia koonteja. Selvitykseen on otettu mukaan vain osa barometrin laajasta tutkimusaineistosta ja vain yksityisen sektorin työpaikat. Pk-yritysten asemaa työnantajina on tarkasteltu myös yleisesti, pääasiassa Tilastokeskuksen yritysrekisterin perusteella. Selvityksiä on tehty vuosittain vuodesta 2006 alkaen.

Vuoden 2013 selvityksessä oli 1.121 vastaajaa yksityiseltä sektorilta. Tarkasteltavana muuttujana on käytetty ainoastaan yrityksen kokoa (mikro, pieni, keskisuuri, suuri). [8]

Pk-yritys – Hyvä työnantaja tiivistää Työolobarometrin tuloksia havainnollisesti työpaikan henkilömäärän mukaan. Taustastaan johtuen selvitys jossakin määrin korostaa pienten, erityisesti mikroyritysten kannalta vahvoja asioita, mutta se on joka tapauksessa kattavuudeltaan erinomainen katsaus yritysten toiminnasta ja myös työhyvinvoinnin edellytysten toteutumisesta yrityksissä.

3.3.3 Pk-yritysbarometri

Suomen Yrittäjät, Finnvera sekä työ- ja elinkeinoministeriö tekevät yhteistyössä kaksi kertaa vuodessa Pk-yritysbarometrin. Aineisto pyrkii vastaamaan mahdollisimman hyvin suomalaisten pienten ja keski suurten yritysten todellista rakennetta. Barometri kuvaa kattavasti pk-yritysten toimintaa ja taloudellista toimintaympäristöä, käsityksiä toimintaympäristön muutoksista sekä yritysten liiketoimintaan ja kehitysnäkymiin vaikuttavista tekijöistä. Se julkaistaan valtakunnallisena ja alueellisina raporteina.

Syksyn 2014 Pk-yritysbarometri perustuu yli 5.800 yrityksen vastauksiin. Otoksessa on kiintiöity yrityksen toimiala (TOL 2008), kokoluokka (henkilökunnan määrä) ja sijainti. Muuttujina on käytetty lisäksi liikevaihtoa, vastaajan asemaa, perustamisvuotta ja yrityksen kasvuhakuisuutta. Henkilömäärältään mikroyrityksiä edustaa 80 % ja pieniä 17 % vastaajista. Päätoimialoista palvelut kattavat 58 %, kauppa 17 %, rakentaminen 16 % ja teollisuus 9 % vastaajista. [4]

Toistuvista selvityksistä Pk-yritysbarometrin vahvuus on, että se kohdentuu parhaiten juuri pieniin ja erityisesti mikroyrityksiin. Kysely kattaa laajasti yritysten toimintaa ja edellytyksiä, ja säännöllinen toistuvuus antaa luotettavan kuvan tilanteen kehittymisestä muuttuvien indeksien avulla. Lisäksi alueellinen tarkastelu tarjoaa tarkempaa maantieteellistä kuvaa. Varsinaisesti työhyvinvoinnin tarkasteluun ja kehittymiseen Pk-yritysbarometri ei kuitenkaan tarjoa uusia eväitä.

3.3.4 Pk-toimintaympäristökysely

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK toteuttaa säännöllisesti Pk-toimintaympäristökyselyn kyselytutkimuksena jäsenyrityksilleen, joista 96 prosenttia on pk-yrityksiä. Tutkimuksella selvitetään, kuinka yrittäjät kokevat nykyisen toimintaympäristön sekä millaisia tekijöitä he pitävät toimintansa kannusteina tai esteinä. Taustamuuttujina käytetään päätoimialoja (teollisuus, rakentaminen, kauppa, palvelut) ja yrityksen kokoa (alle 10, 10 - 49 tai yli 50 työntekijää). Marraskuun 2014 kyselyyn vastasi yhteensä 765 pk-työnantajaa, joka on edustava otos EK:n jäsenyrityksistä eri puolilta Suomea. [23]

Pk-toimintaympäristökysely keskittyy yritystoiminnan toimintaympäristön kannalta keskeisiin yhteiskunnallisiin toimintoihin ja ilmiöihin, kuten sääntelyyn, verotukseen, rahoituksen saatavuuteen sekä työmarkkinoihin. Työhyvinvointia koskeviin teemoihin kysely ei kuitenkaan tuo näkökulmia.

3.3.5 Yrityskatsaus (Yrittäjäyyskatsaus, Kasvuyrityskatsaus)

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut Yrittäjäyyskatsauksen vuosittain 2003 - 2012, joka sisältää yrityksiä ja yrittäjäyysä koskevaa perustietoa. Lisäksi vuosina 2011 - 2012 tuotettiin Kasvuyrityskatsaus, jossa tarkastellaan erityisesti kasvuyritysten toimintaympäristöä. Nämä katsaukset on yhdistetty ensimmäisen kerran vuonna 2013 Yrityskatsaukseen, joka pyrkii laaja-alaiseen yrityspolitiikan tarkasteluun. [25, 26]

Yrityskatsaus on kattava analyysi yritysten toiminnan tilanteesta, toimintaympäristöstä ja toimintaedellytyksistä Suomessa, joka sisältää tilastotiedon lisäksi asiantuntijoiden laatimaa syventävää analyysia. Se ei kuitenkaan sisällä tietoa yrityskoon funktiona, eikä myöskään käsittele työhyvinvointiin liittyviä teemoja.

3.3.6 Yritysrekisterin vuositilasto

Yritysrekisterin vuositilasto sisältää tietoja Suomessa toimivista konserneista, yrityksistä ja toimipaikoista. Perusmuuttujat ovat lukumäärä, henkilöstö ja liikevaihto. Tiedot on luokiteltu toimialoittain, alueittain, omistajatyypeittäin, oikeudellisen muodon mukaan sekä suuruusluokittain. Tilaston tiedot kattavat kaikkien toimialojen yritykset ja niiden toimipaikat.

Tiedot saadaan pääasiassa verohallinnon rekistereistä sekä suorilla tiedusteluilla yrityksistä. Konsernitiedot saadaan Patentti- ja rekisterihallitukselle tai Suomen Asiakastieto Oy:lle toimitetuista konsernitilinpäätöksistä. Tiedusteluihin sisällyttämättömien yritysten henkilöstömäärä estimoidaan palkkatietojen perusteella.

Tässä tutkimuksessa on käytetty tietoja Yritykset toimialoittain ja henkilöstön suuruusluokittain 2007 - 2012 (TOL 2008). [19]

3.3.7 Työ ja terveys Suomessa

Työ ja terveys Suomessa on Työterveyslaitoksen tekemä puhelinhaastattelututkimus. Tutkimuksessa kerätään seurantatietoa Suomen työssä käyvän väestön työstä, työoloista ja työterveydestä. Tutkimusaineiston muodostavat noin 3.000 työssä käyvää 20-68 -vuotiaasta henkilöä. Tutkimus ja siihen perustuva raportti on julkaistu vuodesta 1997 alkaen joka kolmas vuosi. Raportti on asiantuntijoiden laatima katsaus työelämän muutoksista, työolotilanteesta ja sen kehityspiirteistä. Sen kokoamiseen on käytetty rekisteri- ja tilastotietojen lisäksi haastattelututkimusten aineistoja ja asiantuntija-arvioita. Raportti kattaa työolot ja työterveyden ja niihin vaikuttavat yhteiskunnalliset rakennetekijät sekä työterveys- ja työturvallisuustoiminnan. [9]

Muuttujina on käytetty vastaajan sosioekonomista asemaa, ammattiryhmää, työnantaja-sektoria, toimialaa, organisaation henkilömäärää, aluetta ja ammattiasemaa. Henkilömäärää kysytään erikseen vastaajan toimipaikasta (samassa osoitteessa sijaitseva saman työnantajan toimipiste) sekä koko työnantajasta. Henkilömääräluokat ovat 1 (vain haastateltava), 2–4, 5–9 (yhdistetty tuloksissa edelliseen ryhmään), 10–49, 50–249, 250–999 sekä 1000 tai yli.

Vuoden 2012 aineistoon haastateltavat poimittiin satunnaisotantana väestörekisteristä 20–68-vuotiaiden suomen- ja ruotsinkielisten joukosta. Otokoko oli 12.500 henkilöä ja lopullinen aineiston koko 2.218 henkilöä (17,7 %). Taustamuuttujina on käytetty vastaajan ikää, sukupuolta, sosioekonomista asemaa, ammattiasemaa, koulutusta, ammattiryhmää, työnantajasektoria, toimialaa, organisaation henkilömäärää ja aluetta.

Työ ja terveys Suomessa -kyselyä voidaan pitää varsin kattavana säännöllisesti toteutettuna tutkimuksena, joka sisältää monia työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä teemoja. Kyselyn toistuvuus tuo esille myös työpaikoilla tapahtuvan kehityksen. Kyselyn lisäksi tutkimuksessa on hyödynnetty tilastoja ja asiantuntijoiden tekemiä koosteita. Tutkimuksen erityisenä vahvuutena on, että sen sisältämää tietoa voidaan luokitella yrityskoon mukaan.

3.3.8 Työsuojelupaneeli

Työsuojelupaneeli on Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen 2 kertaa vuodessa toteuttama kyselytutkimus työsuojeluhenkilöstölle. Paneelissa kerätään tietoja työpaikoilla näkyvistä työsuojelun tarpeista ja yhteiskunnallisten ilmiöiden vaikutuksista arjen työhön. Kyselyn taustamuuttujana käytetään pääasiassa vastaajan asemaa, mutta ei esimerkiksi vastaajan työpaikan kokoa.

Paneeli on järjestetty viisi kertaa, tuorein kysely tehtiin huhtikuussa 2015. Se lähetettiin noin 3.130:lle Työsuojeluhenkilörekisteristä poimitulle työsuojeluvaltuutetulle ja -päällikölle. Kyselyyn vastasi 531 henkilöä, vastausprosentin ollessa 17 %.

Työsuojelupaneeli nostaa esille ajankohtaisia aiheita työpaikoilta. Vastaajajoukko on kuitenkin melko vakiintunutta, mikä pitää ottaa huomioon tuloksia yleistettäessä. Paneeli ei valitettavasti anna tuloksia yrityskoon mukaan.

3.3.9 Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa

Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014 -tutkimus on jatkoa vuosina 2009–2012 tehdyille Strategisen hyvinvoinnin tila Suomessa tutkimuksille. Tutkimuksen nimen muuttamisella haluttiin korostaa ilmiön johtamista.

Tutkimus toteutettiin satunnaisotannalla valituille 810 yritykselle puhelinkontaktin jälkeen sähköpostitse toimitetun internetkyselyn avulla. Yritykset edustivat valtiota, kuntia, teollisuutta, rakentamista, kauppaa, kuljetus- ja logistiikka-alaa sekä liike-elämän palveluita. Vastaajat jaettiin henkilöstömäärän mukaan pieniin, keskisuuriin ja suuriin yrityksiin. Vastaus saatiin 386 yritykseltä, vastausprosentti oli 47,7 %. [21]

Tutkimus antaa keskeistä tietoa työhyvinvoinnin strategisesta merkityksestä yrityksissä, ja sen kautta pystyy melko luotettavasti vertailemaan tilannetta yrityskoon mukaan. Toistuvuus tarjoaa myös tietoa tilanteen kehittymisestä. On kuitenkin todennäköistä, että vastaajajoukko on jossakin määrin valikoitunutta, joten kovin pitkälle meneviä johtopäätöksiä työhyvinvoinnin yleisestä tilasta Suomessa tutkimuksesta ei voida vetää.

3.3.10 Ajankäyttötutkimus

Ajankäyttötutkimus on otostutkimus, jonka avulla kerätään tietoa suomalaisten ajankäytön rakenteesta. Sen tavoitteena on selvittää, paljonko aikaa kuluu ansiotyöhön, kotitöihin, opiskeluun, erilaisiin vapaa-ajan harrastuksiin ja muihin toimintoihin. Eri toimintoihin käytetyn ajan lisäksi selvitetään ajankäytön päivä- ja viikkorytmejä sekä yhdessäoloa. [54]

Tilastokeskus on tehnyt ajankäyttötutkimuksia vuodesta 1979 lähtien noin kymmenen vuoden välein. Edellisen ajankäyttötutkimuksen tiedot kerättiin vuosina 2009–2010. Vuosista 1999–2000 lähtien tiedot on kerätty EU:n harmonisoimana.

Tutkimukseen osallistuvat pitävät kahden vuorokauden ajan kirjanpitoa ajankäytöstään. Haastattelut tehdään käynti- ja puhelinhaastatteluina. Tiedonkeruu kestää 12 kuukautta.

3.3.11 Tulonjakotilasto

Tulonjakotilasto on vuosittain laadittava otospohjainen tilasto, joka kuvaa kotitalouksien ja ammatissa toimivien henkilöiden tulojen määrää ja muutosta, tulojen rakennetta sekä niiden jakautumista Suomessa. Tulonjakotilaston aikasarjatiedot muodostetaan takautuvasti vertailukelpoisiksi vuosittain. Ensimmäinen varsinainen tulonjakotilasto laadittiin vuonna 1977. [30]

Tilasto perustuu vuosittain kerättävään otosaineistoon. Perustiedot kerätään yhdistämällä kotitalouksilta haastattelemalla kerättyjä tietoja ja rekisteritietoja. Pääosa kotitalouksien luokittelutiedoista sekä ne tulotiedot, joita ei ole saatu rekistereistä, on kerätty haastattelemalla.

3.4 Kertaluonteiset tutkimukset

3.4.1 Hyvinvointibarometri 2014

Hyvinvointibarometri 2014 on osa HYVE: Yritykset yhteistyötahojen tuella hyvinvointiin -hanketta. Kyselyllä selvitettiin Suomen Yrittäjien jäsenistön hyvinvointia ja siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Sähköinen kysely lähetettiin 10.000:lle Suomen Yrittäjien jäsenelle maaliskuussa 2014 ja siihen vastasi 1.360 henkilöä (14 %). Vastaajista oli yksinyrittäjiä 36 %, mikroyrityksiä 52 %, pieniä 11 % ja keskisuuria yrityksiä 1 %. Päätoimialoista palvelut kattoivat 57 %, kauppa 18 %, rakentaminen 16 % ja teollisuus 9 % vastaajista. [12]

Hyvinvointibarometri kattaa laajasti erilaisia hyvinvointiin liittyviä näkökulmia yrityksen taloudellisesta tilanteesta työaikaan, voimavaroihin, työkykyyn ja työssä jaksamiseen, terveydentilaan ja stressiin sekä työhyvinvoinnin tukemiseen. Valitettavasti tuloksia ei ole purettu yrityksen koon mukaan, joten barometri ei tarjoa tietoa erikseen mikro- tai pienyritysten tilanteesta.

3.4.2 Sosioekonomiset erot eläkejärjestelmässä

Eläketurvakeskuksessa on valmistunut vuoden 2014 alussa selvitys eläkkeelle siirtyneiden sosioekonomisesta taustasta. Raportissa keskitytään työuran pituutta, eläkkeelle siirtymistä ja eläkeajan pituutta koskeviin tarkasteluihin, sekä siihen, miten sosioekonomiset elinaikaerot heijastuvat eläkejärjestelmään [18].

Tiedot perustuvat ETK:ssa koottuun kokonaisaineistoon, jossa on yhdistetty yksilötasolla työeläkejärjestelmän rekisteriaineistojen tietoja Tilastokeskuksesta saatuihin koulutusta ja ammattia kuvaaviin tietoihin. Tulokset koskevat pääasiassa vuotta 2011.

3.4.3 Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013

Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013 on Tilastokeskuksen ensimmäinen, kattavalla otoksella toteutettu yksin yrittäjinä tai yrittäjämäisesti työskenteleviä koskeva survey-tutkimus. Julkaisu tarjoaa tietoa yksinyrittäjien, ammatinharjoittajien, freelancereiden ja osin myös apurahansaajien työtilanteesta, työoloista, toimeentulosta ja sosiaaliturvan toimivuudesta [10].

Työvoimatutkimuksen kautta tavoitettiin 1.994 otoshenkilöä, joista 1.573 henkilöltä saatiin haastattelu. Vastausosuus on näin ollen 78,7 %. Muuttujina on käytetty vastaajan sukupuolta, ikää, ammattiasemaa, ammattiryhmää sekä koulutusta.

3.4.4 Yksinyrittäjäkysely 2013

Suomen Yrittäjät uudisti ja laajensi syksyllä 2010 tekemäänsä yksinyrittäjäkyselyä. Uusi kysely toteutettiin lokakuussa 2013 ja siihen vastasi 2.263 yksinyrittäjää. Muuttujina on käytetty yrityksen päätoimialaa, joista palvelut edustaa 43 % vastaajista, rakentaminen 22 %, kauppa 21 % ja teollisuus 14 %. [5]

3.4.5 Työterveyshuoltokysely 2012

Suomen Yrittäjät lähetti jäsenrekisteristään satunnaisesti poimituille yksinyrittäjille ja työnantajayrittäjille työterveyshuoltoa koskevan kyselyn kesällä 2012. Vastauksia saatiin yhteensä 1.039/6.100, vastausprosentin ollessa 17. Vastaavan tyyppinen kysely toteutettiin vuonna 2009, joten osaan kysymyksiä saatiin myös kehittymistä kuvaavaa vertailutietoa.

Muuttujina on käytetty yrityksen päätoimialaa, kokoa, sijaintia sekä työterveyshuollon järjestämistapaa. Kyselyn aineisto koostuu yksinyrittäjistä (8 %), mikroyrityksistä (64 %), pienistä (24 %) keskisuurista (3 %) ja suurista yrityksistä (1 %). Päätoimialoista kattaa palvelut 24 % vastanneista, kauppa 16 %, rakentaminen 15 %, teollisuus 11 %, kuljetuspalvelut 7 % ja muut 27 %. [6]

Kysely on tehty ajankohtaisesta tarpeesta, ja sille on ollut selkeä tilaus. Kysely kattaa laajasti eri näkökulmat työterveyshuollon palvelujen hankintaan ja järjestämiseen liittyen. Matlahko vastausprosentti antaa kuitenkin olettaa, että tulokset antavat - kuten kyselytutkimukset yleensäkin - todellisuutta hieman positiivisemmän kuvan.

3.5 Rekisterit ja muu aineisto

3.5.1 Lakisääteisen tapaturmavakuutuksen tilastovuosikirja

Suomessa työtapaturmavakuutusjärjestelmä perustuu tapaturmavakuutuslakiin ja ammattitautilakiin, joissa on määritelty muun muassa korvattavat työtapaturmat ja ammattitaudit, suoritettavat korvaukset ja toimeenpano. Hallitus on antanut eduskunnalle esityksen lainsäädännön kokonaisuudistuksesta. Uusi työtapaturma- ja ammattitautilaki tulee voimaan vuoden 2016 alusta lähtien.

Työnantajan on otettava työntekijöilleen lakisääteinen tapaturmavakuutus työsuhteessa tehtävää työtä varten. Vakuutus kattaa kaikki työnantajan palveluksessa olevat ja myös palvelukseen tulevat uudet työntekijät. Työnantaja maksaa tapaturmavakuutuksen vakuutusmaksun kokonaan. Työntekijät eivät osallistu vakuutuksen rahoittamiseen toisin kuin esimerkiksi työeläkejärjestelmässä. Yrittäjille tapaturmavakuutus on vapaaehtoinen.

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL) koordinoi lakisääteisen tapaturmavakuutuksen toimeenpanoa ja edistää korvausjärjestelmän yhtenäisyyttä. TVL:n tehtävänä on pitää tapaturmavakuutuslaissa tarkoitettua tilastoa työtapaturmista ja ammattitaudeista sekä huolehtia muista tilastonpitoon liittyvistä tehtävistä.

Vuonna 2012 oli karkeasti n. 56.000 vakuutettua yritystä, joilla oli otettuna yrittäjien tapaturmavakuutus, mutta ei palkansaajien vakuutusta. Näistä n. 53 000 oli y-tunnuksia ja lähes kaikki loput h-tunnuksia. Yrittäjien perheenjäsenet eivät ole luvuissa mukana.

