

Pk-yritysten työllisyysnäkömät, työllistämisen esteet ja sopeutumiskeinot

Kirjoittajat: Johanna Alatalo, työ- ja elinkeinoministeriö
Tallamaria Maunu, työ- ja elinkeinoministeriö



Johdanto

Suomen yrittäjät, Finnvera Oyj sekä työ- ja elinkeinoministeriö tekevät yhteistyössä pienten ja keskisuurten yritysten toimintaa ja taloudellista toimintaympäristöä kuvaavan pk-yritysbarometrin kaksi kertaa vuodessa. Tiedonkeruusta vastaa Taloustutkimus Oy. Barometrin tulokset julkistetaan sekä valtakunnallisina että alueellisina raportteina.

Pk-yritykset ovat työllistävätkin noin kaksi kolmasosaa koko yritysten henkilöstöstä. Niinpä pk-yritysbarometri tarjoaa mielenkiintoista tietoa työllisyysnäkökymistä ja niiden taustatekijöistä paitsi pk-yrityksissä, myös yleensä työmarkkinatilanteesta. Käsillä olevassa raportissa kuvataan pk-yritysten suhdannenäkymiä työllisyyden näkökulmasta. Erityisesti mielenkiintoista on se, millä tavalla nämä ovat muuttuneet aiempaan verrattuna.

Aluksi tarkastellaan yritysten näkymiä suhdannetilanteen, liikevaihdon ja henkilöstömäärän kehityksen suhteen. Tulokset osoittavat, että muutamaan viime vuoteen verrattuna näkymät ovat kääntyneet myönteisempään suuntaan, mutta tiettyä varovaisuutta odotuksissa edelleen on. Lisäksi barometri kertoo siitä, millaisia työpanoksen käyttöön, työvoimakustannuksiin ja muihin tekijöihin liittyviä sopeutumiskeinoja pk-yritykset ovat käyttäneet. Barometri tarjoaa tietoa myös työllistämisen esteistä eri näkökulmista. Tässä vuoden 2016 ensimmäisessä barometrissa on lisäksi kysytty maahanmuuttajien rekrytoinnista ja toisaalta siihen liittyvistä haasteista.

Tutkimusaineisto

Pk-yritysbarometrin otantalähteenä on käytetty Tilastokeskuksen toimialaluokitusta TOL2010, Fonecta Kohdentamiskone - yritysrekisteriä sekä Suomen yrittäjien jäsenrekisteriä, joista otanta on tehty kiintiöidyllä satunnaisotannalla. Otoksessa on kiintiöity yritysten toimiala, kokoluokka ja sijainti.

Vastaajajoukon muodostaa noin 6 000 kohderyhmän vaatimukset täyttävää pk-yritysten edustajaa. Tiedonkeruumenetelmänä on käytetty internetkyselyä. Vastaajat on kutsuttu kyselyyn sähköpostitse tai puhelimitse joulukuun 2015 ja tammikuun 2016 välisenä aikana.

Tutkimustuloksissa aineisto on painotettu vastaamaan yritysten todellista toimiala- ja aluejakaumaa. Painotettua otoskokoä käytetään laskentaperusteena, koska tällöin otoksen perusteella tulokset voidaan yleistää koskemaan koko tutkimuskohteena olevaa pk-sektoria.

