



TYÖPAIKAT MIKROYRITYKSISSÄ EU:SSA

Tässä tiivistelmässä esitetään Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön teettämien tutkimusten ja sen alkuun panemien keskustelujen tärkeimpiä tuloksia, joiden aiheena on työllisyys ja työn laatu pienissä ja keskisuurissa yrityksissä (pk-yritykset), erityisenä painopisteenä ovat mikroalan yritykset.

Suosituksia toimintalinjoiksi

- Mikroyritykset tarvitsevat tilaustyönä laadittuja strategioita ja toimintalinjoja, jotka käsittelevät esimerkiksi sopimusten tekemistä, työaikoja, altistumista fyysisille riskeille, koulutuksen tarjontaa, osallistumista ja konsultointia työllisyyden ja työolojen parantamiseksi.
- Mikroyritysten omistajien ja johtajien tulisi saada lisää ja parempaa tietoa koulutuksesta, työsuojelusta, työterveys- ja työturvallisuuskäytännöistä ja sosiaaliturvaohjelmista.
- Tiedontarjonnan tulisi olla epävirallista ja yrityksen tarpeisiin sovellettua, ja siinä tulisi ottaa huomioon käytettävissä oleva aika ja kustannukset.
- Virastojen ja kyseisiä yrityksiä tukemaan määrättyjen välittäjäorganisaatioiden rooli on arvioitava tarkoin. Tukeen on sisällyttävä sekä taloudellisen että sosiaalisen kehittämisen näkökohdat.
- Työllisyys-, sosiaali- ja yritystoimintaa koskevassa politiikassa on otettava huomioon erityiset kulttuuriset ja paikalliset asiayhteydet, joissa yritys toimii.
- Koulutusta, terveyttä, kuljetuksia, ympäristöä ja kulttuuria koskeva täydentävä politiikka on edellytys suotuisan ympäristön luomiseksi työntekijöille ja yrittäjille ja sen ylläpitämiseksi mikroalalla ja pienissä yrityksissä.
- Mikroyrityksissä tehdystä työstä tulisi pikaisesti saada lisää määrällistä ja laadullista tietoa, ja molempia tulisi voida käyttää tehokkaammin yhdessä.
- On erittäin vaikeaa tehdä vertaileva analyysi, jos yrityksiä koskevat määritelmät ja luokitukset ovat ristiriidassa keskenään: käsitteiden on oltava selkeitä, käyttökelpoisia ja todellisuutta vastaavia.
- Mikroyritysten työllisyyden lisätutkimusta varten tarvitaan yrityksiä koskeva typologia: talouden ala, kehitysvaihe, oikeustila ja muut tekijät on kaikki otettava huomioon.
- Lisätutkimuksen tulisi kattaa myös EU:n jäsenyyttä hakevat maat, mikä antaisi käyttökelpoista tietoa eurooppalaisesta työelämästä.
- Päätöksentekijöiden tulisi ottaa huomioon, että monet mikroyritykset toimivat epävirallisilla aloilla, millä on tärkeitä seurauksia työoloihin ja sosiaalipolitiikkaan yleensä.



Euroopan elin- ja työolojen
kehittämissäätiö

Poliittinen kehys

Oikeus työhön on tunnustettu sosiaalisesti perusoikeudeksi Euroopan unionissa. Sen tavoitteena on varmistaa, että jokaisella on mahdollisuus käyttää oman elämän ylläpitoon ja kehittämiseen tarvittavia perustuotteita ja -palveluja. Työn olemassaolo sinänsä ei kuitenkaan takaa, että työtehtävät ja työolot ovat hyviä. Entä työn laatu?

Poliittinen päätöksenteko voi käsitellä koulutukseen, valmennukseen ja sosioekonomiseen ympäristöön liittyviä perustarpeita. Työn laadun varmistaminen vaatii kuitenkin poliittisilta päätöksentekijöiltä innovatiivisia lähestymistapoja. Lainsäädännössä on hankalaa käsitellä sellaisia käsitteitä kuin työn modernisointi, työn autonomia, työn mielekkyys tai työntekijöiden yhteistyö.

Mikroyritysten jatkuvasti lisääntyvä määrä EU:ssa (katso kuva 1) kuvastaa tämän toimenalan mahdollisuuksia luoda uusia työpaikkoja ja kehittää uusia työmuotoja: 18 miljoonaa EU:n kansalaista on tällä hetkellä pienyrittäjiä. Näillä pienyrityksillä on merkityksellinen sosioekonominen rooli kansallisella, alueellisella ja paikallisella tasolla, ja ne kytkeytyvät eurooppalaisen työllisyysstrategian keskeisiin kohtiin: yrittäjyyteen, sopeutumiskykyyn, elinikäiseen oppimiseen, innovaatioon ja paikalliseen kehitykseen. Siksi tämä on EU:n toimielimille, kansallisille hallituksille ja työmarkkinaosapuolille haaste ja niillä on nyt tilaisuus soveltaa uusia tapoja tämän tärkeän talouden alan kehittämiseksi ja samanaikaisesti luoda paremmat työolot työntekijöille ja työntekijäomistajille.