TVL julkaisee vuosittain tilastovuosikirjan korvattujen työtapaturmien lukumääristä. Muuttujina käytetään mm. toimialaa, ammattiluokkaa, työtehtävää, työsuoritusta, poikkeamaa, aineellista aiheuttajaa, vahingoittumistapaa, tapaturman vakavuutta ja muita ESAW-luokituksen muuttujia, ei kuitenkaan työpaikan kokoa. [20]

3.5.2 Työkyvyttömyyseläkkeet

Eläketurvakeskus ETK on laatinut Suomen Yrittäjien pyynnöstä tilastot yksityisen sektorin työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuudesta suhteessa työsuhteessa oleviin palkansaajiin vuosittain työpaikan työntekijöiden lukumäärän ja päätoimialan mukaan. Työnantajista on poistettu voittoa tavoittelemattomat yhteisöt.

Tilastoon on poimittu kaikki tietynä vuonna alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet (täysi ja osatyökyvyttömyyseläke sekä täysi ja osaeläkkeen suuruinen kuntoutustuki). Näille haetaan viimeinen työsuhde sen lain mukaan, jonka perusteella eläke on myönnetty. Työsuhde on alkanut ennen eläkkeen alkamista ja sen päättymispäivä on myöhäisin. Työsuhde saa olla päättynyt enintään 36 kuukautta ennen eläkkeen alkamista.

Edellä olevien rajausten mukaiset työkyvyttömyystapaukset lasketaan työnantajittain ly-tunnuksen mukaan yhteen. Seuraavaksi haetaan vertailuväestö, edellisen vuoden lopussa voimassa olleiden vakuutusten piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärä. Työntekijöiden lukumäärä lasketaan yhteen työnantajittain ly-tunnuksen mukaan.

Työnantajakohtaisesti lasketaan tietynä vuonna työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden osuus edellisen vuoden lopun vakuutettujen työntekijöiden lukumäärään. Työkyvyttömyysriski on siis laskettu koko työnantajakannasta.

Vertailuväestönä käytetty edellisen vuoden lopussa vakuutettuna olleiden lukumäärä on jonkin verran suurempi kuin eri tilastolähteissä julkaistut tiedot. Tämä johtuu siitä, että henkilö saattaa kuulua usean eri vakuutuksen piiriin edellisen vuoden lopulla. Esimerkiksi 21.12.2010 vakuutettujen määrässä on noin 127.500 duplikaattia, eli henkilö on vakuutettuna useammassa vakuutuksessa.

3.5.3 VERA-tietokanta

Sosiaali- ja terveysministeriö toteutti vuosina 2008 - 2012 Valtimo-hankkeen työsuojeluvalvonnan tietojärjestelmien uusimiseksi. Hankkeen tavoitteena oli kehittää helppokäyttöiset, keskeisiä prosesseja tukevat työvälineet työsuojeluvalvonnan suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan.

VERA on uusi työsuojeluhallinnon tietojärjestelmä, jonka avulla työsuojeluvalvontaa suunnitellaan, toteutetaan ja seurataan. VERA valmistui vuonna 2012 Valtimo-hankkeen tuloksena ja se korvaa asteittain vanhan VATI -tietojärjestelmän. VERA-tietokannasta voidaan tehdä hakuja työsuojeluvalvonnan tuloksista erilaisilla muuttujilla, esimerkiksi valvottavan työpaikan koon mukaan.

VERA-tietokanta on vielä sisäänojovaiheessa. Kattavuus ei ole riittävällä tasolla tietojen hyödyntämiseksi, joten niiden perusteella ei toistaiseksi voida vetää pitkälle meneviä johtopäätöksiä. Tietokanta ei ole julkisessa käytössä, mutta sitä kautta saataisiin relevanttia tietoa suomalaisen työelämän ja työpaikkojen tilasta tutkimuskäyttöön.

3.5.4 Työsuojeluhenkilörekisteri

Työsuojeluhenkilörekisteri on sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoima ja Työturvallisuuskeskuksen ylläpitämä rekisteri, johon tallennetaan työpaikkojen työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön tietoja. Työnantajan on lakisääteisesti ilmoitettava työsuojeluhenkilörekisteriin työsuojelun yhteistoimintahenkilöiden nimet ja yhteystiedot. Rekisterin käyttötarkoitus on välittää työpaikoilla työsuojelun yhteistoimintatehtävissä toimiville henkilöille työsuojelutietoa ja -materiaalia sekä työsuojelukoulutuksen järjestämiseen liittyvää tietoa. (<http://www.tyoturva.fi/tyosuojeluhenkilorekisteri>)

Työsuojeluhenkilörekisterissä on vajaan 70.000 henkilön tiedot, joista työnantajan edustajia on reilut 12.000. Käytännössä tiedetään, että jokaisella työnantajalla on kuitenkin vähintään yksi henkilö, jonka tietojen tulisi olla rekisterissä. Työsuojeluhenkilörekisterissä on toisin sanoen huomattava alipeitto, mikä todennäköisesti kohdentuu nimenomaan pienimmille työpaikoille.

Rekisteriä hyödynnetään toistuvissa ja kertaluonteisissa tutkimuksissa lähinnä henkilörekisterinä, josta kyselytutkimuksiin valitaan otoksia halutusta vastaajajoukosta, toimialasta tai maantieteelliseltä alueelta. Rekisteri toimisi kuitenkin myös itsessään tutkimuksen kohteena, jos sitä kautta päästäisiin kiinni yrityskokoa koskeviin tietoihin.

Työperäisten sairauksien rekisteri (TPSR)

Työterveyslaitoksen Työperäisten sairauksien rekisteriin (TPSR) on vuodesta 1964 lähtien kerätty tietoa ammattitautien, ammattitautiepäilyjen ja eräinä työtapaturmina korvattavien vammojen vuoksi lääkäreiden tutkimuksissa olleista potilaista. Rekisteri kattaa vakuutuslaitoksiin ja Maatalousyrittäjien eläkelaitokseen (MELA) ilmoitetut uudet ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt.

Rekisteriin kirjattiin vuonna 2012 yhteensä 4.404 ammattitautia ja ammattitautiepäilyä, joka työllisten määrään suhteutettuna oli 17,7 tapausta 10.000 työssäkäyvää kohden. Muuttujina käytetään mm. ikää, sukupuolta, maakuntaa, toimialaa, ammattia ja sosioekonomista asemaa, ei kuitenkaan työpaikan kokoa. Tapausmäärät kattavat hyvin palkansaaajat ja maatalousyrittäjät, mutta muilla yrittäjillä ilmenneistä ammattitaudeista osa ei ole mukana, koska kaikki yrittäjät eivät ole tapaturmavakuutettuja.

Rekisterin perusteella julkaistaan tilastoina esimerkiksi ammattitaudit päätoimialoittain, toimialoittain, tautiryhmittäin ja vuosittain.

3.5.5 European Working Conditions Surveys (EWCS)

Eurofound on tehnyt tähän mennessä viisi Euroopan työoloja koskevaa tutkimusta vuosina 1991, 1995, 2000–2001, 2005 ja 2010. Tutkimukset ovat laajentuneet sitä mukaa kuin EU:kin on laajentunut 25:n viime vuoden aikana. Vuonna 1991 tutkimuksessa oli mukana vain 12 maata, mutta vuonna 1995 jo 15 maata ja vuoden 2000 tutkimuksessa 16 maata (EU-15-alue ja Norja). Viimeksi mainittua tutkimusta laajennettiin vuonna 2001 niin, että se käsitti myös kymmenen EU:n jäseneksi pyrkivää maata. Neljännen tutkimuksen (2005) piiriin kuuluivat EU:n 27 jäsenvaltiota sekä Kroatia, Turkki, Sveitsi ja Norja. Viidennen tutkimukseen (2010) sisältyivät samat maat Sveitsiä lukuun ottamatta sekä lisäksi Albania, Makedonia, Kosovo sekä Bosnia ja Hertsegovina, yhteensä 34 maata. (<https://www.eurofound.europa.eu/european-working-conditions-surveys-ewcs>)

Eurofound käynnistää kuudennen EWCS-tutkimuksen vuonna 2015. Tutkimus kattaa kaikkiaan 35 Euroopan maata. Kysely koskee työn laatua, ja siinä tulevat esille monet asiat, kuten fyysisille ja psykososiaalisille riskeille altistuminen, työajan kesto ja järjestely, työsuhteen tyyppi ja työsopimus, työpaikka, työn organisointi, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja työn vaikutus työajan ulkopuoliseen elämään, koulutus ja työssä oppiminen, työntekijän vaikutusmahdollisuudet työpaikalla, terveys ja hyvinvointi sekä ansiotaso. Kuudes tutkimuskierros on Eurofoundille tärkeä maamerkki, koska se pohjautuu viidestä aiemmasta tutkimuksesta saatuun kokemukseen ja osoittaa, miten laaja kirjo erilaisia suuntauksia eurooppalaisilla työpaikoilla on 25:n viime vuoden aikana koettu.

4 TULOKSET

Seuraavassa on yhteenvetoa eri lähteistä poimituista viitetiedoista. Vain tätä tutkimusta varten koottuja tietoja ei kuitenkaan ole mainittu lähdeviitteissä.

4.1 Yritykset Suomessa

Yritysten lukumääristä Suomessa löytyy toisistaan poikkeavia tilastotietoja. Lukumäärät eivät kuitenkaan ole yksiselitteisiä. Tulos riippuu paljolti siitä mitä lähettä käytetään ja mitä kulloinkin lasketaan yritykseksi. Eräs erottava tekijä tilastoinnissa on esimerkiksi se, laskeetaanko yrityksiin mukaan alkutuotantoa. Alkutuotantoon katsotaan kuuluvaksi kaivostointa ja louhinta, kalastus sekä maa- ja metsätalous.

Kaupparekisterissä ovat kaikki yritykset Suomessa, mukaan lukien rekisteröidyt yksityiset toiminimet, avoimet ja kommandiittiyhtiöt, yksityiset ja julkiset osakeyhtiöt sekä osuuskunnat. Osa rekisterissä olevista yrityksistä on kuitenkin lopettanut tai keskeyttänyt toimintansa, ja osalla toiminta ei ole vielä edes alkanut, joten tietoja ei voida hyödyntää yritysten tilannetta koskevien tilastojen käytössä.

Taulukko 2. Yritykset kaupparekisterissä. [38]

Yritysmuoto	31.12.11	31.12.12	31.12.13	31.12.14	Muutos
Osakeyhtiö	224.074	232.258	245.363	251.421	12,2 %
Yksit. elinkeinonharjoittaja	187.488	195.416	202.250	209.123	11,5 %
Asunto-osakeyhtiö	83.048	84.121	85.083	86.016	3,6 %
Kommandiittiyhtiö	35.376	35.099	34.802	34.315	-3,0 %
Avoin yhtiö	12.671	12.671	12.437	12.221	-3,6 %
Osuuskunta	4.227	4.379	4.530	4.718	11,6 %
...					
Yhteensä	548.915	566.995	585.640	600.057	9,3 %

Tilastokeskuksen Suomi lukuina -tilastosta yritysten lukumäärästä saa aivan toisen näköisen kuvan. Suomessa oli vuonna 2013 kaikkiaan yli 350.000 yritystä, joista 99 % oli pieniä yrityksiä. Yrityksissä työskenteli yhteensä vajaat 1,5 miljoonaa työntekijää, joista lähes puolet pienissä yrityksissä. Taulukossa 3 on myös ensimmäisen kerran tässä julkaisussa käytetty lyhenteinä englannin kielestä johdettuja yritysten kokomerkinntöjä.

Taulukko 3. Yritykset Suomessa vuonna 2013. [3]

	Mikro (XS) 0-9	Pieni (S) 10-49	Keskisuuri (M) 50-249	Suuri (L) 250-499	Suuri (XL) 500-	Yhteensä
<i>Yrityksiä kpl</i>	334.839	16.041	2.611	315	275	354.081
• <i>osuus</i>	94,6 %	4,5 %	0,7 %	0,1 %	0,1 %	100 %
<i>Henkilöstöä</i>	409.000	307.000	254.000	110.000	391.000	1.471.000
• <i>osuus</i>	27,8 %	20,9 %	17,2 %	7,5 %	26,6 %	100 %
<i>Liikevaihto milj.€</i>	63.802	68.709	84.149	32.010	145.487	394.157
• <i>osuus</i>	16,2 %	17,4 %	21,3 %	8,1 %	36,9 %	100 %

Yritysten määrän kehitystä koskeviin tilastolukuihin kannattaa aina suhtautua varauksella. Esimerkiksi Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisterin (YTR) tilastoissa merkittävä osa yli puoli vuotta toimineista yrityksistä on sivu- ja osa-aikaisten yrittäjien omistamia yrityksiä, joiden liikevaihto ja henkilöstön määrä ovat hyvin pieniä. Vertailukelpoisuuden vuoksi alkutuotannon toimialat on usein jätetty pois yritystilastojen aikasarjasta. [26]

4.1.1 Toimintaedellytykset

Terve yritystoiminta perustuu aina toiminnan taloudelliseen kannattavuuteen. Siihen vaikuttavat sekä panokset, eli toiminnan aiheuttamat kiinteät ja muuttuvat kustannukset, että tuotokset, eli toiminnasta (myynnistä) saatava taloudellinen tulos. Henkilöstö on yrityksissä kustannuksia aiheuttava kriittinen ja välttämätön tuotannontekijä.

Yrityksen taloudelliset tilanteen seurantaan on käytettävissä normaalit liikekirjanpidon kautta saatavat seurantatiedot, kuten yrityksen liikevaihto, tase ja maksetut palkat, jotka yritykset raportoivat vuosittain. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen -tutkimuksen mukaan taloudellinen tilanne ei kuitenkaan ole merkittävästi riippuvainen yritysten koosta.

Taulukko 4. Arvio yrityksen taloudellisesta tilasta 2014. [21]

yrityksen koko	erinomainen	hyvä	kohtalainen	välttävä	heikko	EOS
S	7 %	32 %	43 %	14 %	4 %	
M	4 %	40 %	36 %	13 %	7 %	
L	4 %	46 %	30 %	11 %	9 %	1 %
kaikki	6 %	42 %	33 %	11 %	7 %	

Panoskustannuksia tarkastellaan yleensä yksiköittäin, eli suhteessa tuotteisiin tai tuotannon tekijöihin, kuten henkilömäärään suhteutettuna. Yksikkötulos tai -kustannus ottaa siis huomioon yrityksen koon, joten se on vertailukelpoinen indikaattori eri yrityskokojen välillä.

Tilastokeskuksen yritystietokanta tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman erikokoisten yritysten toimintaedellytyksistä. Pienillä yrityksillä on henkilömäärän suhteutettunakin selvästi heikommalla resurssit toiminnan pyörittämiseen kuin suurilla yrityksillä.

Taulukko 5. Yritykset henkilöstön suuruusluokittain vuosina 2007–2012. [33]

Yrityskoko	Yrityksiä yht.	Henkilöstö yht.	Liikevaihto yht.	Vuosipalkka /palkansaaja	Liikevaihto / henkilö
... 4	285.351	286.069	45.471 M€	36.500 €	159.000 €
5... 9	18.580	119.354	21.486 M€	36.900 €	180.000 €
10... 19	9.644	128.590	25.637 M€	38.200 €	199.400 €
20... 49	5.439	162.620	39.808 M€	39.200 €	244.800 €
50... 99	1.630	110.628	31.905 M€	40.800 €	288.400 €
100... 249	918	139.184	45.345 M€	42.500 €	325.800 €
250... 499	347	120.959	37.627 M€	42.900 €	311.100 €
500... 999	159	110.920	37.357 M€	43.100 €	336.800 €
1000...	116	296.197	110.311 M€	42.200 €	372.400 €
<i>Yhteensä / keskimäärin</i>	<i>322.184</i>	<i>1.474.521</i>	<i>394.949 M€</i>	<i>40.255 €</i>	<i>268.633 €</i>

Yritysten koon lisäksi niiden toimintaedellytyksiä voidaan tarkastella myös toimialoitain, jolloin saadaan perspektiiviä toimialoille tyypillisistä haasteista. Toimialakohtainen analyysi samasta lähteestä antaa tilanteesta hyvin erityyppisen kuvan kuin vain yleisellä tasolla tarkasteltuna.

Taulukko 6. Yritystiedot valituilla toimialoilla vuonna 2012. [33]

	Yrityksiä yht.	Henkilöstö yht.	Palkka / henkilö	Liikevaihto / yritys	Liikevaihto / henkilö
C Teollisuus	21.306	324.474	45.100 €	6.253.800 €	410.600 €
F Rakentaminen	41.465	154.241	38.500 €	694.000 €	186.600 €
G Tukku- ja vähittäiskauppa	44.618	251.932	36.400 €	2.886.200 €	511.200 €

4.1.2 Toimintaympäristö

Pk-yritysten on jatkuvasti kehityttävä menestyäkseen ja pärjätäkseen kilpailussa. Pk-yritysbarometrin mukaan jopa 90 prosenttia yrityksistä kokee, että heidän toiminnassaan on kehitettävää. Suurin kehittämistarve kaikilla toimialoilla on myynnin ja markkinoinnin alueella, seuraavaksi eniten henkilöstön kehittämisessä ja koulutuksessa sekä verkostoitumisessa erityisesti rakentamisessa. [4]

Yrityksen tärkein kehittämistarve, %

	Kaikki yritykset	Teollisuus	Rakentaminen	Kauppa	Palvelut
Johtaminen	4	4	5	5	3
Yrityksen hallitustyöskentely	2	3	3	2	2
Henkilöstön kehittäminen ja koulutus	13	8	14	14	13
Markkinointi ja myynti	35	32	24	43	37
Vienti ja kansainvälistyminen	3	10	1	4	2
Rahoitus, talous ja laskentatoimi	8	8	8	9	8
Tuotanto ja materiaalitoiminnot, tietotekniikka, tuotekehitys ja laatu	9	18	11	5	8
Yhteistyö/verkottuminen, alihankinta	13	11	18	11	13
Ympäristö- ja muiden säädosvaatimusten huomioiminen	3	2	5	1	3
Ei kehittämistarpeita/ei osaa sanoa	10	4	10	8	11

Lähde: Pk-yritysbarometri, syksy 2014

Kuva 3. Pk-yritysten kehittämistarpeet. [4]

Pk-yritysbarometrin mukaan myös yritysten suhdannenäkymissä on huomattavia eroja eri toimialojen välillä. Varsinkin kaupan odotukset ovat selvästi heikommät kuin muilla päätoimialoilla, mikä kertoo kotimarkkinoiden vaikeasta tilanteesta. Kokoluokittain tarkasteltuna pienimmät yritykset ovat aiemmin olleet tulevaisuuden suhteen selvästi optimistisempinä kuin suuremmat pk-yritykset. Nyt näkemuserot näiden yritysryhmien välillä ovat kuitenkin tasoittuneet.

Taulukko 7. Yritysten suhdanteiden muutosodotusten saldoluuvut. [4]

Muutosodotukset	Teollisuus	Rakentaminen	Kauppa	Palvelut	Kaikki
Yleinen suhdanne	17	7	-1	12	8
Liikevaihto	35	14	14	24	23
Kannattavuus	15	1	-4	10	6
Vakavaraisuus	21	11	7	15	14
Investointien arvo	-5	-17	-15	-8	-11
Tuotekehityspanostukset	5	-4	-2	6	4
Henkilöstön määrä	7	7	0	6	6

Pk-toimintaympäristökyselyn mukaan kaksi kolmasosaa pk-yrityksistä on voimakkaasti uudistanut toimintaansa edellisten neljän vuoden aikana. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että yritykset ovat tehneet huomattavia uudistuksia valmistamisessaan tuotteissa, tarjoamisessaan palveluissa, toimintaprosesseissaan tai organisaatiossaan.