1 Yritysten näkymät:

Suhdannekehitys, liikevaihto ja henkilöstömäärän kehitys

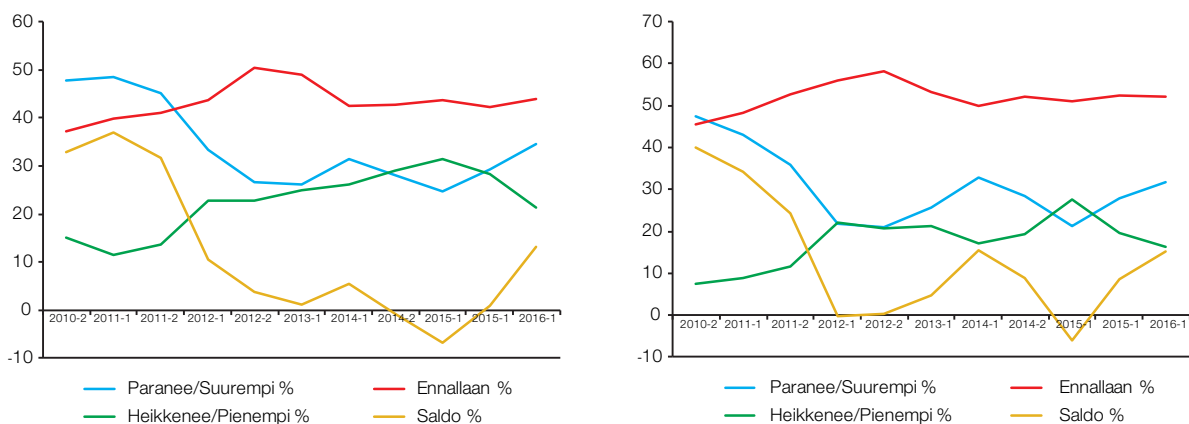
Yritysten näkymät suhdannekehityksen ja liikevaihdon ja suhteen ovat kääntyneet muuttaman vuoden laskun jälkeen jälleen myönteisempään suuntaan. Vaikka käänne parempaan näyttäisi olevan takana, ollaan silti vielä kaukana vuosien 2010 ja 2011 myönteisistä odotuksista. Henkilöstömäärän kehitykseen liittyvissä odotuksissa ei ole tapahtunut suuria muutoksia, mutta on kuitenkin myönteistä, että henkilöstömäärän kasvua odottavia yrityksiä on enemmän kuin henkilöstömäärän laskua odottavia.

Yritykset näkevät suhdannetilanteen vuoden 2016 alussa parempana kuin muutamaan vuoteen. 35 % vastaajista pitää suhdannetilannetta oman yrityksensä kannalta parempana kuin vuosi sitten. Saldoluku eli tilanteen parempana näkevien ja tilanteen huonompina näkevien osuuksien erotus on vuoden 2016 alussa 13,3 - korkeampi se on ollut viimeksi vuoden 2011 lopulla. (Kuviot 1a. ja 1b.)

Edelleen 32 % vastaajista odottaa suhdannetilanteen parantuvan seuraavan vuoden aikana. Saldoluku on 15,3 - edellisen kerran saldoluku oli tätä korkeampi vuoden 2014 alussa.

Kuvio 1a. Suhdannetilanne vastaajan oman yrityksen kannalta vuoden takaiseen verrattuna

Kuvio 1b. Suhdannenäkymät lähimmän vuoden aikana vastaajan oman yrityksen kannalta



Suurin osuus niitä, jotka pitävät suhdannetilannetta parempana kuin vuosi sitten, on liike-elämän palveluiden toimialalla (39 %). Vähiten vuoden takaiseen verrattuna parannusta näkeviä on luokassa muut toimialat (19 %) sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla (23 %).

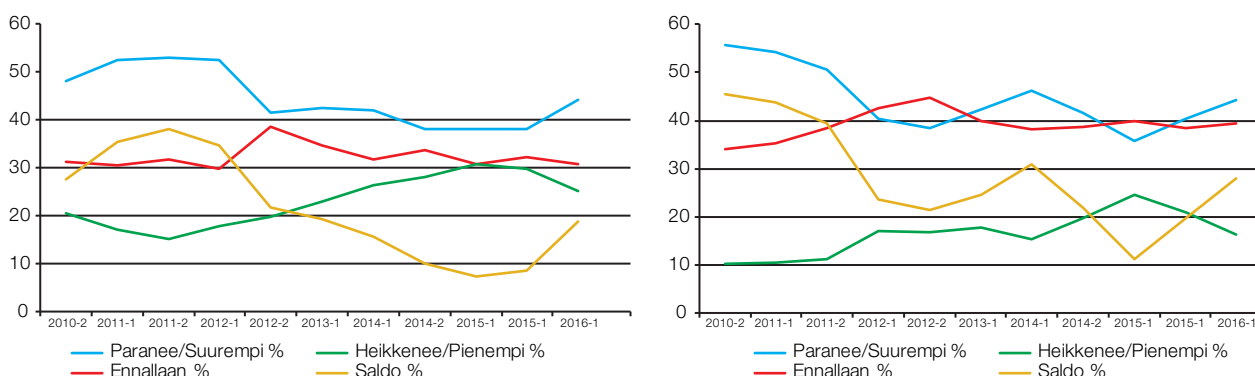
Seuraavan vuoden aikana parantuvaa suhdannetilannetta odottavia suurin osuus on muiden palveluiden toimialalla (37 %). Pienin osuus parantuvaa suhdannetilannetta odottavia on kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla (14 %) sekä luokassa muut toimialat (20 %). Näillä kahdella toimialalla (kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla sekä luokassa muut toimialat) näkymät ovat siis siinä mielessä heikoimmat, että myönteistä kehitystä joko lähimenneisyydessä tai lähitulevaisuudessa näkevien osuudet ovat pienimmät.