Säätiön tutkimus

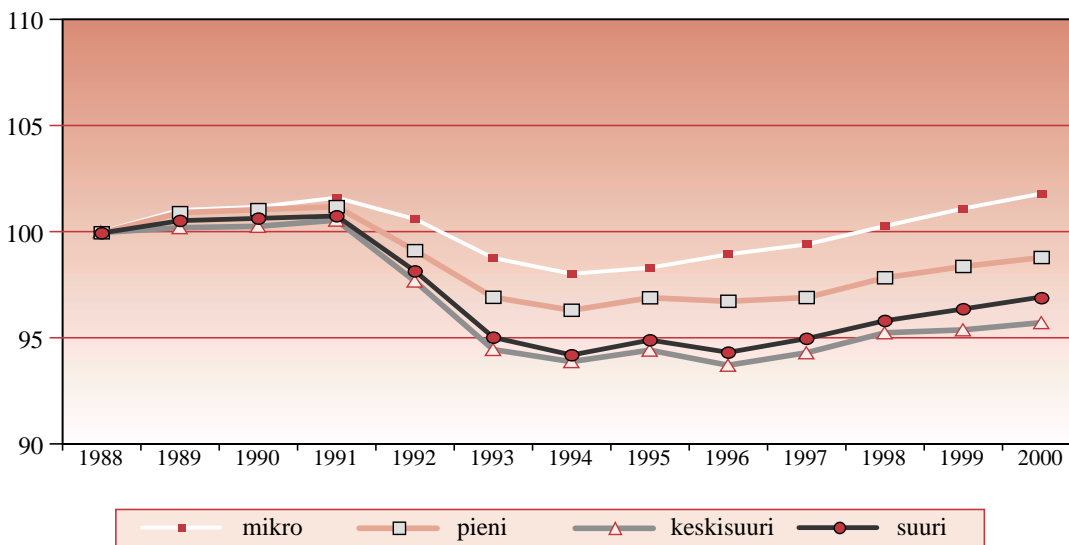
Ottaen huomioon potentiaalinsa luoda uusia työpaikkoja Japani, Yhdysvallat ja tietyt Euroopan maat ovat useiden vuosien aikana suunnitelleet ja toteuttaneet tiettyjä tarpeita vastaavia toimintalinjoja, ohjelmia ja tukistrategioita, joiden tavoitteena on ollut pienyritysten perustamista ja kehittämistä koskeva edistäminen. Tutkimus on edistänyt niiden tehokkuutta antamalla tarvittavaa tietoa.

Eurooppalaisen sosiaali- ja työllisyyspolitiikan viimeaikainen kehitys on johtanut työn sosiaalista ulottuvuutta koskevan tiedon kysyntään yhdistettynä taloudelliseen näkökulmaan. Tähän asti on pääasiassa keskitytty tutkimaan pienyritysten potentiaalia työpaikkojen luomisessa, jolloin työn laadun ulottuvuus on sivuutettu.

Tämän epäsuhteen korjaamiseksi säätiö aloitti vuonna 1997 laajan työn laatu pk-yrityksissä käsittelevän tutkimushankkeen, joka keskittyi mikroyritysten tutkimiseen. Alusta lähtien hankkeeseen ovat osallistuneet Euroopan komission (työllisyyden ja sosiaaliasioiden ja yritystoiminnan pääosastot), Euroopan parlamentin, hallitusten, työmarkkinaosapuolten, kansalaisjärjestöjen, yliopistojen ja tutkimuslaitosten sekä OECD:n, Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ja muiden eurooppalaisten ja kansainvälisten toimielinten edustajia.