Uudistukset olivat muita yleisimpiä teollisuuden yrityksissä, keskisuurissa yrityksissä sekä voimakasta kasvua tavoittelevissa tai vientiä harjoittavissa yrityksissä. Merkittäviä tuoteuudistuksia oli tehnyt noin 33 prosenttia ja organisaatiomuutoksia noin 39 prosenttia vastaajista. Kesätyöntekijöiden, työharjoittelijoiden ja oppisopimuskoulutukseen osallistuneiden käyttö oli mikroyrityksissä harvinaisempaa kuin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Kaikkiaan nuoria työllisti kuitenkin yli neljä viidestä vastanneista yrityksistä. [23]

Taulukko 8. Yritysten toimintaympäristöä kuvaavia suureita (osuus vastaajista). [23]

	Tehty huomattavia innovaatioita ja uudistuksia	Hyödynnetty kesätyöntekijöitä, työharjoittelijoita ja oppisopimuskoulutuksia	Maksuvaikkeuksien yleisyys
Teollisuus	78 %	87 %	22 %
Rakentaminen	57 %	81 %	21 %
Kauppa	57 %	86 %	19 %
Palvelut	63 %	77 %	11 %
XS	51 %	64 %	18 %
S	65 %	85 %	21 %
M	81 %	90 %	11 %
Kaikki	67 %	83 %	17 %

Erityisesti pienille yrityksille on tärkeää verkottua ja tehdä yhteistyötä myös muiden yritysten kanssa. Tarkoitukseen voivat tulla esimerkiksi yhteisten työntekijöiden, tuotantovälineiden tai materiaalien käyttö. Tällöin onnistumisen avainkysymykseksi nousee toimivan yritysverkoston ja yhteistyön rakentaminen. Tästä on olemassa myönteisiä esimerkkejä myös työhyvinvoinnin saralla.

Organisaation johtaminen on monimutkainen kokonaisuus, jolloin pienen yrityksen voimavarat ovat tässä suhteessa koetuksella. Yrittäjäjohtajan tulee parantaa omaa osaamistaan koko ajan, ja innovaatioiden luomiseen pitää saada koko henkilöstö mukaan. Pienen yrityksen potentiaalinen menestystekijä onkin yrittäjän ja työntekijöiden vuorovaikutuksen kulttuuri. Kun pienistä yrityksistä puuttuvat muodolliset, edustukselliset neuvottelu- ja kehittämismrakenteet, välitön vuorovaikutus auttaa niitä ratkaisemaan ongelmia jopa tehokkaammin kuin suurilla työpaikoilla.

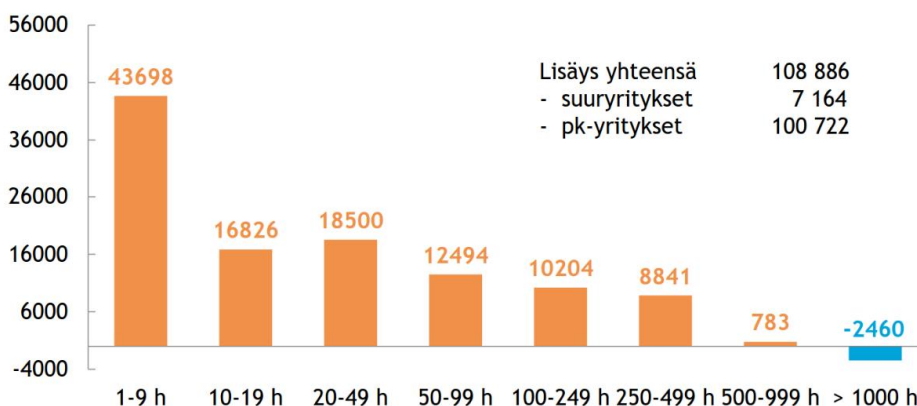
4.1.3 Työllistyminen yrityksiin

Työ ja terveys Suomessa 2012 tutkimuksen mukaan viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana on siirrytty yhä selvemmin kohden palveluyhteiskuntaa. Suomeen on syntynyt yli puoli miljoonaa uutta työpaikkaa palveluelinkeinoihin, kun taas maa- ja metsätaloudesta sekä jalostuksesta on samaan aikaan kadonnut yhteensä lähes 400.000 työpaikkaa. [9]

Koostaan huolimatta pienet ja mikroyritykset ovat merkittävä työllistäjä Suomessa, ja niiden merkitys on koko ajan kasvanut. Pk-yritysbarometrin mukaan aikavälillä 2001–2012 yritysten työpaikkojen nettolisäys, yli 108.000 työntekijää, kertyi lähes kokonaisuudessaan pk-yrityksiin. Kaikkein eniten henkilöstön määrä kasvoi mikroyrityksissä. [4]

Esimerkiksi Kuljetusyrittäjät kuntoon -raportin mukaan Suomen rahtiliikenteessä toimi vuonna 2011 noin 12.000 yritystä, joissa työskenteli noin 42.000 työntekijää. Bussiliikenteen 400 yritystä työllistivät noin 12.000 työntekijää. Taksiliikenteessä toimi noin 9.000 taksiryrittäjää ja noin 13.000 kuljettajaa. Liikennealalla yritykset ovat pieniä. Rahtiliikenteessä toimivista yrityksistä yli 90 % on alle 10 hengen yrityksiä. Vuonna 2004 rahtiliikenteessä toimi vain 42 yritystä, jotka työllistivät yli 50 työntekijää. [43]

Työllisten määrän muutos erikokoisissa yrityksissä vuosina 2001-2012



Lähde: Tilastokeskus. Henkilömäärät muunnettu kokopäiväisiksi työpaikoiksi, pl. maa- ja metsätalous

6



Kuva 4. Työllisten määrän muutos erikokoisissa yrityksissä. [4]

Työsuhteen laadun mukaan syntyy jonkin verran eroja erikokoisissa yrityksissä. Pienimmissä yrityksissä pelivara henkilöresursseissa on tyypillisesti pieni ja niissä joudutaan joustamaan enemmän, mikä näkyy Pk-yritys - Hyvä työnantaja selvityksessä myös esimerkiksi osa- ja määräaikaisten työsuhteiden suurempana osuutena. Vuokratyön käyttö on kuitenkin mikroyrityksissä vielä melko harvinaista. [8]

Taulukko 9. Työsuhteen laatu eri yrityskokoluokissa. [8]

Työpaikan koko	jatkuva / toistaiseksi	määrä-aikainen	koko-aikainen	osa-aikainen	ei vuokratyöntekijöitä
XS	91,1 %	8,9 %	85,2 %	14,8 %	81,8 %
S	92,1 %	7,9 %	89,3 %	10,7 %	69,3 %
M	95,5 %	4,5 %	95,2 %	4,8 %	55,5 %
L	93,7 %	6,3 %	93,7 %	6,3 %	34,2 %
keskimäärin	92,8 %	7,2 %	90,1 %	9,9 %	65,9 %

4.1.4 Alueellinen kehitys

Työ- ja elinkeinoministeriön katsauksen mukaan Suomen alueellinen kehitys on eriytynyt ja toisaalta keskittynyt. Työikäisen väestön määrä on useilla alueilla laskenut jo pitkään sekä työ- ja opiskelupaikkojen perässä muuttamisen että ikääntymisen vuoksi.

2010-luvulla on ennakoitu syntyvän 63.000 uutta työpaikkaa, joista Uudellemaalle syntyisi 43.000, eli 67 % kaikista uusista työpaikoista. Näin tapahtuessa vuonna 2020 yli kolmannes kaikista Suomen työpaikoista sijoittuisi Uudellemaalle ja yli puolet Uudenmaan, Pirkanmaan tai Varsinais-Suomen maakuntiin. [28]

Pk-yritysbarometrin 2014 mukaan alueellinen kehitys vastasi melko tarkkaan koko maan kehitystä puolen vuoden aikana. Suhdannenäkymät olivat keskimääräistä synkemmät Kymenlaaksossa ja Etelä-Karjalassa, kun taas Pohjois-Karjala ja Kainuu muodostivat myönteisen poikkeuksen. Helsinki ja pääkaupunkiseutu olivat lähes kaikilla mittareilla keskiarvon paremmalla puolella. [4]

Suhdannenäkymät alueittain 1/2

	Yleiset suhdannenäkymät	Liikevaihto	Henkilökunnan määrä	Investointien arvo	Vientiyriyten odotukset viennin arvosta
Helsinki	15	32	14	-5	38
Pääkaupunkiseutu	16	28	13	-3	43
Uusimaa	10	26	5	-9	19
Varsinais-Suomi	3	17	8	-9	41
Satakunta	5	19	5	-12	32
Kanta-Häme	12	23	8	-9	26
Päijät-Häme	12	22	-1	-17	48
Pirkanmaa	7	18	4	-9	49
Kymenlaakso	1	15	1	-8	60
Etelä-Karjala	5	18	2	-21	33
Etelä-Savo	15	26	6	-9	46
Pohjois-Savo	3	15	-1	-20	20
Pohjois-Karjala	6	18	-1	-19	27
Keski-Suomi	13	22	1	-15	50
Etelä-Pohjanmaa	8	24	5	-13	36
Pohjanmaa	2	16	-1	-17	38
Keski-Pohjanmaa	17	28	6	-19	63
Pohjois-Pohjanmaa	8	21	7	-9	64
Kainuu	4	11	-6	-24	100
Lappi	9	11	-7	-19	30
Koko maa	8	23	6	-11	49

Kuva 5. Suhdannenäkymät alueittain. [4]

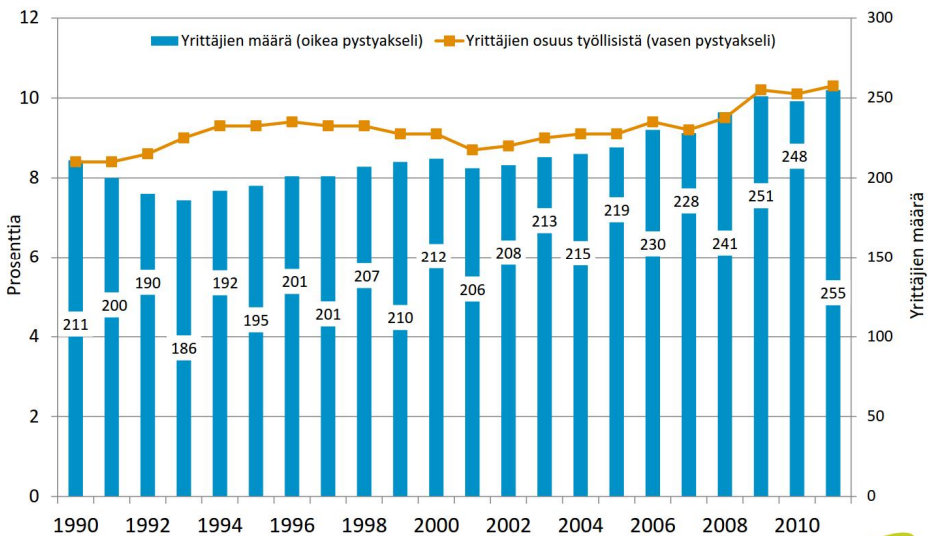
Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan alueelliset erot väestön ikärakenteessa ovat muodostuneet suuriksi keskittymisen vuoksi. Samoin on käynyt alueellisille eroille väestön koulutusrakenteessa. Ero näkyy etenkin yliopistopaikkakuntien ja muiden paikkakuntien välillä. Yliopistopaikkakunnilla lähes puolet työssäkävystä väestöstä on saanut korkea-asteen koulutuksen, kun muilla paikkakunnilla korkeakoulutuksen saaneita on alle kolmannes työväestöstä [56].

4.2 Yrittäjät

Myös yrittäjien lukumääristä on saatavilla hyvin erilaista tietoa. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa oli noin 260.000 yrittäjää vuonna 2012, ilman alkutuotantoa ja avustavia perheenjäseniä. Näistä 64 % eli vajaat 170.000 oli yksinyrittäjiä. Työllisestä työvoimasta yrittäjät muodostivat 10,5 %.

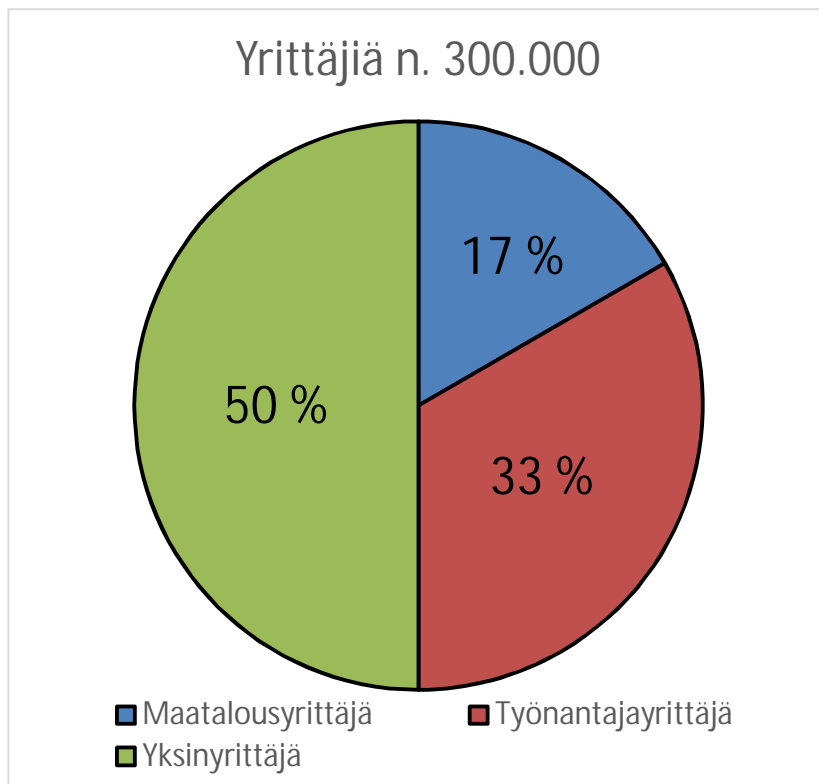
Yrittäjien määrä ja osuus kaikista työllisistä

Lähde: Työvoimatutkimus, Tilastokeskus, pl. alkutuotanto ja avustavat perheenjäsenet



Kuva 6. Yrittäjien määrä ja osuus kaikista työllisistä.

Tulonjakotilaston sosioekonomisen aseman perusteella saatavan käsityksen mukaan Suomessa on noin 300.000 yrittäjää. Näistä kuudennes on maatalousyrittäjiä ja kolmasosa työnantajayrittäjiä. Yksinyrittäjiä ja ammatinharjoittajia jää siis puolet eli noin 150.000 (kuva 7 ja taulukko 11).



Kuva 7. Yrittäjien jakauma Suomessa tulonjakotilaston mukaan. [30]

4.2.1 Yksinyrittäjät

Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan itsensä työllistäjien määrä on kasvanut varsin tasaisesti viimeksi kuluneen reilun kymmenen vuoden aikana. Yksinyrittäjien lukumäärä on 2000-luvulla kasvanut noin 45.000:lla, eli selvästi enemmän kuin työnantajayritysten määrää. Vuonna 2013 Suomessa oli 15–64-vuotiaita itsensä työllistäjiä 152.000 henkeä. Ryhmän osuus kaikista työllisistä oli noin 6 prosenttia. Itsensä työllistäjiin lasketaan yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit ja apurahansaajat. Maatalousyrittäjiä ei lueta ryhmään mukaan. [10]

Arviolta 88 % yksinyrittäjistä on päätoimisia. Yrittäjien keski-ikä on korkeampi ja koulutus-taso matalampi kuin palkansaajilla keskimäärin. Tästä huolimatta yrittäjät sinnittelevät työ-elämässä keskimäärin pidempään kuin palkansaajat. [55]

Itsensä työllistäjien määrän kasvussa nähdään paljon uhkakuvia. Epäkohtina pidetään muun muassa alhaista tulotasoa, heikkoa sosiaaliturvaa ja riippuvuutta yhdestä työn tilaa-jasta. On arveltu, että moni itsensä työllistäjä työskentelee yrittäjänä vain, koska palkka-työtä ei ole ollut saatavilla, ja siten ilmiössä olisi kyse vastentahtoisen yrittäjyyden kasvusta. On myös herätelty keskustelua siitä, missä määrin kyse on työntajien halusta ulkoistaa palkkatyötä yrittäjätöksi tavoitteena säästää työnantajakustannuksissa. Tällöin samaa työtä tehdään eri statuksella heikommin työehdoin. [10]

4.2.2 Yrittäjätaloudet

Tilastokeskuksen Itsensätyöllistäjät Suomessa -katsauksen mukaan yrittäjätalouksia eli ta-louksia, jonka viitehenkilö on yrittäjä, on noin 7 prosenttia kaikista kotitalouksista. Yrittäjä-talouksien määrä on vähentynyt 14 % vuodesta 1990 vuoteen 2009. Pääasiallinen syy ke-hitykseen on maatalousyrittäjätalouksien raju väheneminen. Samaan aikaan yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien määrä on kuitenkin kasvanut.

Taulukko 10. Yrittäjätalouksien määrä ja muutos. [34]

Yrittäjätaloustyyppi	1990	1995	2000	2005	2009	Muutos
Maatalousyrittäjä	85.000	68.000	51.000	44.000	36.000	-58 %
Pientyönantajayrittäjä; 1-4 työntekijää	37 000	39 000	39 000	41 000	46 000	+24 %
Työnantajayrittäjä; 5+ työntekijää	20.000	15.000	22.000	29.000	25.000	+25 %
Yksinyrittäjä; ei työntekijöitä	62.000	63.000	64.000	74.000	68.000	+10 %
Kaikki yrittäjät	204.000	185.000	177.000	187.000	175.000	-14 %

Yksinyrittäjiä, joilla ei ole palkattua työvoimaa, on noin 38 % kaikista yrittäjätalouksista. Yksinyrittäjiksi luetaan tässä myös vapaat ammatinharjoittajat, joihin kuuluu liikkeenhar-joittajia, toiminimellä toimivia ammattiautoilijoita, freelancereita ja mm. lääkäreitä.

4.2.3 Sosioekonominen asema

Ammatissa toimivat palkansaajat luokitellaan yleensä sosioekonomisen aseman mukaan ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin sekä työntekijöihin. Yrittäjät voidaan luokitella työnantajayrittäjiin, yksinäisyrittäjiin ja yrittäjäperheenjäseniin. Työelämän ulkopuolella olevia ovat esimerkiksi eläkeläiset, työttömät, opiskelijat sekä alle 16-vuotiaat.

Taulukko 11. Ammatissa toimivien lukumäärä ja tulotaso vuonna 2011. [30]

Sosioekonominen asema	Lukumäärä kpl	Tulot yht. keskiarvo	Tulot yht. mediaani
Kaikki ammatissa toimivat	2.226.000	38.295 €	32.576 €
Yrittäjät	304.000	40.500 €	26.652 €
• maatalousyrittäjät	59.000	32.136 €	26.624 €
• pientyönantajat	63.000	44.568 €	35.040 €
• muut työnantajat	35.000	102.870 €	56.814 €
• yksinäisyrittäjät	106.000	24.181 €	17.999 €
• vapaiden ammattien harjoittajat	42.000	35.152 €	22.999 €
Palkansaajat	1.922.000	37.946 €	33.016 €

Tilastokeskuksen mukaan palkansaajien mediaaniansio oli 2.928 euroa ja kokonaisansioiden keskiarvo 3.284 euroa kuukaudessa vuonna 2013. Yli 70 prosentilla yksinyrittäjistä tulot jäävät alle keskitulon. Tulojen jakauma on suhteellisen lähellä palkansaajien palkkatulojen jakaumaa kuitenkin siten, että alimmissa tuloluokissa yksinyrittäjien osuus näyttää olevan hieman suurempi. Yrittäjien tulojen hajonta on kuitenkin suurta, ja tulot suhteessa käytettyyn työaikaan ovat heikommat kuin palkansaajilla [31].

4.2.4 Pienituloisuus

Pienituloisten henkilöiden kotitalouden käytettävissä olevat rahatulot kulutusyksikköä kohti (ekvivalentti rahatulo) ovat pienemmät kuin 60 prosenttia kaikkien kotitalouksien käytettävissä olevien rahatulojen mediaanitulosta. Tämän tulorajan alapuolelle jäävien osuutta väestöstä kutsutaan pienituloisuusasteeksi. Pienituloisuuden euromääräinen raja vaihtelee vuosittain. Vuonna 2013 se oli 14.260 euroa vuodessa eli 1.190 euroa/kk. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli 690.000 pienituloista henkilöä vuonna 2013. [32, 34]

Tulonjakotilaston mukaan työssä olevien eli yrittäjien ja palkansaajien osuus koko väestöstä on noin 40 %, mutta pienituloisissa heitä on vain noin 12 %. Enemmistö pienituloisista on

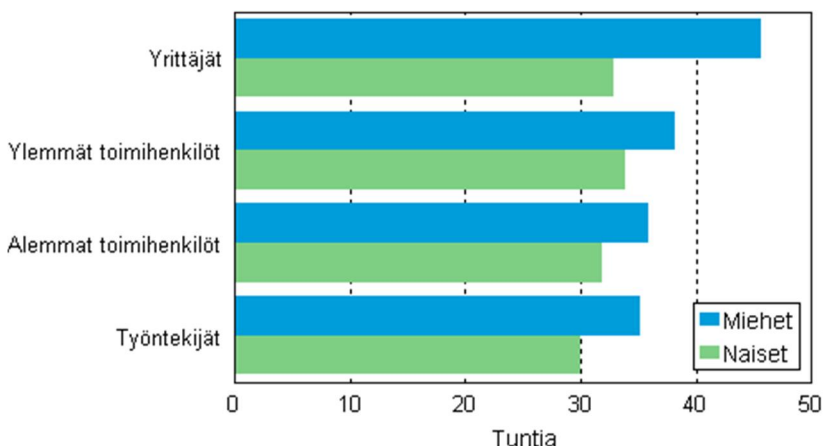
siis työelämän ulkopuolella olevia. Yrittäjien osuus pienituloisista on suurempi kuin koko väestöstä, mutta palkansaajien vain pieni osa.