Yrityksillä on takana muutaman vuoden heikkojen liikevaihtonäkymien kausi, mutta nyt yritysten näkymät liikevaihdon suhteen ovat tulleet myönteisemmiksi. Menneiden vuosien huipulukemien tasolla ei silti vielä olla. Vuoden takaiseen verrattuna liikevaihto on vuoden 2016 alussa suurempi peräti 44 %:n mukaan, ja saldoluku on 18,9. Vaikka saldoluku on noussut viime vuodesta, se ei ole lähelläkään vuoden 2011 lopun saldolukua, joka oli 38. (Kuviot 2a. ja 2b.)

Lähes yhtä suuri osuus, 44 %, vastaajista odottaa liikevaihdon kasvua seuraavan vuoden aikana. Samalla kun kasvua odottavien osuus on kasvanut, liikevaihdon pienentymistä odottavien osuus on pienentynyt, ja saldoluksi muodostuu 27,9. Kuitenkin vuoden 2010 lopulla saldoluku oli huomattavasti korkeampi, 45,6.

Kuvio 2a. Liikevaihdon määrä vuoden takaiseen verrattuna

Kuvio 2b. Liikevaihdon määrä seuraavan vuoden kuluttua



Liikevaihdon kasvua kokeneiden osuus on kasvanut kaikilla muilla toimialoilla paitsi luokassa muut toimialat edelliseen, vuoden 2015 lopulla tehtyyn kyselyyn verrattuna. Suurin osuus liikevaihdon kasvua kokeneita on liike-elämän palveluiden (49 %) ja kiinteistöalan toiminnan (49 %) toimialoilla. Pienin osuus liikevaihdon kasvua kokeneita oli luokassa muut toimialat, mutta sielläkin 30 % vastaajista kertoi liikevaihdon olevan suurempi kuin vuotta aiemmin.

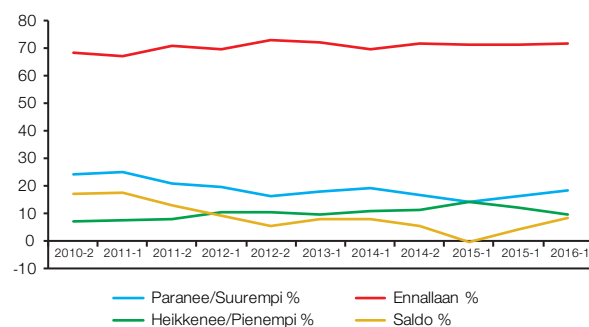
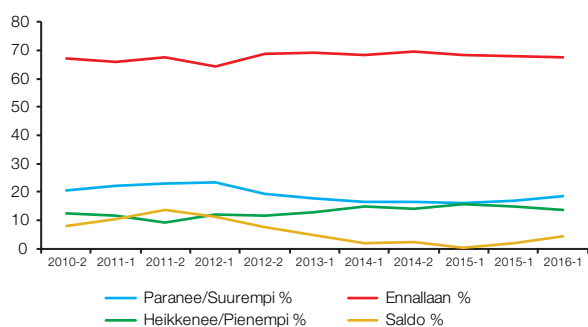
Kahdella toimialalla yli puolet vastaajista odotti liikevaihdon kasvua seuraavan vuoden aikana. Nämä toimialat olivat muut palvelut (52 %) ja teollisuus (51 %). Varovaisimmat näkemykset olivat kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla, jossa sielläkin kuitenkin 27 % vastaajista odotti liikevaihdon kasvua.

Henkilökunnan määrä yrityksissä ei vastausten mukaan ole vaihdellut suuresti viime vuosina, eikä suuria muutoksia ole näköpiirissäkään. Jo usean vuoden ajan noin 70 % vastaajista on kertonut, että henkilökunnan määrä yrityksessä on ennallaan vuoden takaiseen verrattuna (vuoden 2016 alussa 67,5 %), ja suunnilleen sama osuus (vuoden 2016 alussa 72 %) on nähnyt henkilökunnan määrän pysyvän ennallaan myös tulevan vuoden aikana. (Kuviot 3a. ja 3b.)