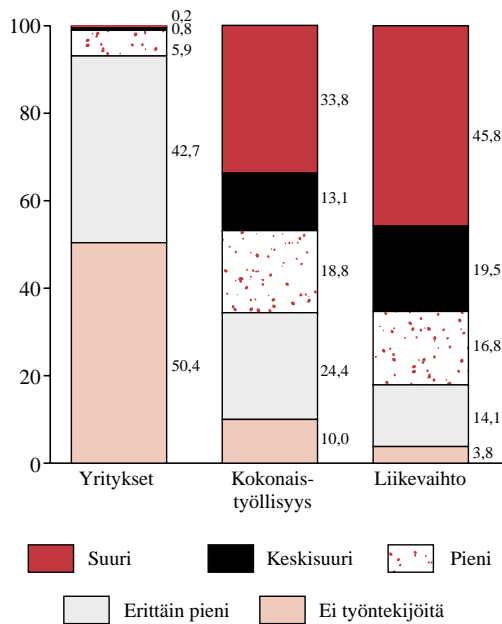
Tutkimus jakaantui kolmeen keskeiseen osaan: pilottitutkimuksessa määriteltiin tutkittavat avainalueet, vertailevassa tutkimuksessa verrattiin tilannetta neljässä EU:n jäsenvaltiossa, jolloin käytettiin säätiön laatimasta työoloja käsittelevästä eurooppalaisesta kyselytutkimuksesta kerättyä

Kuva 1. Työllisyyden kehitys yrityksissä EU:ssa vuosina 1988–2000 (indeksi: 1988 = 100)



Lähde: Euroopan komissio (yritystoiminnan pääosasto), Euroopan pk-yritysten seurantakeskus, kuudes raportti, 2000. EIM Small Business Research and Consultancy:n tekemä arvio.

Kuva 2. Yritykset Euroopan unionissa vuonna 1996 – jakauma työllisyyden kokoluokan mukaisesti



Lähde: Eurostat, *Enterprises in Europe. Sixth Report: key figures for 1996, 2001.*

tutkimustietoa ja lopulta kolmessa vuosittaisessa työpajassa määriteltiin, mitä alueita tulisi kehittää tulevaisuudessa tehtävissä tutkimuksissa.

Säätiön mikroyrityksiä koskevan tutkimuksen tavoitteet olivat seuraavat:

- asianomaisen ja käyttökelpoisen EU:n mikroyritysten työllisyyttä ja työoloja koskevan tiedon tuottaminen eurooppalaisille päätöksentekijöille ottaen huomioon näiden yritysten työpaikkoja luova potentiaali
- mikroyritysten ja pienyritysten työllisyyttä ja työn laatua koskevien tarpeiden ja tulevaisuuden tutkimustarpeen määrittäminen.

Mikroyritysten määritelmä

Yritysten luokitus niiden koon mukaan vaihtelee maasta maahan ja maiden sisällä sen mukaan, mitä tietolähteitä käytetään ja mihin tarkoitukseen tietoa kerätään tai analysoidaan. Tämä tutkimus käyttää Euroopan komission vuonna 1996 suosittamaa EU-tilastojen yrityksen kokoluokan mukaista luokitusta, joka perustuu työntekijöiden lukumäärään seuraavasti: ei työntekijöitä (0), mikroyritys tai erittäin pieni yritys (1–9), pienyritys (10–49), keskisuuri yritys (50–499) ja suuri yritys (vähintään 500).

Vuonna 1996 mikroyrityksiä, lukuun ottamatta yrityksiä, joissa ei ole työntekijöitä, oli 42,7 % kaikista yrityksistä EU:ssa ja niiden osuus kokonaistyöllisyydestä oli 24,4 % (katso kuva 2). Kuvan 1 mukaisesti työllisyysuuntaukset vuodesta 1994 alkaen osoittavat, että yhä useampi työntekijä on töissä mikroyrityksessä, jos otetaan myös huomioon pienyrityksiksi (vähintään 10 työntekijää) muuttuneiden mikroyritysten numeerisesti kielteinen vaikutus työllisyyteen.

Säätiön teettämän tutkimuksen ja sen tiimoilta käytyjen keskustelujen seurauksena mikroyritysten keskeiset ominaisuudet on tunnistettu (yksityiskohtaisemmin alla olevassa laatikossa), jolloin niiden merkitys uusien työpaikkojen luomisessa ja työolojen parantamisen tarpeet korostuvat.

Pilottitutkimus

Pilottitutkimuksen tarkoitus oli määritellä tärkeimmät asiat, joita säätiön pk-yritysten työllisyyttä koskevan tutkimuksen tulisi kartoittaa. Pilottitutkimus koostui seuraavista osista: kirjallisuuskatsaus pk-yritysten osuudesta työpaikkojen luomisessa; analyysi ja ehdotus työn laadun tutkimiseksi tämän kokoisissa yrityksissä – analyysi perustui yhden maan tapaustutkimukseen (Portugali), ja siinä käytettiin säätiön työoloja käsittelevän eurooppalaisen

Mikroyritykset (1–9 työntekijää)

- edustavat yli 40 %:a EU:n yrityksistä
- työllistävät neljänneksen työvoimasta
- tarjoavat uusia työllisyysmahdollisuuksia
- edustavat uusien yritysten enemmistöä
- ovat innovaation lähde ja tilaisuus uuteen
- mahdollistavat tulon ja paluun työmarkkinoille
- kehittävät kulttuurista identiteettiä
- edistävät yrittäjyyttä
- vaalivat alueellista ja paikallista kehitystä.