Taulukko 12. Pienituloisuusaste sosioekonomisen aseman mukaan. [30].

Sosioekonominen asema	Osuus 2009	Osuus 2010	Osuus 2011	Osuus 2012	Henkilöitä yht. 2012
Yrittäjät	14,9 %	15,2 %	13,9 %	15,0 %	46.000
• maatalousyrittäjät	18,4 %	22,3 %	15,9 %	17,6 %	10.000
• työnantajayrittäjät	6,8 %	6,1 %	5,8 %	8,4 %	9.000
• yksinäisyrittäjät	19,5 %	18,9 %	18,5 %	18,5 %	27.000
Palkansaajat	2,2 %	2,5 %	2,3 %	2,2 %	42.000
...					
Kaikki	13,2 %	13,7 %	13,2 %	11,9 %	635.000

4.2.5 Työaika

Viisipäiväinen työviikko on Suomessa yleisin. Puolet työllisistä työskentelee viitenä päivänä viikossa. Yrittäjien työviikko on palkansaajia useammin yli viisipäiväinen, ja vajaa kolmannes heistä työskentelee kaikkina viikonpäivinä. Tiedot ilmenevät vuosien 2009–2010 ajan käyttötutkimuksen yhteydessä kerätystä ansiotyötä koskeneista viikkopäiväkirjoista. [54]



Kuva 8. Työllisten työviikon keskimääräinen pituus sosioekonomisen aseman ja sukupuolen mukaan 2009–2010. [54]

Perinteinen ”normaali” työviikko, jolloin työskennellään kokopäiväisesti maanantaista perjantaihin päiväsaikaan, oli melko harvinainen. Tällainen työviikko oli tutkimusviikolla noin 30 prosentilla palkansaajista. Yrittäjien työviikko oli harvoin ”normaali”.

Myös Työ ja terveys Suomessa 2012 tutkimuksen mukaan yrittäjillä ja mikroyrityksissä viikkotyöaika on selvästi pidempi kuin suuremmissa yrityksissä. Säännöllinen viikonlopputyö oli viiteryhmässä myös selvästi yleisempää. Sitä teki yli puolet vastaajista, kun muissa yrityksissä viikonlopputyötä tekevien osuus oli alle kolmasosa. [9]

Taulukko 13. Viikkotyöaika päätyössä, kun ylityötä ei lasketa mukaan. [9]

Organisaation koko	keskiarvo	mediaani	keskihajonta	N
1	50,5 h	40,0 h	23,3 h	178
2–9	44,5 h	40,0 h	18,6 h	345
10–49	39,1 h	38,0 h	11,3 h	312
50–249	40,3 h	38,0 h	11,1 h	267
250–999	39,3 h	38,0 h	9,9 h	278
1000–	37,0 h	38,0 h	12,0 h	593
<i>Yhteensä</i>	<i>40,4 h</i>	<i>38,0 h</i>	<i>15,2 h</i>	

Hyvinvointibarometrin mukaan yli 49 tuntia viikossa ilmoitti työskentelevänsä päätoimisista yrittäjistä 37 %, palkatuista toimitusjohtajista 39 % ja sivutoimisista yrittäjistä 11 %. Pitkät työviikot olivat jonkin verran yleisempiä miesten kuin naisten keskuudessa. Vastaajista 14 % ei ollut pitänyt yhtään vapaapäivää kuukaudessa. [12]

Itsensätyöllistäjät Suomessa toteaa, että työaikalaki ei sääntele yrittäjien työaikaan tai sen enimmäispituutta samalla tapaa kuten palkansaajien työ- tai virkasuhteessa tekemää työaika säännellään. Poikkeukseksi on tullut kuljetusala, jossa yrittäjäkuljettajien enimmäistyöajaksi asetettiin 48 tuntia viikossa kesällä 2013. Laki myös velvoittaa yrittäjiä pitämään tunneista tarkkaa kirjaa. Yrittäjäkuljettajat ovat siis ensimmäinen ja toistaiseksi ainoa elinkeinonharjoittajien ryhmä, jonka työaika säännellään Suomessa. [10]

Joka kolmas rakennus- ja kuljetusalan sekä teollisuuden ammattiteissa toimivasta itsensä työllistäjästä työskentelee keskimäärin vähintään 50 tuntia viikossa. Alle 35 tuntia viikossa työskenteleviä on eniten (39 %) kulttuurialalla ja käsityöammattiteissa toimivien parissa, joskin heistäkin joka viides työskentelee vähintään 50 tuntia viikossa. Mitattiinpa työaikaan tilastoissa sitten säännöllisenä viikkotyöaikana, tehtynä viikkotyöaikana tai tehtynä vuosityöaikana, yrittäjien työaika on keskimäärin selvästi pidempi kuin palkansaajien. [10]

4.3 Työhyvinvoinnin edellytykset yrityksissä

4.3.1 Johtaminen ja esimiestyö

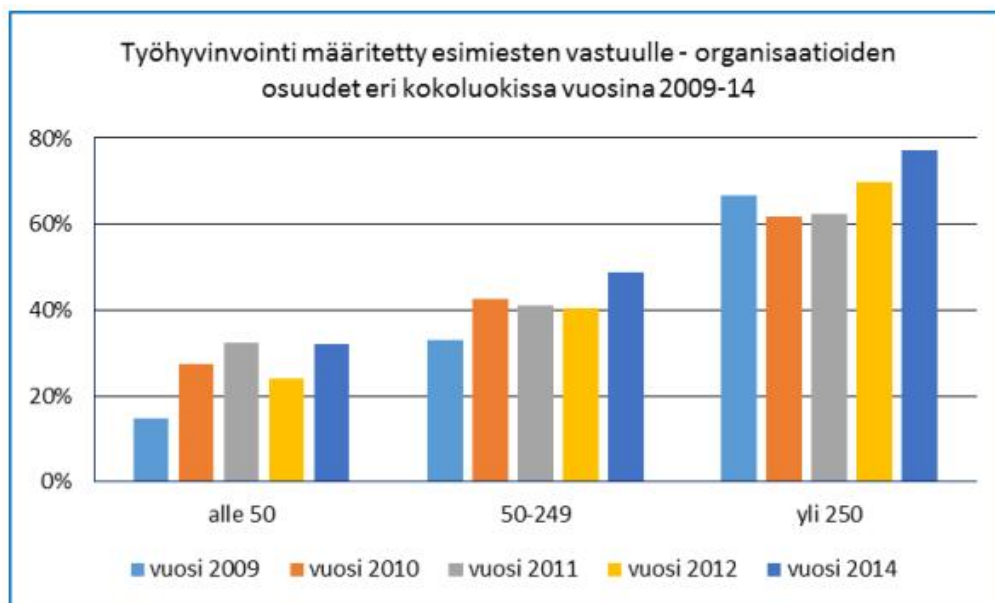
Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa -tutkimuksen mukaan reilussa puolessa yrityksistä on määritelty työhyvinvoinnin sisältö ja vajaassa puolessa yrityksistä työhyvinvointia edistävän toiminnan tavoitteet kirjallisesti. Tavoitteiden asettaminen toteutui parhaiten sairauspoissaolojen vähentämisessä, jossa kaksi kolmesta tavoitteesta yleensä asetaneista yrityksistä oli asettanut selkeät määrällisen tavoitteet.

Johtamisen peruselementtien osalta kehitystä vuosien 2009 - 2014 välillä on tapahtunut jonkin verran. Erot yritysten kokoluokkien ja eri toimialojen välillä olivat melko suuria. Passiivisimpia olivat rakentamisen toimiala sekä pienet yritykset. Erittäin positiivista on se, että pienimmissä organisaatioissa työhyvinvoinnin sisällön määrittely ja tavoitteiden asettaminen on yleistynyt seurantajakson aikana.

Taulukko 14. Työhyvinvointia edistävien toimenpiteiden toteutuminen yrityksissä. [21]

	S	M	L	teolli suus	rake ntam inen	kaup pa	kulje tus	palve lut	yht. 2014	yht. 2012
Sisältö määritelty	41%	61%	77%	54%	46%	49%	63%	55%	59%	54%
Tavoitteet määritelty	21%	45%	65%	39%	27%	34%	42%	32%	43%	39%
Esimiehen vastuulla	32%	49%	77%	58%	27%	46%	37%	53%	52%	46%
Kirjallinen suunnitelma	18%	36%	56%	37%	20%	24%	30%	34%	36%	38%
Mittarit käytössä	26%	64%	89%	60%	37%	51%	63%	55%	59%	47%

Keskimäärin joka toisessa yrityksistä esimiehillä oli selkeä määritelty rooli henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisessä. Tässä on kuitenkin tapahtunut kehitystä edellisiin vuosiin verrattuna. Esimiesten rooleista tärkeimmäksi on linjattu henkilöstön tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu. Vastaavasti heikoimmin johdettua on kehityskeskustelujen käyttäminen työhyvinvoinnin edistämisessä. Esimiesten osalta hyväksi tai erinomaiseksi arvioitiin motivaatio 54 %, osaaminen 28 % ja aikaresurssit 13 % yrityksistä.



Kuva 9. Työhyvinvointi määritetty esimiesten vastuulle, prosentiosuudet. [21]

Reilussa puolessa yrityksistä on käytössä myös työhyvinvoinnin mittareita. Yleisimpiä mittareita olivat sairauspoissaolojen seuranta 74 prosentissa ja henkilöstötutkimukset (työtyytyväisyys, ilmapiiri ym.) 60 prosentissa yrityksistä, joissa mittareita oli ylipäättään käytössä.

Työntekijät voivat suoriutua työstään hyvin, kun heillä on tietoa muun muassa työtään koskevista odotuksista ja siihen olennaisesti vaikuttavista tekijöistä, kuten aikatauluista. Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksen mukaan lähiesimies koettiin hyväksi tiedon jakajaksi ja välittäjäksi oman työn onnistumisen kannalta. Vastaajista 71 % katsoi, että esimies antaa melko usein tai aina oma-aloitteisesti tiedot, joita työntekijä tarvitsee tehdäksensä hyvin. Erityisen hyvin esimiehen antaman tiedon jakaminen toteutuu pienissä organisaatioissa ja heikkenee tasaisesti organisaatiokoon kasvaessa.

Taulukko 15. Esimiesten resurssit alaisten työhyvinvoinnin edistämisessä, hyväksi tai erinomaiseksi arvioineiden osuus vastaajista vuonna 2014. [21]

	S	M	L	teollis uus	rakenta minen	kaup pa	kulje tus	palve lut	kaikki
motivaatio	50%	52%	60%	58%	32%	44%	44%	63%	54%
osaaminen	34%	25%	28%	28%	32%	20%	26%	35%	28%
aikaresurssit	16%	7%	15%	19%	7%	17%	19%	11%	13%

4.3.2 Henkilöstön vaikutusmahdollisuudet

Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksen mukaan työssä kehittyemisessä esimiehen apua kokivat useimmin saavansa mikroyritysten työntekijät. Tilanne heikkenee jonkin verran organisaation henkilöstömäärän lisääntyessä. Organisaation koko näyttäisi suuntaavan myös lähiesimiehen toimintaa niin, että suurissa organisaatioissa vuorovaikutus työntekijöiden kanssa vähenee. [9]

Pk-yritys – Hyvä työnantaja 2014 -selvityksen mukaan pienissä yrityksissä on monia työhyvinvointia tukevia elementtejä. Esimerkiksi työntekijöiden luottamus työpaikkansa säilyvyyteen on pienissä yrityksissä korkeammalla tasolla kuin suurissa yrityksissä. Pienten yritysten suhteessa pienemmät resurssit työhyvinvoinnin kehittämiseen aiheuttavat kuitenkin omat haasteensa. [8]

Taulukko 16. Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin. [8]

Työpaikan koko	ei lainkaan	vain vähän	jossain määrin	paljon
XS	16 %	40 %	24 %	20 %
S	16 %	48 %	23 %	14 %
M	19 %	45 %	25 %	12 %
L	14 %	47 %	24 %	15 %
keskimäärin	16 %	45 %	24 %	15 %

Mikro- ja pienyritysten työntekijät ovat tyytyväisimpiä työntekijöiden ja työnjohdon välisiin suhteisiin sekä esimiestyöskentelyyn. Mitä pienempi työpaikka, sitä vähemmän työntekijät kokevat eriarvoista kohtelua, syrjintää tai ristiriitoja työntekijöiden välillä. Mikroyritysten työntekijät pystyvät myös vaikuttamaan eniten omaan työtahtiin, työtehtäviin sekä töiden jakoon.

4.3.3 Investoinnit työhyvinvointiin

Strategisen hyvinvointi-investointien kokonaissumma yrityksissä on keskimäärin 726 euroa vuodessa per henkilö, joka on vähemmän kuin vuonna 2012. Kun tämä kerrotaan suomalaisen työväestön määrällä, työhyvinvoinnin edistämiseen tehtyjen investointien vuosittainen kokonaissumma olisi Suomessa 1,8 miljardin euron suuruusluokkaa.

Investointien erot eri toimialojen välillä olivat melko suuria. Myös yrityksen taloudellisen tilan mukaan investoinnit erosivat selkeästi. Hyvässä taloudellisessa tilanteessa olevien yritysten panokset olivat yli kaksinkertaiset heikon taloustilanteen yrityksiin. Investoinnit työterveyshuoltoon olivat kuitenkin samalla tasolla yrityksen taloustilanteesta huolimatta.

Taulukko 17. Hyvinvoinnin investointien keskiarvot (€/vuosi) henkilöä kohden. [21]

Kohde	S	M	L	teollis uus	rakenta minen	kaup pa	kuljet us	palvel ut	2014	2012
työterveys	269	364	271	248	229	236	272	289	303	276
työpaikka- liikunta	46	51	39	36	74	36	41	79	46	68
yleinen TYKY/TYHY	63	58	40	47	80	39	38	68	54	77
virkestys ja kulttuuri	165	101	74	89	166	110	176	203	115	110
henkilöstön koulutus	277	253	239	205	217	198	165	463	260	303
hyvinvointi- viestintä	6	3	2	3	4	4	6	7	4	18
muu	12	22	12	18	11	7	28	36	16	39
<i>Yhteensä</i>	<i>730</i>	<i>787</i>	<i>647</i>	<i>571</i>	<i>742</i>	<i>629</i>	<i>719</i>	<i>1074</i>	<i>726</i>	<i>757</i>

Työhyvinvointia tukevista henkilöstöeduista työpaikkaliikunnan tukeminen on suosittu hyvinvointiin liittyvä henkilöstöetu. Suosituin kulttuurin ja virkistystyksen toiminto olivat yhteiset henkilöstötapahtumat.

Taulukko 18. Henkilöstöetujen yleisyys yrityksissä. [21]

Arvio etujen yleisyydestä	S	M	L	yht. 2014	yht. 2012
liikunnan harrastamisen taloudellinen tuki	67 %	93 %	93 %	84 %	79 %
yhteisiä liikuntatapahtumia (koko henkilöstö)	53 %	75 %	78 %	69 %	61 %
liikuntakampanjoita	35 %	60 %	76 %	56 %	51 %
lounasetu henkilöstölle	48 %	69 %	64 %	60 %	71 %
kulttuurin harrastamisen taloudellinen tuki	49 %	65 %	69 %	61 %	49 %
yhteisiä henkilöstötapahtumia (koko hlöstö)	86 %	89 %	85 %	87 %	75 %

4.4 Työterveyshuoltopalvelut

Työnantajilla on työterveyshuoltolain nojalla velvoite järjestää kustannuksellaan ennaltaehkäisevä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi. Yhteiskunta kannustaa työnantajia järjestämään palvelut korvaamalla osan ennalta ehkäisevän toiminnan sekä työnantajien vapaaehtoisesti järjestämän sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannuksista. [39]

4.4.1 Kattavuus

Työterveyshuollon kattavuudesta on tarjolla hyvin erilaista tietoa. Yleisesti ottaen pienimmissä yrityksissä kattavuus on selvästi matalampi kuin yrityksissä keskimäärin. Mikroyrityksissä työterveyshuollon kattavuudeksi on raportoitu 60–70 prosenttia. Yrittäjien osalta kattavuudeksi on arvioitu 5–35 prosenttia. Näistä erityisesti työnantajina toimivien yrittäjien kattavuus on yksinyrittäjiä selvästi korkeampi.

Kelan tutkimuksen mukaan vuonna 2009 joka kolmas eli 1,85 miljoonaa suomalaista oli työnantajan järjestämän työterveyshuollon palvelujen piirissä. Lisäksi 40.800 yrittäjää sai Kelalta työterveyshuollon korvauksia. Työterveyshuollon kattavuus on kasvanut vuoden 2000 noin 79 prosentista vuoden 2010 noin 86 prosenttiin. [39]

Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksen mukaan työterveyshuollon palveluiden piiriin kuului vuonna 2011 noin 1,9 miljoonaa henkilöä. Palkansaajista 91 % kuului työterveyshuollon palveluiden piiriin ja heistä 86 %:lla oli mahdollisuus sairaanhoitoon työterveyshuollon osana. Työterveyshuollon kattavuudessa ei ole vuosina 2009–2012 tapahtunut suuria muutoksia. Yrittäjien ja mikroyritysten keskuudessa kattavuus on edelleen varsin puutteellinen. [9]

Taulukko 19. Työterveyshuollon järjestäminen. [9]

Organisaation koko	Ei	Kyllä	EOS/EV	N
1	65 %	34 %	2 %	178
2–9	31 %	62 %	7 %	349
10–49	8 %	89 %	3 %	319
50–249	4 %	93 %	3 %	287
250–999	2 %	98 %	0 %	286
1000–	1 %	97 %	2 %	626

Suomen Yrittäjien Työterveyshuoltokyselyn 2012 mukaan lähes kaikki vastaajat ovat tienneet, mikäli työterveyshuoltoa ylipäätään on järjestetty. Kyselyn mukaan 73 % ilmoitti yrittäjän työterveyshuollon järjestetyn. Työnantajina toimivilla yrityksillä kattavuus oli 78 %, vain yrittäjiä työllistäville yrityksillä 37 % ja yksinyrittäjillä 18 %.