Kaikilla toimialoilla keskimäärin 19 % vastaajista kertoi, että henkilökunnan määrä on kasvanut vuoden takaiseen verrattuna. Lähes sama osuus, 18 % vastaajista, odottaa henkilökunnan määrän kasvavan seuraavan vuoden aikana. Henkilökunnan määrän kasvuun liittyvät kokemukset ja odotukset ovat hieman määrän laskuun liittyviä kokemuksia ja odotuksia yleisempiä, ja saldoluviut ovatkin positiivisia. Henkilömäärää vuoden takaiseen verrattuna koskeva saldoluku oli vuoden 2016 alussa 4,6. Henkilöstömäärän odotusten saldoluku tulevalle vuodelle puolestaan oli 8,6.

Kuvio 3a. Henkilökunnan määrä vuoden takaiseen verrattuna

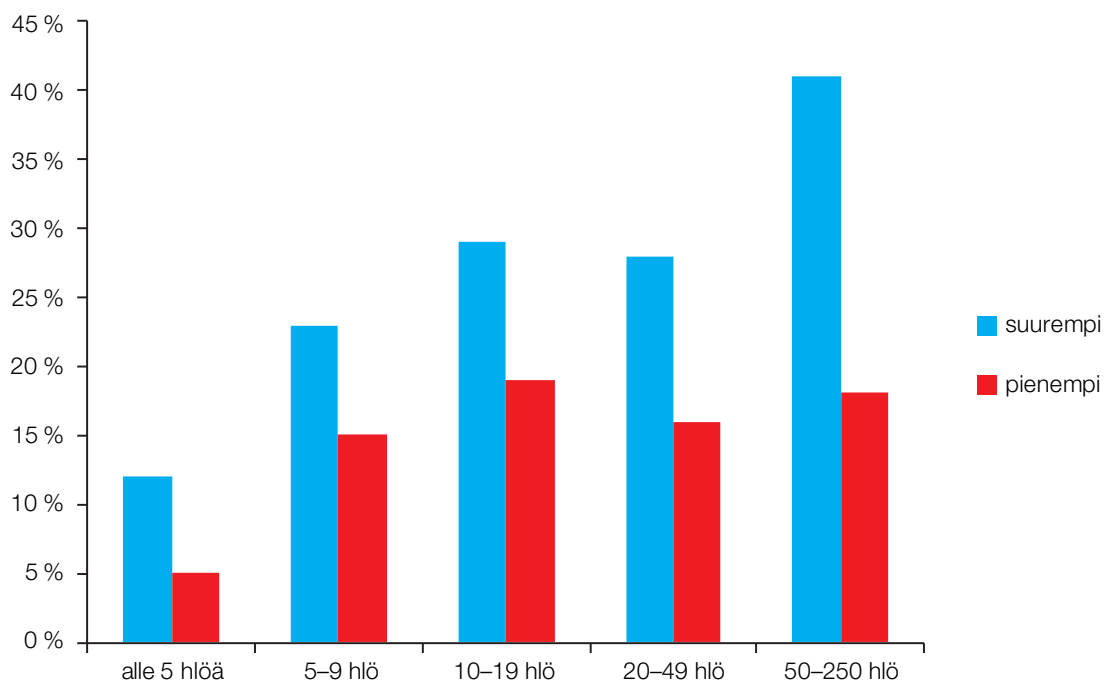
Kuvio 3b. Henkilökunnan määrä seuraavan vuoden kuluttua



Vuoden takaiseen verrattuna henkilökunnan määrän kasvua kokeneiden osuus oli suurin muiden palveluiden toimialalla (25 %). Suhteellisesti vähiten henkilökunnan kasvua oli tapahtunut luokassa muut toimialat (12 %) ja kaupan alalla (15 %). Suurin osuus vuoden sisällä henkilökunnan kasvua odottavia on kiinteistöalan toiminnan toimialalla (26 %). Vähiten henkilöstömäärän kasvua odottavia on kuljetuksen ja varastoinnin toimialalla (9 %) sekä luokassa muut toimialat (10 %).