Työllisyyttä ja työoloja mikroyrityksissä tulee tutkia ja niille on kehitettävä strategioita, koska

- työntekijät eivät yleensä ole edustettuja
- työnantajien/yrittäjien tiedonsaanti on hankalaa
- työnantaja/työntekijä-omistaja tekee yleensä työtä läheisessä yhteistyössä työntekijän (työntekijöiden) kanssa
- sosiaaliturvaa ei ole taattu
- mikroyritykset toimivat usein epävirallisilla aloilla.

Taulukko 1. Mikroyritysten työllisyys toimialoittain kokonaistyöllisyyden prosenttiluvun osuutena (*)

	Prosenttia mikro-yrityksiä	Prosenttia kokonaistyöllisyydestä mikroyrityksissä	Yli 20 prosenttia työllistävät alat	10–20 prosenttia työllistävät alat
Kreikka	43,8	30,0	kauppa ja HoRaCa, liiketoiminta (**), muut palvelut, rakentaminen, kuljetus ja viestintä	teollisuus ja energia
Ranska	42,5	22,9	rakentaminen, kauppa ja HoRaCa, muut palvelut, liiketoiminta (**)	teollisuus ja energia
Ruotsi	48,6	21,7	liiketoiminta (**), kauppa ja HoRaCa, rakentaminen, muut palvelut	liikenne ja viestintä
Yhdistynyt kuningaskunta	31,4	16,9	rakentaminen, liiketoiminta (**), kauppa ja HoRaCa	muut palvelut, liikenne ja viestintä

Lähde: Eurostat, *Enterprises in Europe. Sixth Report: key figures for 1996, 2001.*

HoRaCa = hotellit, ravintolat ja catering.

(*) Paitsi maatalous.

(**) Paitsi rahoituksen välitys.

kyselytutkimuksen tutkimustietoa; käsitteellinen kehys pk-yritysten työpaikkojen määrän ja laadun suhteen määrittämiseksi ja ehdotus vertailevaksi tutkimukseksi, joka käsittelee mikroyritysten ja suurehkojen liikeyritysten työllisyyttä ja työoloja EU:ssa.

Kirjallisuuskatsauksessa esitettiin useimpien kriteerien osalta, että pienet yritykset ovat nykyään EU:n jäsenvaltioiden työllistämisen runko ja että yritysten keskikoko on pienentymässä. On selvää, että useimmissa kehittyneissä tuotannoissa pienyritykset ovat lisänneet työpaikkojen kokonais määrää ja näin ollen parantaneet työllisyyttä. Jää kuitenkin epäselväksi, ovatko kyseiset työpaikat ”hyviä” työpaikkoja. Näiden työpaikkojen luonnetta tai laatua on tutkittu harvemmin kuin niiden määrää osittain sen takia, että kattavaa tietoa ei ole olemassa.

Tutkimus tunnisti seuraavat keskeiset tekijät, jotka voivat olla tärkeitä työn laatua tutkittaessa: työtuntien määrä, palkat tai muut rahalliset edut, maksumuodot, sopimustyytit, työsuhdeturva, työn kesto, monotoninen työ, tehtävien suorittamiseen annettu aika, työn mielekkyys, työntekijöiden riippumattomuus, koulustarjonta, päätöksentekoon osallistuminen ja työturvallisuus ja työterveys. Säätiön toisessa työoloja koskevassa eurooppalaisessa tutkimuksessa (1995 ja 1996) oli saatavilla palkkoja lukuun ottamatta kaikkia edellä mainittuja osatekijöitä koskevaa tietoa.

Kyselytutkimuksesta saatujen tietojen pohjalta valittiin 20 työn laatuun vaikuttavaa toimenpidettä,

joita käytettiin Portugalin tapauskohtaisessa tutkimuksessa. Kun suuria yrityksiä ja mikroyrityksiä verrattiin keskenään, voitiin todeta, että työn laatu mikroyrityksissä oli neljän tekijän osalta korkeampi ja neljän tekijän osalta alhaisempi kuin suurissa yrityksissä. Mikroyritysten työntekijät ovat harvemmin poissa töistä, heille annetaan enemmän aikaa tehtävien suorittamiseen, he ovat työssään riippumattomampia ja vähemmässä määrin esimiehensä suoran ohjauksen alaisia. Toisaalta, mikroyritysten työntekijöillä on harvemmin vakituinen työsuhde, heiltä ei yleensä kysytä mielipidettä yrityksessä tehtävistä muutoksista, ja he saavat harvemmin nauttia tuetusta lastenhoidosta tai koulutuksesta.