Yleisimmät syyt työterveyshuollon järjestämättömyydelle ovat tietämättömyys järjestämisvelvollisuudesta sekä se, ettei palveluiden järjestäminen ole onnistunut. Työterveyshuollon palvelujen hankinta ei ole yrittäjille tuttua ja siihen koetaan liittyvän paljon byrokratiaa. Palvelujen saatavuudessa ja palveluntarjoajien resursseissa on myös vaihtelua ja alueellisia eroja. [6]

4.4.2 Sisältö

Työterveyshuoltokyselyn 2012 mukaan työterveyshuollon järjestäneistä työnantajayrityksistä 75 % ilmoitti järjestäneensä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja sairaanhoidon. Yritysten koon välille syntyy jonkin verran eroa, mutta erityisesti järjestämistavalla näyttää olevan suora yhteys palvelujen laajuuteen. Myös yrityksen sijainnilla on merkitystä. Esimerkiksi pienillä paikkakunnilla, joilla vaihtoehtoja palvelun hankkimiseksi on ilmeisesti varsin vähän, on muita yleisempää että yritys on järjestänyt vain lakisääteisen työterveyshuollon. [6]

Taulukko 20. TTH:n laajuus yrityskokoluokittain ja järjestämistavan mukaan. [6]

	Laaja	Ennalta ehkäisevä
Mikroyritykset	72 %	28 %
Pienyritykset	80 %	20 %
Keskisuuret tai suuret yritykset	87 %	13 %
Yksityinen lääkäriasema	87 %	13 %
Kunnallinen liikelaitos tai terveyskeskus	57 %	43 %

Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa -raportin mukaan työterveyshuoltojen toiminta oli merkittävin eteenpäin mennyt työhyvinvoinnin tukitoiminto. Lakisääteisenä toimintana se saavutti kuitenkin huonon tuloksen, toimintojen toteutuminen oli selvästi harvinaisempaa ja riittävyys puutteellisempaa pienissä kuin keskisuurissa ja suurissa yrityksissä. Erityisen vähän myönteisiä vastauksia sai työterveyshuollon osallistuminen työkuormituksen säätelyyn sekä terveyden edistäminen henkilötasolla. [21]

Taulukko 21. Työterveyshuollon vuosittain tekemien toimintojen yleisyys. [21]

Työterveyshuolto tekee vuosittain	S	M	L	yht. 2014	yht. 2012
Tukee työkykyä ylläpitävää toimintaa	69 %	93 %	96 %	85 %	83 %
Tekee kirjallisen toimintasuunnitelman	58 %	84 %	88 %	76 %	84 %
Osallistuu aktiivisesti riskien vähentämiseen	58 %	77 %	93 %	76 %	69 %
Osallistuu työhyvinvoinnin edistämiseen	52 %	68 %	87 %	68 %	63 %
Raportoi tavoitteiden toteutumisesta	51 %	69 %	85 %	68 %	68 %
Osallistuu työkuormituksen säätelyyn	25 %	39 %	55 %	39 %	28 %

Työterveyshuoltokyselyn 2012 mukaan vain vajaa puolet työterveyshuollon järjestäneistä työnantajyrityksistä kokee palvelusta olevan hyötyä työkyvyn ylläpitämisessä ja sairauspoissaolojen ehkäisyssä. Mikroyritysten joukossa sekä pelkän ennaltaehkäisevän palvelun puitteissa hyötyä koetaan selvästi muita harvemmin, ja ollaan myös epätietoisempia mahdollisesta hyödystä. [6]

Taulukko 22. Hyödyn kokeminen työterveyshuoltopalveluista. [6]

	Kyllä	EOS	Ei
XS	45 %	20 %	35 %
S	55 %	12 %	35 %
M/L	71 %	16 %	13 %
Yksityinen lääkäriasema	53 %	15 %	32 %
Kunnallinen liikelaitos tai terveyskeskus	42 %	20 %	38 %
Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto	36 %	21 %	43 %
Laaja työterveyshuolto	54 %	16 %	30 %

4.4.3 Kustannukset

Kelan tutkimuksen mukaan työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2009 olivat 599 miljoonaa euroa eli keskimäärin 324 euroa työntekijää kohti. Työnantajat rahoittivat kustannuksista suoraan 326 miljoonaa euroa (54 %). Kelan työtulovakuutusrahastosta maksettiin työnantajille ja yrittäjille noin 273 miljoonaa euroa, josta oli työnantajien maksumaa osuutta 71 %, palkansaajien ja yrittäjien 28 % ja valtion alle 1 %.

Mikro- ja pientyöpaikkojen työntekijöihin kohdistui huomattavasti vähemmän kustannuksia kuin suurempien työnantajien työntekijöihin. Osa eroista selittyy sillä, että pientyöpaikkojen työntekijöille ei ole järjestetty lainkaan sairaanhoidon ja muu terveydenhuollon palveluja, tai palvelut ovat muutoin suppeampia. [39]

Taulukko 23. Työterveyshuollon kustannukset 2009 työnantajan koon mukaan. [39]

Työnantajan koko	Kokonais- kustannukset	Osuus	Kustannukset per työntekijä		
			KL I	KL II	Yht.
1–9 työntekijää	34 Milj. €	6 %	95 €	121 €	216 €
10–19 työntekijää	24 Milj. €	4 %	92 €	170 €	262 €
20–99 työntekijää	81 Milj. €	13 %	108 €	212 €	320 €
100–499 työntekijää	126 Milj. €	21 %	135 €	246 €	381 €
500–1 499 työntekijää	107 Milj. €	17 %	130 €	243 €	373 €
1 500–1 999 työntekijää	28 Milj. €	5 %	137 €	229 €	367 €
2 000 työntekijää tai yli	211 Milj. €	34 %	136 €	232 €	369 €
<i>Yhteensä / keskimäärin</i>	<i>611 Milj. €</i>	<i>100 %</i>			<i>344 €</i>

Työterveyshuollon järjestämisen haasteita kuvaa se, että osa työnantajista ei järjestä työntekijöilleen sairaanhoitoa, vaikka ne saisivat järjestämiseen korvauksia. Erityisesti pienillä ja keskisuurilla yrityksillä voi olla vaikeuksia työterveyshuollon järjestämisessä. Osa työnantajista ei hae korvauksia työterveyshuollon kustannuksista ja osa ei järjestä palveluita, vaikka niillä on lakisääteinen velvollisuus. [39]

STM:n mukaan Kelalle tehtiin vuonna 2008 noin 46.000 työnantajahakemusta. Lisäksi Kela maksoi korvauksia 24.200 yrittäjälle työterveyshuollon palveluista. Tämän perusteella näyttää siltä, että vain joka neljäs yritys hakisi korvauksia. [27]

Työterveyshuollon kustannusten vertailu investointinäkökulmasta eli suhteessa palkkasummaan avaa kokonaan toisen näkökulman. Työterveyshuollon taloudellinen merkitys järjestämistä vastuussa oleville työnantajille on alueellisesti hyvin erilainen. Helsingin alueen työnantajat käyttävät työterveyshuollon resursseja vaatimattomammin suhteessa palkkasummaan kuin esimerkiksi Heinolan seudulla, ja jopa vähemmän kuin maassa keskimäärin Kelan tutkimuksen mukaan. [39]

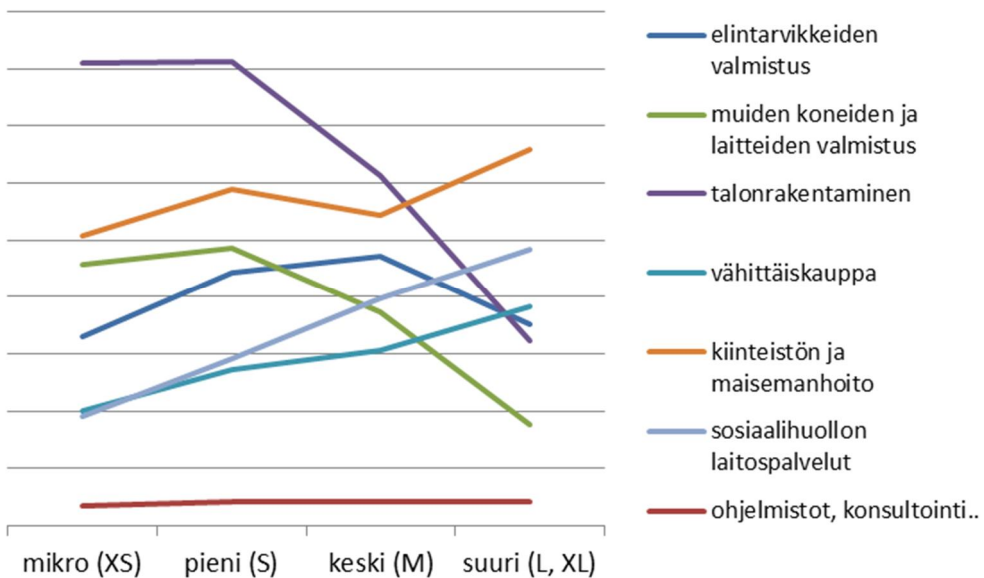
4.5 Seurantaindikaattorit

4.5.1 Työtaturmat

Työsuojeluhallinnon mukaan suurten yritysten työtaturmamäärät ovat viime vuosina olleet yritysten omien ilmoitusten perusteella laskussa. Samaan aikaan työtaturmien määrässä ei ole kuitenkaan tapahtunut vastaavaa laskua koko maan tasolla. Tämän perusteella työtaturmien määrä olisi todennäköisesti kasvanut pk-yrityksissä. [29]

TVL:n laskelmien mukaan eri toimialat käyttäytyvät keskenään eri tavalla, joten niitä tulisi lähtökohtaisesti tarkastella erikseen. Valtio- ja kuntasektori kannattaa myös rajata tarkastelusta pois, ja lisäksi yrittäjät ja palkansaajat kannattaa erottaa toisistaan.

Tutkimusta varten TVL:n aineistosta tehtiin yksityisen sektorin esimerkkitoimialoja koskeva tarkempi analyysi. Toimialat valittiin siten, että aineistoa on riittävästi kolmen tarkasteluvuoden ajalta, jotta laskenta on tarkka sekä aineiston anonymiteetti varmasti säilyy. Jo saadun karkean tiedon perusteella pystytään selvästi osoittamaan, että pelkästään yrityksen koko ei selitä tapaturmariskiä, vaan se on voimakkaasti riippuvainen toimialasta.



Kuva 10. Yksityisen sektorin palkansaajien työpaikkatapaturmien karkea taajuusprofiili eräillä toimialoilla yrityksen koon tyyppiluokan mukaan (keskiarvo jaksolta 2010–2012).

Tapaturmavakuutuslaitosten liitto on muutamaa vuotta aiemmin tehnyt muutamalta päätoimialalta palkkasummaan perustuvia laskelmia (julkaisematon). Vakuutustiedoista saadaan vain yhteispalkkasumma, joten siihen perustuvat luvut eivät ole tarkkoja työntekijämäärän suhteen, vaan se on jouduttu laskemaan arvioimalla työntekijöiden keskipalkka.

Tarkemman tiedon saaminen edellyttäisi vahinkotietojen yhdistämistä yrityskoon sisältävään tietoon, esimerkiksi Tilastokeskuksen yritysrekisteristä mahdollisesti saatavaan tietoon yritysten tarkemmasta työntekijämäärästä.

Työsuojelukysely 2015:n mukaan teknologiateollisuuden tapaturmataajuus on laskenut edellisestä kyselystä kaikenkokoisissa yrityksissä. Voimakkaimmin muutokseen on kuitenkin vaikuttanut suurten yritysten alentunut taajuus. Taajuus kasvaa yrityksen koon pienenessä, mikä johtuu osittain mittarin herkkydestä. Yksittäinen tapaturma nostaa taajuutta voimakkaammin pienillä työpaikoilla. [49]

Taulukko 24. Tapaturmataajuus ja menetetyt työtunnit teknologiateollisuuden yrityksissä, kaikki tapaukset. [49]

Työpaikan koko	tapaturmataajuus			menetetyt työtunnit		
	kpl/10 ⁶ h			h/hlö		
	2014	2011	2009	2014	2011	2009
S	39	52	50	3,3	3,8	2,9
M	26	43	40	2,3	3,3	4,2
L	16	24	15	3,0	2,2	1,9
keskimäärin	21	30	21	2,8	2,5	2,6

Yli puolessa työpaikoista tapaturmapoissaolojen osuus on enimmillään 0,1 prosenttia säännöllisestä teoreettisesta työajasta. Niiden työpaikkojen osuus, joissa ei ole lainkaan tapaturmapoissaoloja, oli 28 % vuonna 2014. Nollaan päässeistä kolme neljäsosaa oli pieniä, enintään 30 työntekijän työpaikkoja.

Karttusen tutkimuksessa maatalouden työtapaturmat ja myös ammattitaudit keskittyivät muun muassa tuotantos suunnan perusteella. Eniten työtapaturmia tapahtui karjatilloilla ja niissä erityisesti karjanhoitotöissä. Työtapaturmien havaittiin liittyvän myös karjatiltojen tuotantomenetelmiin. Tuotannon laajentaminen sekä työympäristön ja työmenetelmien kehittäminen suojasivat työtapaturma- ja ammattitautiriskiltä. [35]

Tapaturmien torjunnan kehittämiseksi korvattujen työtapaturmien keskittymistä olisi hyvä selvittää myös muilla toimialoilla. Tietoisuus keskittymisestä auttaa kiinnittämään työpaikkojen huomiota niiden omiin työtapaturmalukuihin ja poikkeamiin alan keskiarvosta.

Myös yksinyrittäjistä, joilla on yrittäjän tapaturmavakuutus, on mahdollista hakea tietoa lakisääteisen tapaturmavakuutuksen työntekijöiden yhteispalkkasummalla, esimerkiksi yhteispalkkasumma alle 10.000 € vuodessa. Tämän tiedon hyödyntäminen olisi kuitenkin käytännössä vaikeaa, koska vakuutuksen ottaminen on yrittäjille vapaaehtoista ja läheskään kaikilla yrittäjillä ei ole tapaturmavakuutusta.

4.5.2 Kuolemaan johtaneet työtapaturmat

Työpaikkaonnettomuuksien tutkintaa (TOT) on tehty Suomessa kuolemaan johtaneista työtapaturmista vuodesta 1985 ja yrittäjille sattuneista vuodesta 1998 asti. Tutkintaraportit löytyvät lähes kaikista tutkituista tapaturmista. Tiedot ovat saatavilla TOTTI-tietojärjestelmästä, josta voi myös tehdä hakuja erilaisilla asiasanoilla. Tiedoissa on mukana myös yrittyskokomuuttuja, mutta se on koodattu vain osaan raporteista, käytännössä vuodesta 2007 alkaen. Tämän vuoksi tietojen perusteella ei voida vetää johtopäätöksiä yrityskoon mukaan. [58]

Taulukko 25. TOTTI-tietojärjestelmän raportit työnantajan koon mukaan. Koodaamattomat tapaukset ovat joko vanhoja tai sellaisia, joissa tutkinta on vielä kesken. [58]

Yrityskoko	Tapauksia
0 työntekijää (itsenäinen ammatinharjoittaja)	7 kpl
1–9 työntekijää	48 kpl
10–19 työntekijää	9 kpl
20–49 työntekijää	6 kpl
50–249 työntekijää	9 kpl
250–499 työntekijää	4 kpl
500– työntekijää	17 kpl
tuntematon	6 kpl
ei koodattu	801 kpl
<i>yhteensä</i>	<i>907 kpl</i>

4.5.3 Sairauspoissaolot ja ammattitaudit

Työolot Suomessa -selvityksen mukaan sairauspäivärahopäivien määrä oli vajaa 13 miljoonaa ja keskimääräinen taajuus noin 5,4 päivää per työllinen vuonna 2013. Keskimääräisessä taajuudessa ei käytännössä ole eroa itsenäisten yrittäjien tai ammatinharjoittajien ja palkansaajien välillä. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2011 työpäivien vuosikeskiarvo oli 204 pv/työllinen ja sairauspäivien määrä 9,4 pv/työllinen eli 4,6 %.

Ammattien osalta tilastoissa on kuitenkin huomattavia eroja niin kokonaistaajuudessa kuin sairausryhmittäin. Yrittäjien ja ammatinharjoittajien sairauspäivätaajuudet ovat suurimmillaan teollisessa työssä, kaivos- ja louhintatyössä sekä rakennustyössä, kun palkansaajilla taajuudet ovat korkeimmillaan massa- ja paperityön tekijöillä, terveyden- ja sairaanhoitotyössä sekä rakennustyössä. Sairausryhmittäin tarkasteltuna tulokset ovat kuitenkin erilaisia. Esimerkiksi mielenterveyden häiriöt korostuvat terveydenhuolto- ja sosiaalialan yrittäjillä ja ammatinharjoittajilla, vammat taas ammatillisen urheilu- ja liikuntatyön palkansaajilla. [53]

Ammattitauteja ei saada työperäisten sairauksien rekisteristä selvitettyä työnantajan koon mukaan. Ainoa keino tämän selvittämiseksi lienee kunkin korvauksia myöntäneen vakuutusyhtiön kautta erikseen.

Myös ammattitautien esiintyvyydessä on kuitenkin eroja toimialojen välillä. Korkeimmillaan ne ovat alkutuotannossa, teollisuudessa ja rakentamisessa (päätoimialat A-C ja F). Yksittäisenä toimialana erottuu korostuneesti mm. muiden kulkuneuvojen valmistus (30). Myös sahatavaran ja puutuotteiden valmistuksen (16) sekä paperi- ja kartonkituotteiden valmistuksen (17) toimialoilla esiintyvyys on korkeahko. [53]

4.5.4 Työkyvyttömyys

Työeläke.fi -sivuston mukaan työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää 18–62 -vuotiaalle, jonka työkyky on alentunut sairauden, vian tai vamman vuoksi vähintään vuoden ajaksi. Työkyvyttömyyden vuoksi myönnettävät eläkkeet ovat:

- Toistaiseksi myönnettävät (jatkuu vanhuuseläkeikään saakka): täysi työkyvyttömyyseläke tai osatyökyvyttömyyseläke
- Määräajaksi myönnettävät: Kuntoutustuki tai osakuntoutustuki

Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuonna 2011 reilut 25.000 henkilöä, mikä on kolmasosa kaikista eläkkeelle jääneistä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneillä työura on keskimäärin 25,4 vuotta pitkä. Työkyvyttömyyseläkettä saavien määrä vuonna 2011 oli noin 260.000 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeiden alkuvuudessa ja sairauspoissaolojen yleisyydessä on kuitenkin suuria ammattikohtaisia eroja. [9]

Mutta mikä on työkyvyttömyyseläkkeiden määrä suhteessa palkansaajien määrään? Entä rekisteröitykö työkyvyttömyyksiä ja ammattitauteja erityisesti pienistä yrityksistä? Esimerkiksi sadan hengen yrityksessä eläkkeelle jää keskimäärin yksi henkilö joka toinen vuosi. Yritys(koko) voi kuitenkin muuttua, kun eläkkeiden latenssiajat ovat pitkiä.

Eläketurvakeskus on arvioinut työkyvyttömyysriskiä suhteuttamalla yksityisen sektorin palkansaajalakien mukaan myönnettyt työkyvyttömyyseläkkeet, joissa työnantajan vakuutus on voimassa, kaikkien työnantajien voimassa olevien vakuutusten työntekijöiden lukumäärään. Aineiston perusteella näyttäisi siltä, että mikroyrityksissä työkyvyttömyysriski on vain hyvin vähän korkeampi kuin suurissa yrityksissä.

Taulukko 26. Työkyvyttömyysriski (%) erikokoisissa yrityksissä (aiemmin julkaisematon).

Vuosi	Työkyvyttömyyseläkkeet alkaneet yhteensä kpl			Työnantajan koko (työntekijöiden lkm)			
	Myönnetty	Työnantajan vakuuttama	XS	S	M	L	<i>Kaikki</i>
2009	16.796	8.530	0,62	0,55	0,53	0,53	<i>0,61</i>
2010	16.012	8.191	0,63	0,54	0,54	0,52	<i>0,61</i>
2011	16.260	8.464	0,60	0,55	0,54	0,52	<i>0,59</i>
2012	14.819	7.683	0,52	0,50	0,51	0,48	<i>0,52</i>

Toimialojen välillä esiintyy kuitenkin huomattavia eroja. Esimerkiksi vuonna 2012 rakentamisen työkyvyttömyysriski oli yli kaksinkertainen kauppaan, ravitsemistoimintaan ja muihin palveluihin nähden. Toimialoittain tarkasteltuna suurin riski näyttää kohdistuvan hyvin erikokoisiin yrityksiin, ei suinkaan kaikkein pienimpiin. Tulosten perusteella on siis ainakin toimiala otettava huomioon erikokoisia organisaatioita vertailtaessa.

Taulukko 27. Työkyvyttömyysriski (%) vuonna 2012 toimialoittain (julkaisematon).

Toimiala	Työnantajan koko (työntekijöiden lkm)				
	XS	S	M	L	<i>Kaikki</i>
Maa-, metsä- ja kalatalous	0,67	0,50	0,50	1,19	<i>0,66</i>
Teollisuus (laaja)	0,59	0,67	0,69	0,55	<i>0,62</i>
Rakentaminen	0,83	0,76	0,75	0,90	<i>0,82</i>
Kauppa, majoitus- ja ravitsemistoi-	0,41	0,38	0,31	0,42	<i>0,40</i>
Kuljetus ja varastointi	0,56	0,53	0,75	0,72	<i>0,56</i>
Palvelut	0,40	0,40	0,39	0,35	<i>0,40</i>
Muut ja tuntemattomat	0,54				<i>0,54</i>
Kaikki	<i>0,52</i>	<i>0,50</i>	<i>0,51</i>	<i>0,48</i>	<i>0,52</i>

Työkyvyttömyyseläkkeistä ei löydy yrityskoon mukaista julkista vertailutietoa, joten eläkevakuutusyhtiöille tulisi esittää tarve tutkia asiaa tarkemmin.