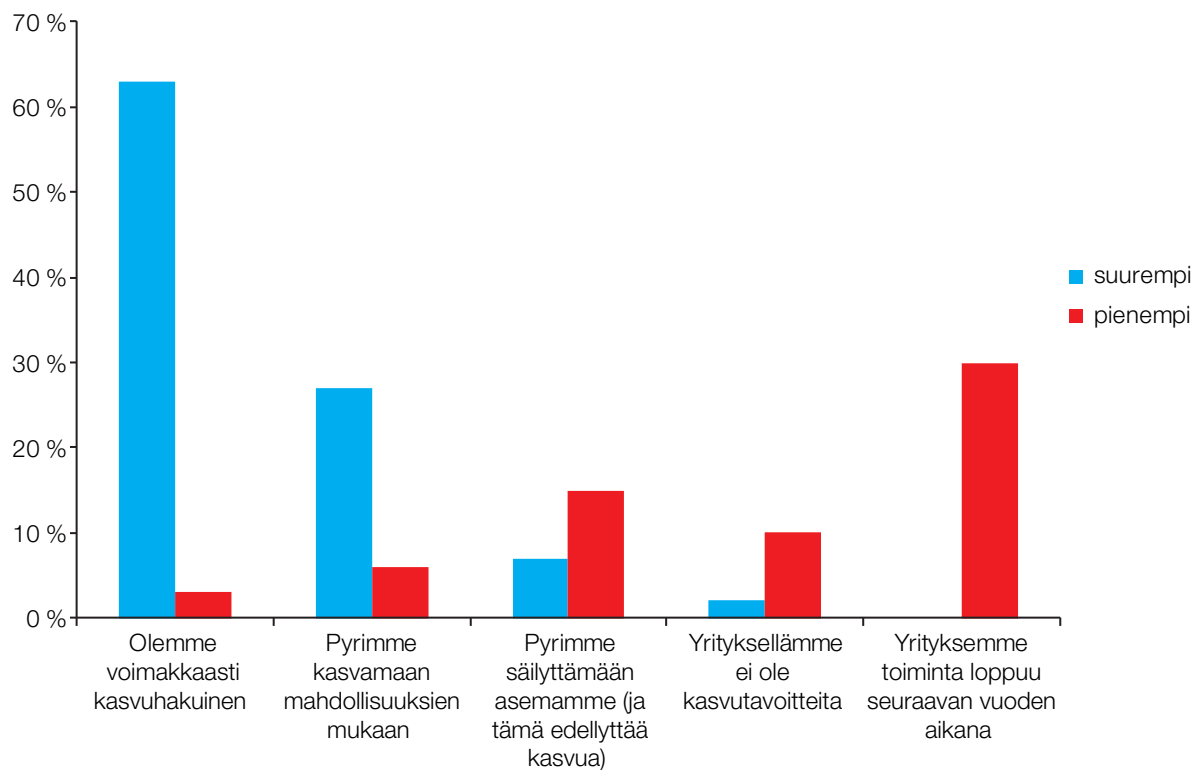
Arviot henkilökunnan määrän kehityksestä eroavat myös yrityksen koon, kasvuhakuisuuden ja iän suhteen. Mitä nuoremmissa yrityksistä on kyse, sitä suurempi osuus arvioi henkilökunnan määrän kasvavan - vuoden 2010 jälkeen perustetuista yrityksistä näin arvioi 26 % kun ennen vuotta 1990 perustetuissa yrityksissä osuus oli 13 %.

Kuvio 4. Arvio henkilökunnan määrästä vuoden kuluttua yrityksen koon mukaan



Yrityksen koko vaikuttaa melko paljon siihen, arvioidaanko henkilökunnan määrän kasvavan vai ei. Kokoluokassa 50-250 henkeä kasvua odottavien osuus oli 41 %, kun taas alle 5 hengen yrityksissä osuus oli 12 %. Alle 5 hengen yrityksissä kuitenkin myös henkilöstön vähenemistä odottavien osuus oli erittäin pieni. Kyse voikin olla siitä, että suuri osa kaikkein pienimmistä yrityksistä ei pyri kasvuun, mutta ei myöskään ole tilanteessa, jossa olisi paine supistaa henkilöstöä. Kaikkein pienimmissä yrityksissä uuden henkilöstön palkkaamiseen on kaikkein suurin kynnys myös siinä tapauksessa, että yritys haluaisi kasvaa.