Vertaileva tutkimus

Tutkimusta jatkettiin pilottitutkimuksen johtopäätösten ja säätiön kyselytutkimuksen tulosten pohjalta vertailemalla työllisyyttä ja työoloja mikroyrityksissä ja suuremmissa liikeyrityksissä neljässä EU:n jäsenvaltiossa: Kreikassa, Ranskassa, Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa.

Keskittämällä tutkimus näihin neljään maahan haluttiin tuoda esiin työolojen erot ja samankaltaisuudet maantieteellisesti, taloudellisesti ja sosiaalisesti erilaisissa konteksteissa toimivien erikokoisten yritysten välillä. Maiden valintaan ei vaikuttanut tiedon saannin vaihtavuus vaan pikemmin ryhmän kokoaminen sellaisista maista, joissa pienimpien yritysten sosioekonominen rooli on merkityksellinen tai joissa voitiin osoittaa, että työ- ja työllisyysoloja tulisi pikaisesti parantaa.



Tätä vertailevaa tutkimusta varten tutkijat kokosivat 16 työn laatua kuvaavaa toimenpidettä, jotka perustuivat, kuten myös Portugalin tapauskohtaisessa tutkimuksessa, säätiön toisesta työoloja käsittelevästä eurooppalaisesta tutkimuksesta saatuihin tietoihin (katso taulukko 2).

Tutkimuksessa esiin tullut suurin ongelma oli, että menetelmät luokitella yrityksiä koon mukaan vaihtelivat. Euroopan komission suosituksesta huolimatta mikroyrityksen määritelmää ei käytetä systemaattisesti EU:ssa. Esimerkiksi Ruotsissa tämän yritys-koon osalta kerätään tietoa yrityksistä, joissa on 1–4 työntekijää ja 5–19 työntekijää. Sekä Kreikassa että Yhdistyneessä kuningaskunnassa mikroyritysten luokitusta ei juurikaan tunnusteta

eikä sitä käytetä tietoa levitettäessä tai toimintalinjoja suunniteltaessa.

Neljästä tutkitusta maasta tietoa mikroyrityksistä oli erittäin vähän erityisesti Kreikassa ja vähiten ongelmia asiaa koskevan erityistiedon saamisessa oli Ranskassa. Päädyttiin kuitenkin jatkamaan valittujen maiden tutkimista, koska Kreikka on EU:n maista se, jossa on eniten mikroyrityksiä. Tutkimuksen tuloksista voisi ehkä tuoda esiin sen, että tiedonkeruussa ja tiedonsaannissa on lisäämisen ja parantamisen varaa.

Työllisyyttä ja työoloja mikroyrityksissä verrattiin oloihin erikokoisissa pk-yrityksissä, koska näin mikro- ja pk-yritysten sosioekonomiset

Taulukko 2. Työn laatua koskevat toimenpiteet

Tutkimuskategoria	Toimenpide	Keskeiset osatekijät
Työllisyysolot	1 työsuhdeturva	työsuhteen vakituisuus, käsitys työsuhdeturvasta
	2 perheystävälliset toimenpiteet	äitiyslomat, vanhempainlomat, lasten päivähoito, sairaan lapsen hoito
	3 koulutustarjonta	
Työn luonne	4 epämurkavat työajat	viikonloppu-, yö- ja vuorotyö
	5 korvaukset epämurkavista työajoista	korvaus ylityöstä, vuorotyöstä, huonoista työoloista
	6 tehtävien vaihtelevuus	toistuvat tehtävät, toistuvat liikkeet, monotoniset tehtävät
	7 työpaine	työn nopeus, annettujen aikarajojen tiukkuus, stressi
	8 taitojen tarkoituksenmukainen käyttö	taitojen yhteensovittaminen
	9 fyysisen työympäristön hallinta	lämpötilan, valon, ilmaston säätö, kalusteiden sijainti ja laitteiden ohjaus
	10 työn autonomia	mahdollisuus taukoihin, loma-aikojen valitsemiseen, tehtävien, menetelmien, työkalujen nopeuden hallintaan
	11 työn mielekkyys	
Työterveys- ja työturvallisuuskysymykset	12 fyysisen mukavuuden aste	tärinän, melun, korkeiden tai alhaisten lämpötilojen ja päästöjen tasot ja raskaiden taakkojen kuormitukset
	13 mielenterveysongelmat	stressin, väsymyksen, unenpuutteen, pelon, ärtymyksen ja henkilökohtaisten ongelmien vaikutukset
	14 fyysisen terveyden riskit	kipua tuottavat tai väsyttävät asennot, raskaat taakat, selkäkivut, särkevät raajat
Sosiaalinen ympäristö	15 osallistuminen ja neuvottelemine	työsuoritusta koskevat keskustelut johtajan kanssa, neuvottelemine työpaikalla, keskustelut työhön liittyvistä ongelmista johtajan, kollegoiden ja työntekijöiden edustajien kanssa
	16 syrjintä ja pelottelu	väkivalta, pelottelu, sukupuoli-, ikä- ja rotusyrjintä, seksuaalinen häirintä