4.5.5 Koettu terveys

Eräänä laadullisena indikaattorina voidaan käyttää vastaajien omaa näkemystä omasta työkyvystään ja terveydentilastaan. Laadullisten indikaattoreiden käyttöön liittyy aina epävarmuutta, koska kysymyksessä on vastaajan kokemus asia, joka ei koskaan voi olla täysin yhteismitallinen suure. Riittävän suurella otoskoolla voidaan kuitenkin kompensoida yksilöllisten vastausten näkemuseroja.

Työ ja terveys Suomessa -kyselytutkimuksessa on tiedusteltu vastaajien näkemyksiä omasta fyysisen ja henkisen terveyden ja hyvinvoinnin tilanteestaan. Tulosten perusteella on nähtävissä jonkin verran eroja yrityskoon mukaan. Ruumiillinen kuormitus korostuu mikroyrityksissä, kun taas henkinen kuormitus näkyy selvemmin suuressa yrityskokoluokassa. [9]

Taulukko 28. Psyykinen hyvinvointi ja mielenterveys. [9]

Onko työsi henkisesti	kevyttä	melko kevyttä	jonkin verran rasittavaa	melko rasittavaa	hyvin rasittavaa	N
1	15 %	40 %	28 %	14 %	2 %	178
2-9	12 %	38 %	30 %	14 %	6 %	349
10-49	9 %	31 %	32 %	21 %	6 %	319
50-249	12 %	23 %	42 %	20 %	3 %	287
250-999	7 %	23 %	31 %	32 %	7 %	286
1000-	9 %	16 %	40 %	27 %	6 %	626
<i>Yhteensä</i>	<i>10 %</i>	<i>27 %</i>	<i>35 %</i>	<i>22 %</i>	<i>5 %</i>	<i>2045</i>

Taulukko 29. Fyysinen hyvinvointi. [9]

Onko työsi ruumiillisesti	kevyttä	melko kevyttä	jonkin verran rasittavaa	melko rasittavaa	hyvin rasittavaa	N
1	17 %	30 %	25 %	21 %	7 %	178
2-9	17 %	26 %	26 %	20 %	10 %	349
10-49	25 %	23 %	23 %	19 %	9 %	319
50-249	29 %	26 %	23 %	19 %	3 %	287
250-999	31 %	23 %	20 %	21 %	6 %	286
1000-	27 %	22 %	26 %	19 %	5 %	626
<i>Yhteensä</i>	<i>25 %</i>	<i>25 %</i>	<i>24 %</i>	<i>20 %</i>	<i>7 %</i>	<i>2045</i>

4.6 Työsuojelun organisointi

4.6.1 Työturvallisuus

Työolobarometrin mukaan työturvallisuus on mennyt huimasti eteenpäin 16 vuodessa. Teollisuus saa vastaajilta parhaat arvot, mutta tilanne on parantunut eniten yksityisissä palveluissa ja kunnissa. Suuret työpaikat ovat edelläkävijöitä työympäristön turvallisuuden kehittämässä, jossa asia on ollut paljon esillä yli puolella vastaajista. Erikokoisten työpaikojen väliset erot ovat kuitenkin kaventuneet viimeisten kymmenen vuoden aikana. [7]

Taulukko 30. Työpaikalla on pyritty vaikuttamaan työympäristön turvallisuuteen. [7]

Työpaikan koko	ei lainkaan	vain vähän	jossain määrin	paljon
1-9	6 %	13 %	52 %	29 %
10-49	3 %	11 %	51 %	35 %
50-199	2 %	9 %	47 %	42 %
200-	1 %	7 %	36 %	55 %
<i>keskimäärin</i>	<i>3 %</i>	<i>11 %</i>	<i>48 %</i>	<i>38 %</i>

Työsuojelukysely 2015 mukaan vajaa puolet vastaajista arvioi työpaikan turvallisuuden parantuneen viimeisen vuoden aikana teknologiateollisuuden työpaikoilla, näissäkin eniten suurilla työpaikoilla. Työpaikan koosta riippumatta vain pieni osa vastaajista arvioi työturvallisuuden heikentyneen. [49]

Taulukko 31. Turvallisuuden kehitys työpaikalla [49]

Työpaikan koko	parantunut	ennallaan	heikentynyt
S	38 %	59 %	4 %
M	48 %	47 %	4 %
L	56 %	38 %	6 %
<i>keskimäärin</i>	<i>45 %</i>	<i>51 %</i>	<i>4 %</i>

4.6.2 Toimenpiteiden toteutuminen

Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa -raportin mukaan työsuojelu on varsin hyvällä mallilla. Monet työsuojelun perustoiminnot toteutuvat vähintään neljässä yrityksessä viidestä. Pienissä yrityksissä toimintojen esiintyvyyttä on alhaisempaa kuin keskisuurissa ja suurissa yrityksissä. Sama trendi näyttää toteutuvan myös toimenpiteiden riittävydessä. [21]

Taulukko 32. Työsuojelun toimintojen yleisyys yrityksissä [21]

Arvio toimintojen esiintymisestä	S	M	L	yht.	
				2014	2012
Työpaikan turvallisuusohjeisto	81 %	88 %	93 %	88 %	84 %
Työolojen kehittäminen	69 %	79 %	92 %	80 %	78 %
Työhön perehdyttäminen	93 %	93 %	93 %	93 %	89 %
Henkisen työsuojelun suunnitelma	33 %	53 %	65 %	50 %	
Läheltä piti -tilanteiden seurantajärjestelmä	54 %	70 %	78 %	67 %	
Arvio toimenpiteiden riittävydestä					
Työpisteiden ergonomia tarkistetaan	40 %	64 %	64 %	56 %	54 %
Tapaturmien määrää seurataan	64 %	82 %	95 %	80 %	77 %
Tapaturmien syyt analysoidaan	60 %	69 %	68 %	66 %	60 %

Työsuojelukysely 2015:n mukaan teknologiateollisuudessa yleisimpiä työturvallisuutta parantavia toimenpiteitä ovat mahdollisuus osallistua ensiapukoulutukseen, työterveyshuollon työpaikkakäynnit sekä tapaturmien ja poissaolojen tilastointi ja seuranta, joita tehdään varsinkin suurilla työpaikoilla. Eniten kasvua edelliseen kyselyyn on tapahtunut esimiesten turvallisuuskoulutuksessa, vaikka taso erityisesti pienillä työpaikoilla on edelleen heikko. Minikään toimenpiteen kohdalla tilanne ei kuitenkaan ole merkittävästi heikentynyt. [49]

Taulukko 33. Työturvallisuustoimenpiteiden esiintyvyys teknologiateollisuuden yrityksissä [49]

Työturvallisuustoimenpiteet	S	M	L	yht. 2015
Riskinarviointi on tehty tai tekeillä	86 %	94 %	98 %	91 %
Mahdollisuus osallistua ensiapukoulutukseen	75 %	94 %	99 %	86 %
Työterveyshuolto tekee työpaikkakäyntejä	77 %	88 %	97 %	84 %
Säännöllinen tapaturmien seuranta	61 %	91 %	99 %	79 %
Säännöllinen poissaolojen seuranta	61 %	88 %	98 %	77 %
Perehdyttämisohjelma on laadittu	49 %	79 %	86 %	66 %
Työpaikalla tehdään turvallisuuskierroksia	46 %	77 %	89 %	65 %
Järjestetty työkykyä ylläpitävää toimintaa	47 %	70 %	86 %	62 %
Järjestetty turvallisuuskoulutusta esimiehille	17 %	46 %	77 %	37 %
Työpaikalla pidetään turvallisuuspalavereja	20 %	38 %	69 %	34 %

Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksen mukaan erilaiset työkykyä tukevat toimintamallit ovat keskiuurissa ja suurissa organisaatioissa selvästi yleisempiä kuin pienissä. [9]

Taulukko 34. Työpaikoilla käytössä olevat toimintamallit, osuudet vastaajista [9]

	Varhaisen tuen toimintamalli	Työhön paluun tuki	TTH käynyt työpaikalla
2 - 9	18 %	19 %	32 %
10 – 49	22 %	15 %	42 %
50 – 249	37 %	35 %	59 %
250 – 999	49 %	43 %	55 %
1000 -	54 %	44 %	53 %
<i>yhteensä / keskimäärin</i>	<i>40 %</i>	<i>34 %</i>	<i>50 %</i>

4.6.3 Työsuojelun valvonta

Työsuojeluhallinnon vuosikertomuksen mukaan keskeinen työsuojelun valvontamuoto ovat työpaikkatarkastukset. Niitä tehtiin vuonna 2013 yli 22.000 kertaa noin 20.000 eri tarkastuskohteeseen. Eniten valvontaa tehtiin rakennusalalla, johon kohdistui noin neljäsosa tarkastuksista. Osa tarkastuksista on asiakasyhteydenottoihin perustuvaa sekä riskityöpaikoille kohdistuvaa hankemuotoista valvontaa. [29]

Taulukko 35. Työpaikkatarkastukset vuosina 2009–2013. [29]

Työpaikkatarkastukset (viranomais- ja asiakasaloitteiset)	2009	2010	2011	2012	2013
• Tarkastusten lukumäärä	19.916	20.200	22.300	22.500	22.340
• Tarkastetut valvontakohteet	14.618	14.162	15.983	18.700	20.700
• Tutkitut työtapatuemat	700	725	731	740	979
• Tutkitut ammattitaudit	29	25	62	75	50

Työsuojelun vuosikertomuksen mukaan työpaikkatarkastuksilla valvotaan tapaturmavaarallisten toimialojen työoloja ja työpaikkojen turvallisuuden hallinnan menettelyjä. Turvallisuuden hallintamenettelyissä on havaittu suuriakin eroja eri toimialojen välillä. [29]

Työ ja terveys Suomessa 2012 -tutkimuksen mukaan noin puolet tarkastuksista kohdistui pieniin työpaikkoihin. Valvonnan kohdentamisen kannalta pienyritykset ovat haastava kenttä, sillä niiden valvonta vie enemmän resursseja suhteessa valvonnan saavuttamiin työntekijöihin. [9]

5 POHDINTA

5.1 Johtopäätökset

5.1.1 Pk-yritykset

Pk-yritykset – ja sen osatekijänä myös pienet yritykset – sisältävät käsitteenä hyvin laajan kirjon erilaisia ja eri toimintaympäristössä toimivia organisaatioita. Siitä huolimatta Pk-yrityksistä, niiden lukumäärästä, tilanteesta ja toimintaympäristöstä tehdään karkeita yleistyksiä, olettamia ja tulkintoja sekä näitä yrityksiä koskevassa tutkimuksessa että tiedottamisessa.

Vähintään eri kokoluokkiin kuuluvat mikro-, pienet ja keskisuuret yritykset tulisi erottaa selkeästi toisistaan. Tämän esitutkimuksen perusteella on kuitenkin käynyt ilmi, että useimmissa tapauksissa on hyvin harhaanjohtavaa niputtaa yrityksiä samaan kategoriaan edes pelkän henkilöstömäärän tai liikevaihdon mukaan. Yritysten toimintaa tulisi tarkastella ja vertailla myös muita muuttujia käyttäen.

5.1.2 Pienyritysten kehittymismahdollisuudet

Tämä esitutkimus vahvistaa vallalla olevaa käsitystä, jonka mukaan pienyrityksissä on vain vähän resursseja yrityksen, ja sitä kautta myös työhyvinvoinnin, johdonmukaiseen ja määrätietoiseen kehittämiseen. Samoin yritysten käytössä oleva tietotaito työhyvinvointia koskevien perusasioiden ja lakisääteisten velvoitteiden osalta on puutteellista.

Lisäksi työhyvinvointia koskevien palvelujen hankinta on yrityksissä sangen vierasta. Vastaavasti voidaan tosin todeta, että pienyrityksille soveltuvia palveluitakin on niukasti tarjolla, tai ainakin niiden tarjonnassa on huomattavia alueellisia eroja. Perusongelma on siis se, että kysyntä ja tarjonta eivät kohta, tai markkinoita ei yksinkertaisesti ole.

Mahdollinen ratkaisu palvelujen kysynnän ja tarjonnan kanssa näyttää olevan, että palvelun tarjoajat ja vastaanottajat asemoituvat samalle tasolle. Mikroyrityksille palveluita tarjoavan organisaation tulisi siis itsekkin olla mikroyritys. Tällöin kustannusrakenne olisi optimaalinen, ja palvelun tarjoajalla olisi omakohtaista näkemystä toimintaympäristöön.

5.1.3 Saavutettu hyöty

Yrittäjien ja mikroyritysten toiminnan kannalta työhyvinvointi ei näytä houkuttelevalta panostamisen kohteelta. Moni yrittäjä näkee panostukset työhyvinvointiin pelkästään kustannuksina samaan aikaan, kun yrityksen ja myös yrittäjän henkilökohtainen talous on vahvasti sidoksissa nimenomaan kustannusrakenteeseen. Käytännössä siis pienillä rahoilla pitäisi saada aikaan maksimaalista vaikuttavuutta tekemällä oikeita asioita.

Todellisuudessa työhyvinvointipanostuksissa on yrityksen kannalta poikkeuksetta kysymys investoinneista, mutta ongelmana on panosten osuuden erottelu tuloksesta ja sitä kautta investoinnin takaisinmaksuajan ja kannattavuuden määrittely. Myös hyötyjen todentaminen talous- tai muiden indikaattorien kautta on aikajänteeltään yleensä liian pitkä pienen yrityksen näkökulmasta.

Apaja-hankkeen tulosten mukaan yritykset tarvitsevat tukea erityisesti siihen, miten arjen kiireen keskellä tehtäisiin tilaa kehittämistyölle, jotta jatkuva kriisin hoito vaihtuu hyvään suunnitteluun, johtamiseen ja osaamisen kehittämiseen. Usein tietoa lähdetään etsimään vasta sitten, kun jokin akuutti ongelma on jo päällä. Pienet yritykset eivät aina ehdi tai koe tärkeäksi hyödyntää tietoa ennakoivasti.

5.1.4 Yksinyrittäjät

Yksinyrittäjien ja itsensä työllistäjien määrä ja suhteellinen osuus työvoimasta lisääntyy esimerkiksi yleisen taloustilanteen heikentyessä. Yhteiskunnan kannalta myönteinen ilmiö onkin ollut selvästi havaittavissa viime vuosina. Yksinyrittäjien sosioekonominen asema on kuitenkin selvästi työnantajayrittäjiä ja palkansaajia heikompi. Yksinyrittäjän sosiaalinen turvaverkko on kehittymätön, eikä hän kuulu samalla tavalla lainsäädännön tai sosiaaliturvan piiriin kuin työnantajat ja palkansaajat. Yrittäjien ja mikroyritysten osuus ja vaikutusmahdollisuudet yhteiskunnallisessa päätöksenteossa ovat myös sangen vaatimattomia, sillä he monesti unohtuvat työmarkkinapoliittisissa keskusteluissa. Tilanne ei ole kannustava yrittäjänä toimimiseen.

Yksinyrittäjissä ja itsensä työllistäjissä elää kuitenkin tulevan yritystoiminnan siemen, sillä moni mikroyritys on syntynyt yksinyrittäjänä toimivan henkilön laajentaessa toimintaansa. Yrittäjäksi ryhdytään, vaikka yrittäjän ansiotaso olisi esimerkiksi työsuhteessa toimivaa heikompi. Yksinyrittäjän tilanne on monessa tapauksessa sekä taloudellisesti että työhyvinvoinnin kannalta haastavampi kuin muilla sosioekonomisilla ryhmillä. Yrittäjyys ei kuitenkaan saisi asettaa ihmisiä eriarvoiseen asemaan. Tutkimusten mukaan eräs tehokkaimista keinoista parantaa yrittäjyyden taloudellista kannustavuutta on epäonnistumisen seurausten lieventäminen, kuten yrittäjän työttömyysturvan parantaminen.

5.1.5 Yhteistoiminta pienyrityksessä

Yhteiskunta säätelee työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa yrityksissä. Tämän lakisääteisen veloitteen tarkoitus on tarjota heikommalle osapuolelle, tässä tapauksessa työntekijöille, mahdollisuus vaikuttaa heitä koskeviin asioihin työpaikalla. Työnantajalla on velvollisuus käsitellä työntekijöitä koskevia asioita yhteistoiminnassa ennen päätöksentekoa. Lakisääteinen yhteistoiminta on usein edustuksellista, eli se tapahtuu erikseen sitä varten nimettyjen henkilöiden välityksellä.

Pienissä ja mikroyrityksissä ei yleensä ole kovin muodollista yhteistoimintaa, eikä sitä mikroyrityksiltä edellytetäkään. Lainsäädäntö asettaa henkilöstön lukumäärän mukaan työnantajalle tiettyjä veloituksia yhteistoiminnan järjestämiseksi. Pienissä yrityksissä on kuitenkin varsin matala organisaatiohierarkia ja pelkästään sen vuoksi, että työnantajan edustajia on suhteellisen vähän. Näin ollen johtaminen on välitöntä ja vuorovaikutteista ainakin niissä yrityksissä, joissa henkilöstö toimii samalla työpaikalla.

Mikroyritysten epämuodolliset ja osallistavat toimintamallit näyttävätkin kompensoivan melko tehokkaasti virallisen järjestelmän vajavaisuuksia. Esimerkiksi työsuojeluvalvonnalla voidaan tällöin kiinnittää enemmän huomiota henkilöstön tosiasiallisiin vaikutusmahdollisuuksiin muodollisten järjestelmien sijaan.

5.1.6 Lainsäädäntö ja ohjaus

Lainsäädännöllä ohjataan yritysten toimintaa ja varmistetaan niiden tasavertainen toimintaympäristö. Työsuojeluhallinto valvoo työelämän pelisääntöjen noudattamista. Yhteisillä linjauksilla tavoitellaan merkittäviä muutoksia työsuojelua koskevissa indikaattoreissa. Monesti hallinnolliset toimenpiteet on kuitenkin suunniteltu työelämää ja erityisesti suuria organisaatioita silmällä pitäen.

Pieniä - ja aivan erityisesti mikroyrityksiä - tulisi tarkastella eri tavalla kuin suurempia yrityksiä. Työhyvinvoinnin edistäminen pienissä yrityksissä edellyttäisi niiden tilanteen, toimialan ja toimintaympäristön tarkempaa analysointia ja ongelmien tunnistamista sekä yrityksiin räätälöityjen toimintamallien kehittämistä.

Esimerkiksi ohjaavan lainsäädännön tulisi olla luonteeltaan sellaista, että se edellyttää asiaan liittyvien puitteiden olemassaoloa ja niiden todentamista, mutta tarjoaa kuitenkin työnantajalle eri vaihtoehtoja asian ratkaisemiseksi tilanteeseen sopivalla tavalla. Lakien tarkoituksen ollessa kaikille samanlainen, voitaisiin alemman asteisilla asetuksilla säätää tarkemmin toimialan tai yrityksen koon mukaisia ratkaisumalleja. Näin tapahtuu toki nytkin, mutta tätä kehitystä voitaisiin edelleen laajentaa.

5.1.7 Satunnaisuus indikaattoreissa

Erilaisten seurantaindikaattorien kautta mikroyrityksistä saatava tilanne näyttäytyy hyvin erilaisena työpaikkojen ja yhteiskunnan tasolla. Tähän vaikuttavat muiden muassa yritysten toiminnan ja toimintaympäristön vaihtelu sekä toimialojen väliset erot.

Esimerkiksi 0,52 % keskimääräinen työkyvyttömyysriski tarkoittaa käytännössä, että työkyvyttömyyden sattumisen todennäköisyys mikroyrityksessä on erittäin pieni. Yhteiskunnan kannalta kyse on kuitenkin tuhansien henkilötyövuosipanosten menetyksistä vuosittain, joiden rasitusvaikutus kansantaloudelle on huomattava.