Kuvio 5. Arvio henkilökunnan määrästä vuoden kuluttua yrityksen kasvuhakuisuuden mukaan



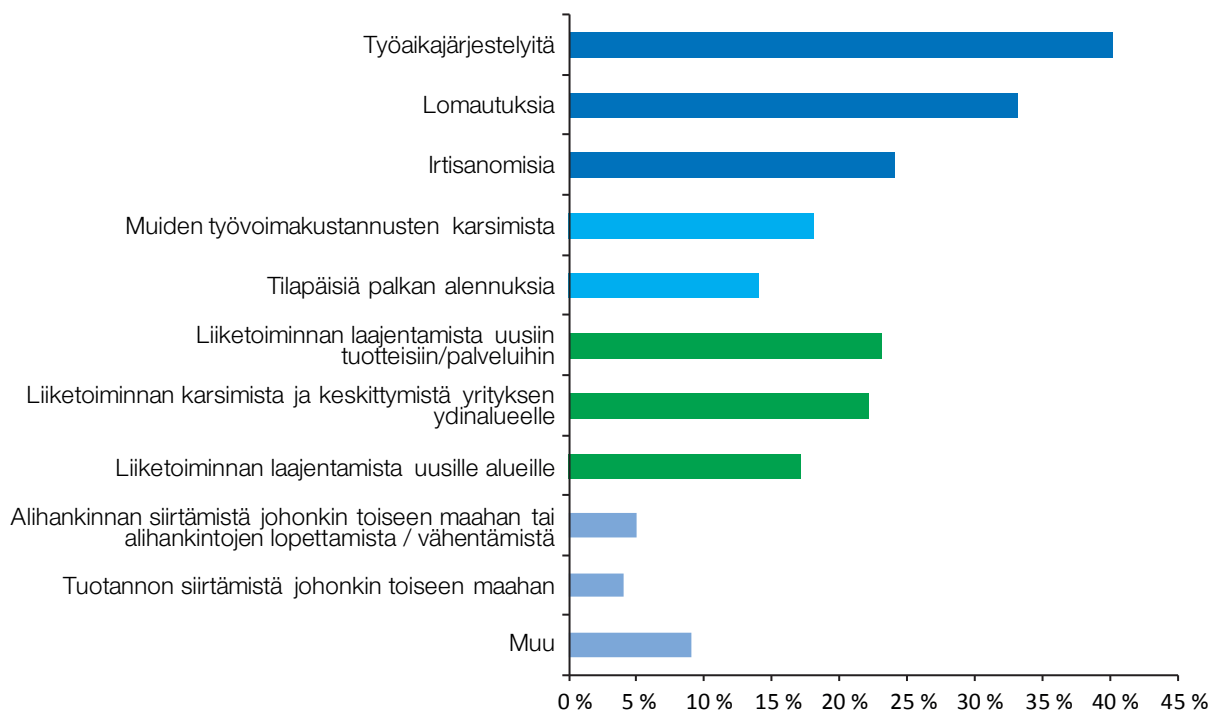
On ilmeistä, että yrityksen kasvuhakuisuus tai sen puuttuminen vaikuttaa voimakkaasti siihen, arvioidaanko henkilöstön määrän kasvavan vai laskevan. Yllä oleva kuvio kertoo tästä. Asemansa säilyttämään pyrkivissä yrityksissä saldoluku on negatiivinen (-7) - henkilöstön kasvua odottaa 7 % ja vähenemistä 15 %. Kasvuhakuisten yritysten positiiviset näkemykset henkilöstön määrän kehityksestä eivät ole sinänsä yllättäviä, mutta positiivisten odotusten osuus on todella korkea. Peräti 63 % tästä ryhmästä odottaa henkilöstön määrän kasvavan.

2 Toiminnan sopeuttamisen tarve ja sopeuttamistoimet

Yritykset sopeuttavat toimintaansa suhdannetilanteeseen esimerkiksi karsimalla kuluja. Vastaajien mukaan työaikajärjestelyt ovat yleisempiä kuin lomautukset tai varsinkaan irtisanomiset. Työvoimakustannusten osalta muiden kuin palkkakustannusten alentaminen on hieman yleisempää. Toisaalta sopeuttaminen ei välttämättä liity suhdannetilanteeseen, vaan toiminnan muuttaminen voi liittyä liiketoiminnan laajentamiseen tai olla strateginen valinta. Liiketoiminnan laajentaminen uusiin tuotteisiin, uusiin palveluihin tai uusille alueille on yleistä kaikilla toimialoilla.