Taulukko 3. Työllisyys ja työolot mikroyrityksissä – maakohtaiset tulokset

	Työn laadun mitta todettu merkittävästi korkeammaksi mikroyrityksissä	Työn laadun mitta todettu merkittävästi alhaisemmaksi mikroyrityksissä
Kreikka	epämukavat työajat (*) fyysisen terveyden riskit (*) työn autonomia (*) mielenterveysongelmat	korvaukset epämukavista työajoista (*) koulutustarjonta (*) työsuhdeturva (*) osallistuminen ja neuvottelemine syrjintä ja pelottelu työn mielekkyys
Ranska	epämukavat työajat (*) fyysisen terveyden riskit (*) mielenterveysongelmat (*) työn autonomia	korvaukset epämukavista työajoista (*) koulutustarjonta (*) osallistuminen ja neuvottelemine (*) perheystävälliset toimenpiteet työsuhdeturva
Ruotsi	työtaitojen yhteensovittaminen työn autonomia	korvaukset epämukavista työajoista (*) koulutustarjonta (*) mielenterveysongelmat (*) osallistuminen ja neuvottelemine fyysisen terveyden riskit työpaine työsuhdeturva
Yhdistynyt kuningaskunta	epämukavat työajat työtaitojen yhteensovittaminen fyysisen terveyden riskit työn autonomia	koulutustarjonta (*) osallistuminen ja neuvottelemine (*) korvaus epämukavista työajoista syrjintä ja pelottelu työpaine monotoninen tai toistuva työ työsuhdeturva

(*) Esiintyvyyden on todettu olevan huomattavasti korkeampi.

samankaltaisuudet voitiin tuoda esiin. Kun mikroyritys kasvaa ja vaurastuu, se siirtyy seuraavaan kategoriaan. Sosiaalisesti ensimmäisen vaiheen tavoite on parantaa mikroyrityksissä toimivien työntekijöiden työoloja pk-yrityksissä vallitsevien työolojen suuntaan, koska ne ovat yleensä paremmat.

Vertailevassa tutkimuksessa todettiin, että kuusi kuudestatoista työn laadun mittarista ei eroa paljontaan yrityksen koon mukaan, kuten jäljempänä esitetään.

1. Perheystävälliset toimenpiteet – poikkeuksena Ranska, jossa kyseiset toimenpiteet eivät ole kovin yleisiä mikroyrityksissä.
2. Fyysisen työympäristön hallinta.
3. Fyysisen epämukavuuden aste.
4. Työstressi – paitsi Yhdistynyt kuningaskunta, jossa työstressiä on ilmoitettu esiintyvän vähän mikroyrityksissä.
5. Tehtävien vaihtelevuus – poikkeuksena jälleen Yhdistynyt kuningaskunta, jossa vaihtelevuuden on ilmoitettu olevan vähäisempi mikroyrityksissä.

6

6. Työ mielekkyys – poikkeuksena Kreikka, jossa mielekkyyden ilmoitetaan olevan vähäistä mikroyrityksissä.

Näiden tulosten perusteella voimme tehdä sen johtopäätöksen, että kyseiset kuusi mittaria liittyvät todennäköisesti enemmän sellaisiin tekijöihin, jotka ovat yhteydessä siihen talouden alaan, jossa yritykset toimivat. Muut kymmenen työn laatua kuvaavaa mittaria vaihtelevat sitä vastoin huomattavasti, kun työoloja mikroyrityksissä verrataan työoloihin suuremmissa liikeyrityksissä.

Kaikkien neljän maan osalta voimme todeta, että työn laatu on johdonmukaisesti parempi mikroyrityksissä mitä tulee työn autonomiaan mutta että se on huomattavasti heikompi mitä tulee työaikaan, epämukaviin työaikoihin, maksettaviin korvauksiin, fyysiseen terveyteen, työsuhdeturvallisuuteen, osallistumiseen ja neuvotteluihin sekä koulutustarjontaan.