Tapaturmien osalta voidaan hyvin havaita niiden yleinen satunnaisuus. Tutkimuksissa on kuitenkin noussut esille myös työnantaja- ja työntekijäkohtainen esiintyvyys. Karttusen tutkimuksessa havaittiin työtapaturmien keskittymistä maatalousyriyten keskuudessa, jossa kymmenesosa yrittäjistä kattoi puolet sattuneista työtapaturmista. Samansuuntainen ilmiö on hyvin tuttu myös tapaturmavakuutusyhtiöille, jotka lakisääteisen tapaturmavakuutuksen puitteissa kilpailevat parhaista asiakkaista.

5.1.8 Toimialaluokitus

Toimialaluokitus on tärkein yksittäinen luokitus, jonka avulla yhteiskunnan taloudellista toimintaa kuvataan. EU:n jäsenmaat käyttävät tilastotoimessa EU:n toimialaluokitusta (Nomenclature of Economic Activities, NACE) tai siihen perustuvaa kansallista versiota. Suomessa yritystilastoinnin taustalla käytetään kansallista toimialaluokitusta TOL 2008.

Toimialan määrittäminen ei kuitenkaan ole aivan yksiselitteistä. Yrityksen pääasiallinen toimiala on toimintaa, joka lisää eniten kyseisen yrityksen perushintaista arvonlisäystä. Jos yritys harjoittaa vain yhdenlaista toimintaa, tai jos yksi toiminto on yli 50 % yksikön koko arvonlisäyksestä, luokitus tapahtuu sen mukaan. Muussa tapauksessa noudatetaan ns. yleisestä yksityiskohtaiseen -päätelyketjua.

Ongelmana on myös se, että yritysten toiminta ja toimintaympäristö ovat jatkuvassa muutoksessa, kun luokitus pyritään säilyttämään vakiomuotoisena. Siksi luonnollisen ja tilastotiedon välille syntyy epäsuhtaa. Tilastot eivät myöskään kata kaikkea toimintaa, tai yrityksen toimintaa on vaikea sovittaa tilastojen raameihin. Tämä kaikki heikentää tilastojen luotettavuutta ja vertailukelpoisuutta.

5.1.9 Tiedon parempi hyödyntäminen

Tässä esitutkimuksessa on käytetty lähteinä olemassa olevia tietokantoja ja julkisia rekistereitä, määräajoin toistuvia selvityksiä sekä eri tahojen toimesta teetettyjä kertaluonteisia tutkimuksia. Yhteisenä piirteenä näillä kaikilla vaikuttaisi olevan, että niillä ei ole mitään yhteistä (yhteismitallisuus, tietojen jalostaminen). Tietoa kerätään ja analysoidaan eri tarkoituksia varten, mutta tätä tietoa ei ole pystytty hyödyntämään laajasti hyvän kokonaiskuvan saamiseksi ja suomalaisen pienyrityksen toiminnan ja toimintaympäristön ymmärtämiseksi.

Suomessa Tilastokeskus ylläpitää lukuisia tosiasioihin perustuvia tietokantoja, joista tehdään säännöllisiä tilastollisia tarkasteluja. Samaan aikaan tietoa on tallentuneena myös moniin kansallisiin instituutioihin, jonka hyödyntämisessä olisi tarpeen yhdistellä olemassa olevaa tietoa sen laadun ja käytettävyyden parantamiseksi. Viranomaisten kannalta myös tietojen yhteiskäyttö olisi toivottavaa. Suomessa esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriö sekä sosiaali- ja terveysministeriö ylläpitävät ja koostavat työelämää koskevaa tietoa, mutta tiedon yhteiskäyttö on toistaiseksi ollut varsin vaatimatonta.

5.1.10 Tiedon pätevyys ja luotettavuus

Kyselytutkimuksissa, jota tämänkin esitutkimuksen lähteinä pääasiassa on käytetty, on erityisenä haasteena löytää kohdejoukkoa edustava, riittävän suuri otosjoukko. Käytännössä otos on aina kompromissi, jonka edustavuutta pitäisi tutkimuskohtaisesti arvioida. Monissa tutkimuksissa on havaittavissa otosjoukon vinoutuma, joka ei vastaa luonnollista jakautumaa esimerkiksi yrityskoon mukaan. Tästä johtuen suuret organisaatiot ovat tutkimuksissa lähes poikkeuksetta yliedustettuina, ja mikroyritykset vastaavasti aliedustettuina.

5.1.11 Työhyvinvoinnin toteutuminen yrityksissä

Monet tämänkin esitutkimuksen lähteinä käytetyistä tutkimuksista ja selvityksistä tarkastelevat lakisäätteisten, yleisesti määriteltyjen tai muulla tavalla vakiintuneiden menettelytapojen olemassaoloa ja toteutumista yrityksissä. Tämän kaltaiset muodolliset toimintamallit, esimerkkinä vaikkapa työsuojelelun toimintaohjelma, eivät kuitenkaan suoraan osoita työhyvinvoinnin todellista tilannetta. Niiden olemassaolosta tai puuttumisesta ei voida myöskään vetää suoria johtopäätöksiä työhyvinvointia koskeviin indikaattoreihin. Ainakaan kohteena olleet tutkimukset ja selvitykset eivät tue tällaista oletusta.

5.1.12 Työterveyshuoltopalvelut

Mikroyritykset ja niiden työntekijät eivät kuulu kattavasti työterveyshuoltopalvelujen piiriin. Syitä siihen on monia, ja tilannetta pitääkin tarkastella kokonaisuutena. Selvitysten perusteella näyttää kuitenkin siltä, että lakisääteisen työterveyshuollon yksikkökustannukset eroavat pienissä ja suurissa yrityksissä. Tämä voi tarkoittaa sitä, että suuret yritykset osaaavat hyödyntää palveluita paremmin siirtämällä toimenpiteitä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kattavamman KELA-korvauksen alle. Ennaltaehkäisevää toimintaa tukeva järjestelmä ei siis toimi toivotulla tavalla pienten yritysten kohdalla.

Esimerkiksi Apaja-hankkeessa työterveyshuolto ei tullut pk-yrityksissä usein mieleen kumppanina työhyvinvointiasioissa. Työterveyshuollon asiantuntemusta ja palveluntarjontaa työhyvinvointi- ja johtamisasioissa tulee kehittää myös suhteessa pk-yritysten ydinliiketoiminnan kehittämiseen.

5.2 Toimenpide-ehdotukset

5.2.1 Tilastotiedon hyödyntäminen ja yhteiskäyttö

Tämän esitutkimuksen luvussa 4.5 on yhdistelty Tapaturmavakuutuslaitosten liiton ja Tilastokeskuksen tietoja esimerkinomaisesti, jotta on voitu arvioida tapaturmariskiä erikokoisissa yrityksissä eri toimialoilla. Arvio perustuu olemassa olevan tiedon hyödyntämiseen uudella tavalla. Käytännössä TVL:n tapaturmatietokannassa ei ole yksilöityä tietoa työnantajaorganisaation koosta, joten tieto joudutaan hakemaan toisesta tietokannasta. Tällä varsin yksinkertaisella toimenpiteellä on siis voitu tilastollisesti osoittaa, miten riskitaso vaihtelee yrityskoon mukaan.

Vastaava esimerkki on eläketurvakeskuksen tilastojen käyttö tutkimuksessa. ETK:n tilastoja voidaan parhaiten hyödyntää, kun halutaan tarkemmin selvittää yrityksen kokoluokan, toimialan ja muiden muuttujien vaikutuksia riskitasoon. TVL:n tilastoaineistojen pohjalta voitaisiin myös tehdä vastaava selvitys työpaikatapaturmien keskittymisestä, kuin Karttunen on tehnyt MYEL-vakuutettujen osalta.

Toimenpide-ehdotus koskee erillään olevan tietojen hyödyntämistä edellä mainituilla tavoilla. Se vaatisi käytännössä tiedon hankintaa esimerkiksi Tilastokeskukselta julkiseen käyttöön, sekä poliittista tahtotilaa ja ohjausta tiedon analysointiin ja edelleen hyödyntämiseen. Tapaturmavakuutuslaitosten liitto voisi itse toimia tutkimustahona, tai tiedot luovutettaisiin kolmannen tutkimusosapuolen, kuten Työterveyslaitoksen, tutkimuskäyttöön.

5.2.2 Työsuojeluvalvonnan tiedon hyödyntäminen

Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue ylläpitää tietokantaa niistä kohteista, joita valvonnalla vuosittain tarkastetaan. Vaikka tietokanta onkin tarkoitettu viranomaisten hallinnolliseen käyttöön, on se kuitenkin eräs parhaita olemassa olevia tietokantoja suomalaisen työelämän ja työhyvinvoinnin edellytysten tilasta. Tietoja ei kuitenkaan ole toistaiseksi hyödynnetty tutkimuskäytössä.

Toimenpide-ehdotuksena on valvontatiedon hyödyntäminen tutkimuskäytössä. Kun VERA-järjestelmään kertyy tietoa yrityksissä tehdyistä toimenpiteistä, siitä voidaan tehdä säännöllisiä tilastoajoja erilaisten seurantaindikaattorien todentamiseksi. Lisäksi valvontahankkeiden yhteydessä kerätystä tarkemmasta tiedosta voidaan koostaa hankekohtaisia raportteja. Tutkimuksen toteuttaminen sopisi hyvin sektoritutkimuslaitosten toimintaan.

5.2.3 Työsuojeluhenkilörekisterin hyödyntäminen

Lain työsuojeluhenkilörekisteristä mukaan rekisterin käyttötarkoituksena on välittää työsuojelutietoa ja -materiaalia sekä työsuojelukoulutuksen järjestämiseen liittyvää tietoa ja edistää työsuojelun työpaikkakohtaista valvontaa sekä tarkastustoimintaa.

Rekisterissä on pienyritysten osalta kuitenkin suuria puutteita. Esimerkiksi työnantajan edustajia rekisterissä on 12.000 eli karkeasti noin 10 % kaikista työnantajista. Tiedotus ei tällöin tavoita kuin murto-osan kaikista työpaikoista. Tämän lisäksi rekisterissä olevilla henkilöillä on oikeus kieltää tietojen luovuttaminen suoramarkkinointia varten, jolloin osa rekisterissä olevista henkilöistä jää esimerkiksi koulutuksista tiedottamisen ulkopuolelle. Ilmeisesti myöskään valvova viranomainen ei suoraan hyödynnä rekisterin tietoja tai puutu ilmoittamisen laiminlyönteihin työpaikkatarkastuksilla.

Toimenpide-ehdotuksena on työsuojeluhenkilörekisterin käytettävyyden parantaminen, tehokkaampi käyttö valvonta- ja tutkimustarkoituksessa sekä relevantin tutkimustiedon levittämisessä työpaikkojen käyttöön.

Pienten yritysten osalta rekisterin ominaisuuksia tulee kehittää sellaisiksi, että rekisteriä ei koeta lakisääteisenä velvoitteena vaan paremminkin lisäarvoa tuottavana julkisena palveluna. Työnantajan tulee siis saada rekisteröitymisestä konkreettista hyötyä. Yksinkertaisimmillaan se voi olla asiaan liittyvää materiaalia yrityksen käyttöön, mutta myös esimerkiksi maksutonta tai subventoitua asiantuntijapalvelua.

5.2.4 Mikroyritysten toimintatavat

Mikro- ja pienyrityksissä vallitsevat muodollisten, lakisääteisten ja hallinnollisten menettelytapojen sijasta työnantajan ja työntekijöiden välittömään vuorovaikutukseen kytkeytyvät toimintatavat. Selvityksissä korostuvat välittömän vuorovaikutuksen myönteiset vaikutukset esimerkiksi henkiseen kuormitukseen ja oman työn hallintaan. Todellisista vaikutuksista työturvallisuuteen, työterveyteen ja työhyvinvointiin ei kuitenkaan ole vielä tutkimuksellista näyttöä. Voitaisiinko kerrankin lähteä pienistä suuriin päin, hakea vastauksia pienten yritysten kysymyksiin?

Toimenpide-ehdotuksena on tunnistaa ja todentaa nykyistä paremmin mikroyritysten epämuodollisten toimintatapojen merkitys ja vaikutus työhyvinvointiin tutkimuksen keinoin. Miten pienissä yrityksissä toimitaan tehokkaasti, vaikka toimintamallit eivät ole suurten yritysten kaltaisia eivätkä välttämättä reunaehtojen mukaisia? Hyviä käytäntöjä tulisi konseptoida mikroyritysten laajempaan käyttöön. Tämä tukisi myös pienet ensin -periaatteen toteutumista.

5.2.5 Työsuojelun vaikuttavuus

Työsuojelusanaston (2006) mukaan työsuojelulla tarkoitetaan "toimia työn ja työolojen turvallisuuden ja työntekijän fyysisen ja psyykkisen terveyden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi". Näiden toimien muodollista toteutumista ohjataan Suomessa lainsäädännöllä sekä työehtosopimuksilla, joiden toimeenpanoa myös valvotaan. Käytännössä monet toimenpiteet konkretisoituvat kuitenkin vasta työpaikoilla, osana työn arkea.

Tämä on tilanne erityisesti mikroyrityksissä, joiden erot taloudellisissa ja ajankäytöllisissä resursseissa verrattuna suurempiin organisaatioihin edellyttävät keinovalikoiman monipuolistamista. Toisaalta tiedetään, että yrityksille aiheutuu eniten hallinnollisia kustannuksia (noin 3,3 miljardia euroa) työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyvistä velvoitteista. [Työ- ja elinkeinoministeriön selvitys, 59].

Toimenpide-ehdotuksena on käynnistää laaja työsuojelun vaikuttavuustutkimus, jolla analysoitaisiin säädösten edellyttämiä työsuojelun toimenpiteitä ja niiden toimivuutta erikokoisissa yrityksissä ja todennettaisiin hallinnollisten menettelyjen tehokkuus. Tulosten pohjalta lainsäädännöllistä taakkaa voitaisiin arvioida ja hakea tehokkaampia keinoja mikroyritysten toiminnan kehittämiseen säädösten edellyttämälle tasolle.

5.3 Jatkotutkimusten tarve

Tämä tutkimus on kooste erilaisista lähiajan tutkimuksista ja selvityksistä, joiden yhteisenä nimittäjänä on ollut joko pienyritykset tai työhyvinvointi. Tarkoituksena on ollut nostaa esiin asioita pienyritysten työhyvinvoinnista jotka yleisesti tiedetään, jotka luullaan tiedettävän, tai joita ei tosiasiaassa tiedetä.

Tässä tutkimuksessa ei ole kuitenkaan pyritty selvittämään, mitä erilaisten tilastojen ja selvitysten taustalla on, ja erityisesti miksi tilanne on sellainen, miltä se tutkimusten valossa näyttää. Tämän vuoksi myös monia tarkemman tutkimuksen tarpeita on noussut esiin. Sellaisia ovat ainakin

1. Työtapaturmien jakautuminen toimialoittain yritysten koon mukaan
2. Tapaturmien keskittyminen (henkilöt, työpaikka) valinnaisilla toimialoilla
3. Työkyvyttömyysriskin jakautuminen toimialoittain yritysten koon mukaan
4. Työkyvyttömyysriskin keskittyminen (henkilöt, työpaikka) valinnaisilla toimialoilla
5. Työhyvinvoinnin edellytysten toimialakohtaiset tarkastelut mikro- ja pienissä yrityksissä
6. (Teoreettisen) kokonaistyöajan merkitys työhyvinvoinnille
7. Välittömän vuorovaikutuksen keinot mikro- ja pienissä yrityksissä
8. Työsuojelun vaikuttavuus erikokoisilla työpaikoilla
9. Työsuojeluorganisaatioiden toimivuus, vaikuttavuus ja kehittämistarpeet

Edellämainittujen tutkimusten toteuttaminen edellyttää kuitenkin hallinnollista ja poliittista tahtotilaa mikroyritysten työhyvinvointia ja työsuojelun vaikuttavuutta koskevien hankkeiden ja ohjelmien käynnistämiseksi ja rahoittamiseksi. Koska tutkimusaiheista ei liene konkreettista näyttöä myöskään kansainvälisellä tasolla, olisi järkevää hyödyntää hankkeissa monikansallista tutkimusta ja rahoituskanavia.

6 KIITOKSET

Tämän esitutkimuksen tekeminen on ollut matka tiedon, katsausten ja soveltavan tutkimuksen maailmaan, joka on avannut uusia näkökulmia tekijälle itselleenkin. Asioiden kriittinen tarkastelu nostaa tutkijassa päätään aina silloin, kun tiedotusvälineistä tai sosiaalisesta mediasta lukee tai kuulee uskomuksia ja puolitotuuksia milloin mistäkin asiasta.

Kun asioitaa tarkemmin tarkastelee, nousee esille enemmän kysymyksiä kuin vastauksia. Monet asiat, joita on aiemmin pitänyt itsestään selvyytenä, näyttäytyvät uudessa valossa kun niitä havainnoi mikroyityksen arkisista realiteeteista ja toimintaympäristöstä käsin. Tilaanne on hieman samankaltainen kuin luonnontieteissä; kun mennään tarpeeksi pieneen mittakaavaan, moni totuutena pidetty luonnonlaki, vakio tai kaava ei enää pädekään, tai käyttäytyy hyvin eri tavalla kuin suuressa mittakaavassa.

Loppujen lopuksi esimerkiksi tilastoissa kysymys on kuitenkin aina tarkastelijan näkökulmasta – siitä, onko lasi puoliksi täynnä vai tyhjä. Totuus lienee, että lasi on puolillaan, mutta haluamme nähdä asiat itsemme tai tilanteemme kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla. Optimistinen tutkija näkisi selvitettävää jokaisessa mikroyityksiä koskevassa haasteessa, pessimisti taas haastetta jokaisessa mikroyityksiä koskevassa selvityksessä.

Haluan lausua lämpimät kiitokseni tutkimuksen ohjausryhmälle: työmarkkina-asioiden päällikkö Harri Hellstén, Suomen Yrittäjät; teemajohtaja Tuula Oksanen, Työterveyslaitos; teemajohtaja Rauno Pääkkönen, Työterveyslaitos; ylitarkastaja Mikko Rissanen, sosiaali- ja terveysministeriö, Työsuojeluosasto; sekä asiantuntija Risto Tanskanen, Työturvallisuuskeskus.

Tämä tutkimus on toteutettu sosiaali- ja terveysministeriön tuella, jonka edustajia haluan kiittää tutkimuksen tekemistä ja loppuun saattamista kohtaan osoitetusta myötätunnosta ja ymmärryksestä.

Tähän loppuun sopinee hyvin erään kirjoittajaa viisaamman henkilön ajatus.

”Moni oppi on ikkunaruudun kaltainen. Me näemme totuuden sen läpi, mutta se erottaa meidät totuudesta.”