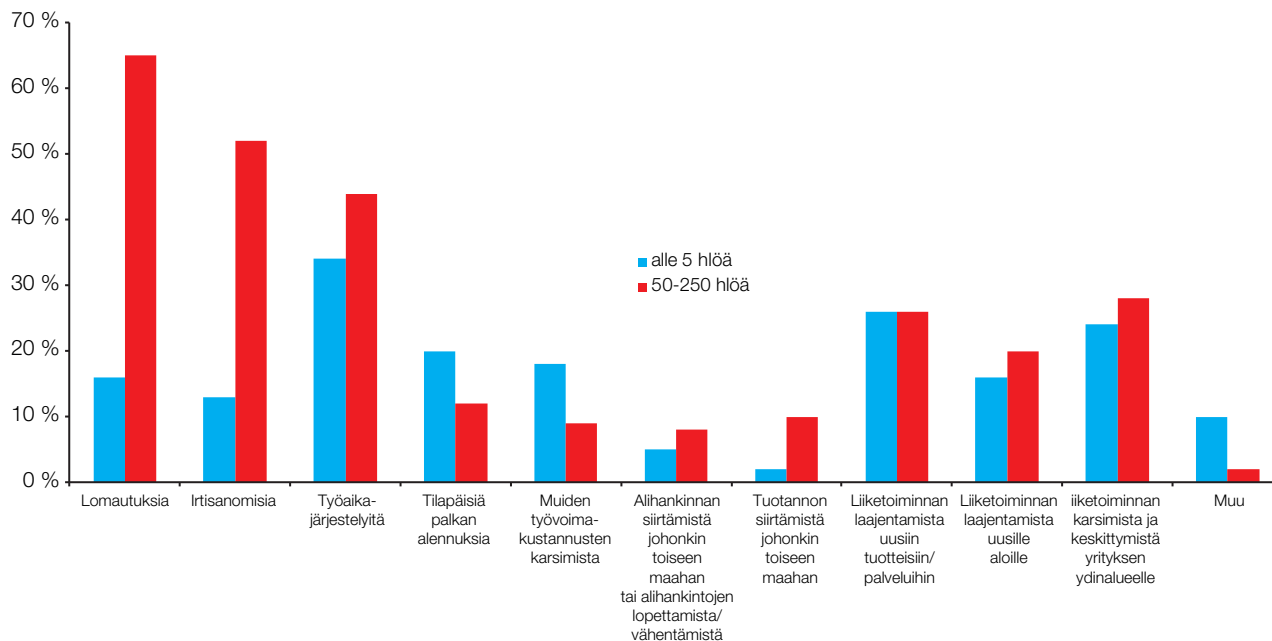
Aineistossa on kaksi toiminnan sopeuttamista koskevaa kysymystä. Ensin kysytään, onko yrityksessä ollut tarvetta sopeuttaa toimintaa nykyisen suhdannetilanteen vuoksi (vastausvaihtoehtoina ei; on jo sopeutettu; ollaan suunnittelemassa sopeuttamista). Seuraavaksi kysytään, mitä sopeutustoimia on tehty tai suunniteltu tehtävän. Tässä vaihtoehtoina on erilaisia työaikaan, työvoimakustannuksiin sekä tuotannon ja liiketoiminnan muutoksiin liittyviä vaihtoehtoja, joista voi valita useita. Vastausvaihtoehtoista likikään kaikkia ei kuitenkaan voi tulkita niin, että kyseessä olisi nimenomaan suhdannetilanteeseen liittyvä sopeuttaminen – niin voi olla, mutta ei välttämättä. Etenkin liiketoiminnan laajentaminen uusiin tuotteisiin, palveluihin ja uusille alueille sekä myös liiketoiminnan karsiminen on pikemminkin yritysten uudistumista. Myöskään alihankinnan tai tuotannon siirtämistä johonkin toiseen maahan ei voi yksioikoisesti tulkita sopeutumisenä esimerkiksi suhdannetilanteeseen tai reaktiona työvoimakustannuksiin – yhtä hyvin kyseessä voi olla strateginen valinta.

Kuvio 6. Sopeuttamistoimet



Työpanoksen käytön suhteen työaikajärjestelyt ovat selvästi yleisempiä kuin lomautukset tai varsinkaan irtisanomiset. Työvoimakustannusten osalta muiden kuin palkkakustannusten alentaminen on hieman yleisempää – joustomahdollisuuksia sillä alueella on ehkä enemmän. Erilaiset liiketoiminnan muutokset puolestaan ovat selvästi yleisempiä kuin alihankinnan tai tuotannon siirtäminen johonkin toiseen maahan.