Työoloja neljässä maassa vertailevan tutkimuksen muut johtopäätökset ovat seuraavat:

- Kreikassa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa syrjinnän ja pelottelun on ilmoitettu olevan vähäistä mikroyrityksissä.



- Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa työtaitoja sovitetaan mikroyrityksissä useammin yhteen tehtäväkohtaisten tarpeiden mukaan.
- Kreikassa ja Ranskassa mielenterveysongelmia on mikroyrityksissä usein, kun taas Ruotsissa niitä on näissä yritysissä vähän.
- Ruotsissa työntekijöiden ilmoituksen mukaan fyysisen terveyden riskit ja työpaineet ovat vähäisiä mikroyrityksissä.

Kansainväliset työajat

Säätiön vuosina 1997–2000 järjestämät kansainväliset työajat myötävaikuttivat merkittävästi mikroyritysten työllisyyttä käsittelevään tutkimukseen. Työpajoissa tehdyt johtopäätökset tulevaisuuden keskusteluja varten olivat seuraavat:

1. Tutkimuksessa ja päätöksenteossa on tähän mennessä korostettu enemminkin työn määrällisiä (työpaikkojen luominen) kuin laadullisia näkökohtia: johtuuko tämä kattavan tiedon puutteesta ja tämän lisäksi haluttomuudesta yhdistää laatua ja määrää kuvaavaa tietoa tehokkaalla tavalla?
2. Työelämää mikroyrityksissä ja pk-yrityksissä käsittelevään tutkimukseen tulisi myös liittyä yrityksen elämänsäajan tutkiminen. Mihin vaiheeseen tutkimuksen tulisi keskittyä: aloittamisvaiheeseen vai kehitysvaiheeseen? Kehittyneen toiminnan vaiheeseen? Edellisiin kolmeen vuoteen? Edellisiin viiteen vuoteen? Mitä yrityksen eri vaiheita koskevaa tietoa on saatavilla?
3. Kun tehdään tutkimusta työelämästä mikro- ja pienyrityksissä, tulisiko tutkimuksen kattaa kaikki taloudellisen toiminnan alat vai onko parempi keskittyä tiettyihin aloihin, kuten palveluihin, tehdastuotantoon, maatalouteen tai niihin aloihin, joilla mikroyrityksiä on eniten?
4. Mikä on mikroyritysten sosiaalinen ja taloudellinen rooli uudessa taloudessa? Joudummeko uuden talouden kehittymisen myötä, matalasuhdanteen uhkan alaisina ja erilaisten uusien suuntausten vanavedessä määrittämään uudelleen mikroyritysten roolin merkittävänä työllistäjänä? Suosivatko väestötilastolliset ja kulttuuriset muutokset Euroopassa mahdollisesti itsensä työllistämistä ja uusien mikro- ja pienyritysten luomista?

Tutkimuksen tärkeimmät päätelmät

- Säätiön teettämässä työoloja käsittelevässä kyselytutkimuksessa todetaan yrityskokoon perustuvien tietojen perusteella, että neljän valitun maan mikroyritysten työntekijöiden ilmoituksen mukaan heillä on usein epämurkavat

työajat, heille maksetaan vähän heidän tekemistään työtunneista, heille tarjotaan vähän koulutusta, heillä on vähän neuvottelumahdollisuuksia ja heidän mahdollisuutensa osallistumiseen ovat vähäisiä, fyysisen terveyden riskit ovat suuria, ja työsuhdeturva on alhainen.