– Kahlil Gibran

LÄHTEET

1. Komission suositus mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmästä 6.5.2003. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003H0361&from=FI>
2. Mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten määritelmä. Tiivistelmät EU:n lainsäädännöstä. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://europa.eu/legislation_summaries/enterprise/business_environment/n26026_fi.htm
3. Yritykset, 2013. Tilastokeskus. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_yritykset.html
4. Pk-yritysbarometri 2/2014. Suomen Yrittäjät, Finnvera ja TEM. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/pk-yritysbarometri-2-2014/>
5. Yksinyrittäjäkysely 2013. Suomen Yrittäjät. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/pohjois-pohjanmaanyrittajat/oulu/yleista/yksinyrittajat/>
6. Työterveyshuoltokysely. Suomen yrittäjät, Helsinki 2012. 18 s. Saatavilla: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/tyoterveyshuoltokysely/>
7. Työolobarometri – syksy 2013. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.tem.fi/tyo/tyoelaman_laatu/tyoolobarometri_ja_muut_selvitykset
8. Pk-yritys - Hyvä työnantaja 2014. Suomen yrittäjät, Helsinki 2014. 21 s. Saatavilla: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/pk-yritys-hyva-tyonantaja-2014/>
9. Työ ja terveys Suomessa 2012. Työterveyslaitos 2013. 252 s. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/sivut/default.aspx
10. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Tilastokeskus. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla http://tilastokeskus.fi/ajk/julkistamiskalenteri/kuvailusivu_fi.html?ID=12305
11. Työelämäosaamisen tila ja kehittämistarpeet Etelä-Pohjanmaan pk-yrityksissä. Työelämä 2020 –esiselvitys. Tampereen yliopisto, Johtamiskorkeakoulu, Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.tyoelama2020.fi/files/809/Tyoelama2020-esiselvitys_LOPULLINEN.pdf
12. Hyvinvointibarometri 2014. Suomen Yrittäjät. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/hyvinvointibarometri-2014/>

13. Ammattitaudit ja ammattitautiepäilyt 2012. Työperäisten sairauksien rekisteriin kirjatut uudet tapaukset. Työterveyslaitos, Helsinki 2014. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/ammattitaudit/Documents/Ammattitaudit_ja_ammattitautiepailyt_2012.pdf
14. Työsuojelupaneeli. Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <http://www.ttl.fi/partner/tyosuojelupaneeli/Sivut/default.aspx>
15. Anttonen H, Räsänen T (toim.). Työhyvinvointi - uudistuksia ja hyvä käytäntöjä. Työterveyslaitos, Helsinki 2009. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/BWW_ty%C3%B6hyvinvointi_web.pdf
16. Salminen Simo. Työturvallisuusbarometri: työsuojelupäälliköiden ja -valtuutettujen näkemysten eroja. Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning 3/2006. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://pro.tsv.fi/tetu/tt/TT063_verkkoversio.pdf
17. Ravantti Elina, Pääkkönen Rauno. Työhyvinvoinnin tilannekuva. Selvitys 15 työpaikan työhyvinvoinnin näkemyksistä – työnantajan nykyiset tiedot ja taidot toimintaan. Työterveyslaitos 2012. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Documents/Tyohyvinvoinnin_tilannekuva.pdf
18. Sosioekonomiset erot – työurat, eläkkeelle siirtyminen ja eläkejärjestelmä. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2014. Saatavilla: http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/raportit/sosioekonomiset_erot_tyourat_elakkeelle_siirtyminen_ja_elakejarjestelma_7.pdf
19. Yritysrekisterin vuositilasto. Tilastokeskus. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <http://tilastokeskus.fi/til/syr/>
20. Työtapaturmat - tilastojulkaisu 2014. Tilastovuodet 2005 – 2013. Tapaturmavakuutuslaitosten liitto, Helsinki 2014. Viitattu 15.1.2014. Saatavilla: <http://www.tvl.fi/Tilastot-/Tilastojulkaisut/Tilastojulkaisu/>
21. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen Suomessa 2014. Pohjola Vakuutus Oy ja Suomen Terveystalo, Helsinki 2014. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/Sivut/Strategisen_hyvinvoinnin_johtaminen_Suomessa_2014.aspx
22. Työaikakatsaus. Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2013. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <http://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoaikakatsaus-2013.pdf>
23. Pk-yritysten toimintaympäristö. Pk-toimintaympäristökyselyn tulokset 2014. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <http://ek.fi/wp-content/uploads/Pktoimintaymparistokyselyraportti-marras2014.pdf>
24. Kasvuyrityskatsaus 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Innovaatio 20/2012. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/32926/TEM-jul_20_2012_web.pdf

25. Yrittyskatsaus 2013. Näkökulmia elinkeinopolitiikkaan, yrityksiin ja yrittäjyyteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kilpailukyky 25/2013. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/37613/TEMjul_25_2013_web_07102013.pdf
26. Yrittäjyyskatsaus 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 46/2012. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/35080/TEMjul_46_2012_web.pdf
27. Työterveyshuolto ja työkyvyn tukeminen työterveysyhteistyönä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:6. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=2872962&name=DLFE-14934.pdf
28. Alueellisten työmarkkinoiden muutos. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 1/2012. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/31991/1_2012_netti.pdf
29. Työsuojeluhallinnon vuosikertomus 2013. Työsuojeluhallinto, Tampere 2014. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/tuloksellisuus>
30. Tulonjakotilasto. Tilastokeskus. Saatavilla: <http://www.stat.fi/til/tjt/>
31. Tulonjakotilasto 2011. Väestöryhmittäiset tuloerot. Tilastokeskus, Tulot ja kulutus 2013. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/tjt/2011/03/tjt_2011_03_2013-04-10_fi.pdf
32. Tulonjakotilasto 2011. Pienituloisuus. Tilastokeskus, Tulot ja kulutus 2013. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/tjt/2011/02/tjt_2011_02_2013-03-20_fi.pdf
33. Yritykset toimialoittain ja henkilöstön suuruusluokittain 2007-2012 (TOL 2008). Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://pxweb2.stat.fi/Dialog/varval.asp?ma=040_syr_tau_104_fi&ti=Yritykset+toimialoittain+ja+henkil%F6st%F6n+suuruusluokittain+2007%2D2012+%28TOL+2008%29&path=../Database/Stat-Fin/yri/syr/010_yr_tol08/&lang=3&multilang=fi
34. Okkonen, Kaisa-Mari. Yrittäjätulojen tulot ja pienituloisuus. Hyvinvointikatsaus 4/2011, Tilastokeskus. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_003.html?s=0
35. Karttunen, Janne. Työtaturmien, ammattitautien ja työkyvyttömyyden kasautuminen suomalaisten maatalousyrittäjien keskuudessa - mahdollisuus kohdennettuun torjuntaan. Helsingin yliopisto 2014, väitöskirja. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/handle/10138/42427>
36. Ahtela Jukka. Työ hyväksi: sanoista tekoihin – tekemistä kaikille. Selvitys sosiaali- ja terveysministeriölle. 27.4.2014, 21 s. Saatavilla: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39502&name=DLFE-30726.pdf

37. Yrittäjien tulot ja verot 2014. Suomen Yrittäjät. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/yrittajien-tulot-ja-verot-2014/>
38. Yritysten lukumäärät kaupparekisterissä. Kaupparekisteritilastoja. Patentti- ja rekisterihallitus. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <http://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm.html>
39. Työterveyshuollon palvelujen kustannusten alueelliset erot. Kelan tutkimusosasto, Helsinki 2013. Viitattu 15.1.2015. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/38194/Nettityopapereita42.pdf?sequence=1>
40. Yrittäjien työhyvinvointi, työkyky ja kuntoutus. Selvitysraportti pienyrittäjien ja maatalousyrittäjien työkyvystä, hyvinvoinnista, työkyvyntuen ja kuntoutuksen tarpeesta. Kuntoutussäätiön työselosteita 41/2011. Saatavilla: http://www.kuntoutussaatio.fi/files/675/Yrittajien_tyohyvinvointi_tyokyky_ja_kuntoutus.pdf
41. Naisyrittäjien työhyvinvointi. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 5/2010. Saatavilla: https://www.tem.fi/files/26022/tem_5_10_paino.pdf
42. VeryNais - Naisyrittäjien työhyvinvoinnin ja liiketoimintaosaamisen sekä yrittäjien sijaispalvelujärjestelmän kehittämishanke. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 42/2012. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/34712/TEM-jul_42_2012_web.pdf
43. Kuljetusyrittäjät kuntoon - Liikennealan työterveyshuollon toimintamallin kehittäminen ammattiliikenteen mikroyritysten työhyvinvoinnin edistämiseksi Varsinais-Suomessa. Työterveyslaitos 2011. 42 s. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/tutkimus/hankkeet/taksi_ja_kuljetusalan_mikroyritykset_hyvinvointiin/Documents/Kuljetusyrittajat_kuntoon_yhteenvetoraportti_10_6_2011.pdf
44. Työaika katsaus. Työajat ja poissaolot EK:n jäsenyrityksissä vuonna 2013. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 15.3.2015. Saatavilla: <http://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoaikakatsaus-2013.pdf>
45. Organisaatioiden ja työn dynamiikka Suomessa – MEADOW-tutkimuksen välituloksia. Artikkeleita, Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 15.3.2015. Saatavilla: <http://www.tem.fi/files/38217/tak42013.pdf>
46. Euroopan Perheyrittäjäbarometri. KPMG ja Euroopan Perheyrittäjien liitto (EFB), joulukuu 2014. Viitattu 15.3.2015. Saatavilla: <http://www.kpmg.com/FI/fi/Ajankoh-taista/Uutisia-ja-julkaisuja/Muut-julkaisut/Documents/Euroopan-Perheyrittäjäbarometri-joulukuu-2014.pdf>
47. Perheyrittäjäbarometri 2012. Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Perheyrittäjien liitto PL. Viitattu 15.3.2015. Saatavilla: http://www.perheyrittajien.fi/wp-content/uploads/2015/01/Perheyrittäjäbarometri_2012_final.pdf
48. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:16. Viitattu

- 15.4.2015. Saatavilla: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/125724/URN_ISBN_978-952-00-3573-0.pdf?sequence=1
49. Työsuojelukysely 2015. Teknologiateollisuus ry, Metallityöväen Liitto ry ja Ammattiliitto Pro. Viitattu 20.4.2015. Saatavilla: http://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/tyosuojelukysely_2015_high_quality_print.pdf
50. Työterveyttä ja -turvallisuutta koskevasta EU:n strategiakehyksestä kaudelle 2014–2020. Euroopan komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Brysseli 2014. Viitattu 20.4.2015. Saatavilla: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11828&langId=fi>
51. Ojala Leenamajja. Hyvinvointia työpaikalle – tulosta toimintaan. Työhyvinvoinnin työkirja. Sanoma Pro Oy, Helsinki 2003.
52. Tuottavuusverkoston verkkosivut <http://www.tuottavuustyoy.fi/>. Viitattu 20.4.2015.
53. Työtapaturmat, ammattitaudit ja sairauspoissaolot. Työolot Suomessa, Työterveyslaitos 2013. Viitattu 1.8.2015. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/tilastot/tyotapaturmat_ammattitaudit_ja_sairauspoissaolot/sivut/default.aspx
54. Ajankäyttötutkimus. Tilastokeskus. Saatavilla: <http://www.stat.fi/til/akay/>
55. Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Artikkelit. Tilastokeskus 2011. Saatavilla: http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_002.html?s=0
56. Järvinen Päivi. Muuttuvan työelämän tila ja tarpeet Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM raportteja 13/2012. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/33156/TEMrap_13_2012.pdf
57. Apajaisku. Projektin verkkosivut Työterveyslaitoksella. Viitattu 31.8.2015. <http://www.ttl.fi/partner/thf/hankkeet/apajaisku/Sivut/default.aspx>
58. Työpaikkaonnettomuuksien tutkinta. Tapaturmavakuutuslaitosten liiton TOTTI-tietojärjestelmä. Viitattu 1.8.2015. Saatavilla: <http://totti.tvl.fi/>
59. Selvitys yrityksille aiheutuvista hallinnollisista kustannuksista. Työnantajavelvoitteet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 7/2010. Viitattu 31.8.2015. Saatavilla: http://www.tem.fi/files/27455/TEM_7_2010_web.pdf
60. Ravantti, Elina & Räisänen, Venla 2015. Hyvällä fiiliksellä homma toimii paljon paremmin. Apaja-projektin loppuraportti. Työterveyslaitos 2015. Viitattu 31.8.2015. Saatavilla:

TERMIEN SELITYKSET

alkutuotanto	Tuotanto, jossa luonnonvaroista valmistetaan tuotteita ja materiaaleja edelleen jalostettavaksi. Alkutuotantoon luetaan kaivostoiminta ja louhinta, kalastus sekä maa- ja metsätalous.
ammatinharjoittaja	Itsenäinen yrittäjä, joka harjoittaa elinkeinotoimintaa omaan lukuunsa ja vastaa taloudellisesti omista sitoumuksistaan. Toiminta perustuu pääsääntöisesti yrittäjän henkilökohtaiseen ammattitaitoon, eikä toimintaan sitoudu merkittäviä pääomia. Ammatinharjoittaja saa halutessaan pitää vain yhdenkertaista kirjanpitoa.
ekvivalentti tulo	Kotitalouden tulot jaettuna kotitalouden kulutusyksiköiden määrällä. Käsite, jolla pyritään saamaan erityyppisten kotitalouksien tulot vertailukelpoisiksi ottamalla huomioon yhteiskulutushyödyt.
elinkeino	Ammatti, jossa ihmiset ovat työssä ja josta he saavat toimeentulonsa.
elinkeinonharjoittaja	Luonnollinen tai oikeushenkilö, joka harjoittaa elinkeinoa. Luonnollisen henkilön harjoittamaa elinkeinotoimintaa kutsutaan liikkeen- tai ammatinharjoittamiseksi.
ESAW-luokitus	European Statistics on Accidents at Work; EU:n tilastotoimiston Eurostatin laatima työpaikkatapaturmien luokittelumenetelmä.
freelancer	Pätkätöitä tekevä työnsuorittaja, jolla on samanaikaisesti yksi tai useampia toimeksiantajia. Freelancer voi olla joko yrittäjä, työntekijä tai hän voi saada työkorvauksia olematta yrittäjä tai työsuhhteessa.
itsensä työllistäjä	Henkilö, joka tekee työtä toimeksiannon tai muun sopimuksen perusteella olematta kuitenkaan työsuhhteessa. Esimerkiksi yksinyrittäjä, ilman toimipistettä toimiva ammatinharjoittaja, freelancer tai apurahansaaja.
kasvuyritys	Yritys, jonka lähtötyöllisyys on vähintään 10 henkeä, ja seuraavana kolmena vuonna työllisyyden keskimääräinen vuosikasvu ylittää 20 prosenttia.
liikkeenharjoittaja	Itsenäinen yrittäjä, joka harjoittaa elinkeinotoimintaa omaan lukuunsa ja vastaa taloudellisesti omista sitoumuksistaan. Liikkeenharjoittajan tulee pitää kahdenkertaista suoriteperusteista kirjanpitoa.

luonnollinen henkilö	Yksittäinen ihminen, jolla on subjektiivisia oikeuksia ja velvollisuuksia.
mikroyritys	Yritys, jonka palveluksessa on vähemmän kuin 10 työntekijää ja jonka vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on enintään 2 miljoonaa euroa, ja joka täyttää perusteen riippumattomuudesta.
oikeushenkilö eli juridinen henkilö	Yhteisö tai organisaatio, jolla on oma oikeuskapasiteetti. Kauppaoikeudellisia yhteisöjä ovat osakeyhtiö ja osuuskunta, siviilioikeudellisia yhteisöjä yhdistys ja säätiö, sekä julkisyhteisöjä valtio, kunnat tai seurakunnat.
omistaja-yrittäjä	Henkilö, joka omistaa yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa vähintään 10 % yhtiön osakkeista tai jolla on yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa vähintään 10 % yhtiön kaikkien osakkeiden tuottamasta äänimäärästä.
palkansaaja	Henkilö, joka on työsuhhteessa työnantajaan ja joka saa sovittua korvausta tekemästään työstä. Palkansaajat ovat joko toimihenkilö- tai työntekijäasemassa.
palkkasumma	Työntekijöille maksettujen bruttopalkkojen summa ilman työsuhdeoptioita.
perheyritys	Yksityinen yritys, jossa perheellä tai suvulla on äänivalta-enemmistö yrityksen toiminnasta (listatuissa yhtiöissä 25 % osuus), ja vähintään yksi perheen tai suvun jäsen tai tämän edustaja on mukana yrityksen johdossa tai hallinnossa.
pieni yritys	Yritys, jonka palveluksessa on vähemmän kuin 50 työntekijää ja jonka vuosiliikevaihto tai taseen loppusumma on enintään 10 miljoonaa euroa, ja joka täyttää perusteen riippumattomuudesta.
riippumaton yritys	Yritys, joka omistaa korkeintaan 25 prosenttia toisen yrityksen pääomasta tai äänivaltaisista osakkeista, ja/tai toinen riippumaton yritys omistaa korkeintaan 25 prosenttia kyseisestä yrityksestä.
sosio-ekonomisen aseman asema	Henkilön asema yhteiskunnan rakenteellis-toiminnallisissa järjestelmissä. Palkansaajat luokitellaan sosioekonomisen aseman mukaan ylempiin ja alempiin toimihenkilöihin sekä työntekijöihin. Yrittäjät voidaan luokitella työnantajayrittäjiin, yksinyrittäjiin ja yrittäjäperheenjäseniin.
strateginen hyvinvointi	Työhyvinvointi, joka tukee organisaation varsinaisen toiminnan tuloksellisuutta. Yrityksissä tämä tarkoittaa liiketoiminnan kannattavuutta, julkisella sektorilla tuottavuutta ja vaikuttavuutta.

toimiala	Taloudellista toimintaa harjoittavan yrityksen tai ammatinharjoittajan pääasiallisen toiminnan perusteella määräytyvä elinkeinoluokka. Tilastokeskus käyttää Suomessa kansallista Toimialaluokitus 2008 -luokkajakoa (TOL 2008).
toiminimi	Elinkeinotoimintaan käytettävä nimi missä tahansa yritystoiminnan muodossa.
tuottavuus	Tuotannon tehokkuutta kuvaava tuotoksen ja panoksen suhde taloustieteessä.
työhyvinvointi	Kokonaisuus, jossa yhdistyvät työ, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi.
työnantaja	Taho joka työllistää työntekijää ja maksaa tälle työstä vastiketta, palkkaa.
vuosityö- yksikkö (VTY)	Niiden henkilöiden määrä, jotka ovat työskennelleet yrityksessä tai sen lukuun täyspäiväisesti koko tarkasteltavan vuoden ajan. Osa-aikaisesti työskennelleet lasketaan vuosityöyksikön osina.
yhtiömuoto eli yritysmuoto	Oikeudellinen muoto, jolla harjoitetaan yritystoimintaa. Yleisiä yhtiömuotoja Suomessa ovat osakeyhtiö, osuuskunta, kommandiittiyhtiö ja avoin yhtiö.
yksityinen sektori	Yksityiseen omistukseen ja yritystoimintaan perustuva osa yhteiskunnasta.
yrittäjä	Henkilö, joka ottaa työn vastaan itsenäisesti ilman toimeksiantajan johtoa ja valvontaa. Yrittäjällä on mahdollisuus teettää työsuoritus muilla ja tehdä työtä useille eri asiakkaille.
yritys	Yhden tai useamman henkilön harjoittama, yleensä taloudellista hyötyä tavoitteleva toiminta. Yritystoiminnan harjoittamiseksi yrittäjät perustavat yleensä <i>yhtiön</i> , jonka puitteissa ja nimissä yritystoimintaa harjoitetaan.
yrittäjä- osakas	Yrityksessä johtavassa asemassa oleva henkilö, joka omistaa yli puolet yhtiön osakkeista tai äänimäärästä. Esimerkiksi yhtiön toimitusjohtaja ja hallituksen jäsenet.
yrittäjä- kotitalous	Niin sanotun viitehenkilön sosioekonominen asema määrittelee koko kotitalouden sosioekonomisen aseman. Viitehenkilö on se talouden jäsen, jonka henkilökohtaiset tulot ovat suurimmat. Jos kotitaloudessa on työssäkäyviä jäseniä, yrittäjästä tulee viitehenkilö, jos hänen tulonsa ovat suurimmat.

Pienyritysten kehittäminen ja työhyvinvointi

Kielenkäyttöömme on vakiintunut termi "PK-yritys", jolla viitataan henkilöstön tai liikevaihdon määrän mukaan tietyn kokoluokan yrityksiin. Tosiasiassa termi sisältää laajan kirjon erilaisia ja eri toimintaympäristössä toimivia, jopa juridiselta perustaltaan erilaisia organisaatioita. Siitä huolimatta teemme edelleen monia karkeita oletuksia, tulkintoja ja yleistyksiä pienten yritysten ja niiden henkilöstön työhyvinvoinnin tilanteesta.

Tutkimuksen tavoitteena on ollut muodostaa tilastojen, selvitysten ja erilaisten tietolähteiden avulla kuva siitä, mitä todellisuudessa tiedetään, ja mitä ei tiedetä, mikro- ja pienten yritysten toiminnan tuloksellisuudesta ja työhyvinvoinnin tekijöistä. Tarkoituksena on ollut nostaa esiin kokonaisuuksia ja teemoja, joilla mikroyrityksille tyypillisiä "hallitun kaaoksen" toimintatapoja voitaisiin hahmottaa ja kehittää yhteistyössä asiantuntijoiden, toimialajärjestöjen ja viranomaisten kanssa nykyistä paremmin.

Työterveyslaitos
Arbetshälsainstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

Topeliuksenkatu 41 a A, 00250 Helsinki

www.ttl.fi

ISBN 978-952-261-576-3 (PDF)



Työterveyslaitos | Arbetshälsainstitutet
Finnish Institute of Occupational Health