- Keskustelu osoitti, että työtä ja työoloja koskevia yhteisiä tekijöitä on olemassa eurooppalaisissa, japanilaisissa ja amerikkalaisissa mikroyrityksissä, esimerkiksi palkat, koulutuksen tarjonta, työsuhdeturva ja työn autonomia.
- ”Mikroyrityksien”/työntekijä-omistajien rooli talouselämässä on tärkeä, eikä heidän työolojaan saa aliarvioida.
- Mikroyritykset kuvastavat usein paikallisten yhteisöjen etuja ja tarpeita ja voivat näin ollen edistää kulttuurisen identiteetin säilyttämistä.
- Uusi tieto- ja viestintäteknologia ei ole ainoastaan vaikuttanut pienten yritysten määrän lisääntymiseen, vaan se vaikuttaa myös verkottumisen kehitykseen.
- Nämä yritykset voivat paremmin toteuttaa strategista rooliaan talouselämässä ja yhteiskunnassa sellaisessa ympäristössä, jossa alojen ja organisaatioiden välinen yhteistyö on toimivaa (esimerkiksi suurempien liikeyritysten, ammatillisten järjestöjen, koulujen, yliopistojen, teknologiakeskusten, rahalaitosten ja muiden järjestöjen kanssa).
- Kilpailu, asiantuntemuksen puute ja virastojen ja muiden pienimpiä yrityksiä tukevien välittäjäorganisaatioiden toiminnan päällekkäisyys luo hämmennystä ja tehottomuutta.
- Mikroyrityksistä on harvinaisen vähän tietoa saatavilla osittain siksi, että niistä on vaikeaa kerätä luotettavaa määrällistä tietoa.
- Mikrotyöpaikkojen työpaikkojen luomista, työoloja ja työllisyysuhteita koskevaa tutkimusta voidaan tehdä vain monikulttuurisesta (eri alueet, eri maat) ja monialaisesta näkökulmasta (sosiaalinen, taloudellinen, oikeudellinen, psykologinen, ympäristö ja niin edelleen).
- Mikroyritysten ja pienyritysten sosioekonomisen kehityksen jatkotutkimusta varten on laadittava yrityksiä kuvaava typologia.
- On vaikeaa tutkia työpaikkojen luomista ja työn laatua mikro- ja pienyrityksissä ottamatta huomioon epävirallista sektoria, jossa useimmat näistä yrityksistä toimivat osan elinkaarestaan tai koko elinkaarensa aikana, mikä epäilemättä vaikuttaa niissä vallitseviin työoloihin.

Euroopan työoloja koskeva tutkimus

Säätiön teettämä työoloja käsittelevä tutkimus kattaa EU:n koko aktiiviväestön eli henkilöt joilla on kotipaikka EU:n jäsenvaltioissa ja jotka ovat vähintään 15 vuoden ikäisiä. Tietoa kerättiin kyselylomakkeiden vastauksista, jotka oli saatu henkilökohtaisessa kyselytilanteessa tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä, jotka otannan perusteella edustivat kunkin maan väestöä. Säätiön tutkimus on ainutlaatuinen pk-yritysten tutkimuksen alalla, koska asiaa käsitellään yritysten koon perusteella ja rakenteellisia muuttujia ja tietoa on kerätty EU:n 15 valtiosta.

Tutkimuksessa käytetään seuraavaa kuutta yrityksen kokoon perustuvia kategorioita. 0 työntekijää, 1–9, 10–49, 50–99, 100–499 ja vähintään 500 työntekijää. Käyttämällä kyselytutkimuksen tietoja tutkimuksessa mikroyritykset (1–9 työntekijää) voidaan erottaa erilliseksi ryhmäksi ja tämä ryhmä voidaan myös selvästi erottaa sellaisista yrityksistä, joissa ei ole lainkaan työntekijöitä ja joilla on erilainen sosiaalinen ja taloudellinen luonne.

Tiedonlähteitä:

- maa
- talouden ala
- ammatti
- työllistämismuoto
- sukupuoli
- ikä
- yrityksen koko

Tiedonaiheita:

- työaika
- työmatkoihin käytetty aika
- hyvitysmuodot
- työjärjestelyt
- työn mielekkyys
- työperäiset terveys- ja turvallisuusriskit
- riskeistä tiedottaminen
- terveys ja poissaolot
- urakehitys
- osallistuminen ja neuvottelumahdollisuudet
- syrjintä ja pelottelu
- työ ja perhe-elämä

Tiivistelmän laati Filomena Oliveira, joka toimii Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön tutkimusjohtajana. Pilottitutkimuksen tekivät David Storey ja Mark Cowling, SME Centre of the University of Warwick (UK), ja vertailevan tutkimuksen teki Technopolis yhteistyössä Ateenan yliopiston kanssa. Säätiön teettämä tutkimushanke päättyi Espanjassa toimivan IKEIn tekemään jatkotutkimukseen, jossa käsiteltiin mikroyritysten ja pienyritysten työllistämissuhteita.

LISÄTIETOJA

Lisätietoja säätiön julkaisuista on saatavilla säätiön verkkosivustolta osoitteesta <http://www.eurofound.ie>. Lisätietoja tässä julkaisussa esitetystä tutkimuksesta saa seuraavasta osoitteesta:

Dimitrios Politis
tiedotusvastaava
P. (353-1) 20 43 14 30
F. (353-1) 282 64 56
Sähköpostiosoite: dmp@eurofound.ie
EF/01/22/FI



EUROOPAN YHTEISÖJEN
VIRALLISTEN JULKAISUJEN TOIMISTO
L-2985 Luxembourg