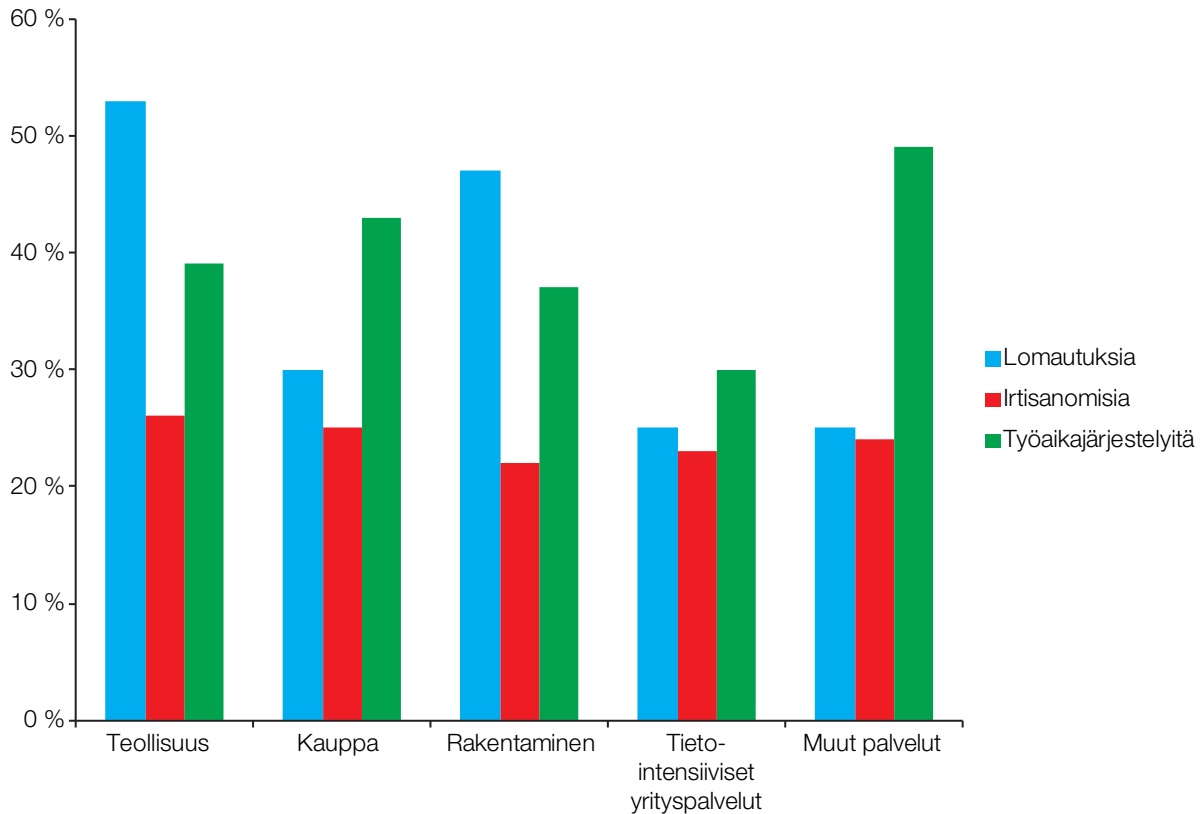
Kuvio 7. Sopeuttamistoimet yrityksen koon mukaan, alle 5 henkilön ja 50–250 henkilön yritykset



Sopeuttamistoimet vaihtelevat jonkin verran yrityksen koon mukaan; selvimmän profiilin eroavat kaikkein pienimmissä ja toisaalta suurimmissa pk-yrityksissä. Erilaiset työpanoksen käyttöön ja työaikaan liittyvät sopeuttamistoimet ovat yleisiä, mutta painottuvat kuitenkin eri tavoin. Lomautuksia ja irtisanomisia käytetään sitä vähemmän, mitä pienemmästä yrityksestä on kyse; etenkin alle 5 henkilön yritykset eroavat muista ja toisaalta suurimmat pk-yritykset käyttävät niitä selvästi eniten. Sen sijaan työaikajärjestelyjä käytetään paljon kaikissa kokoluokissa.

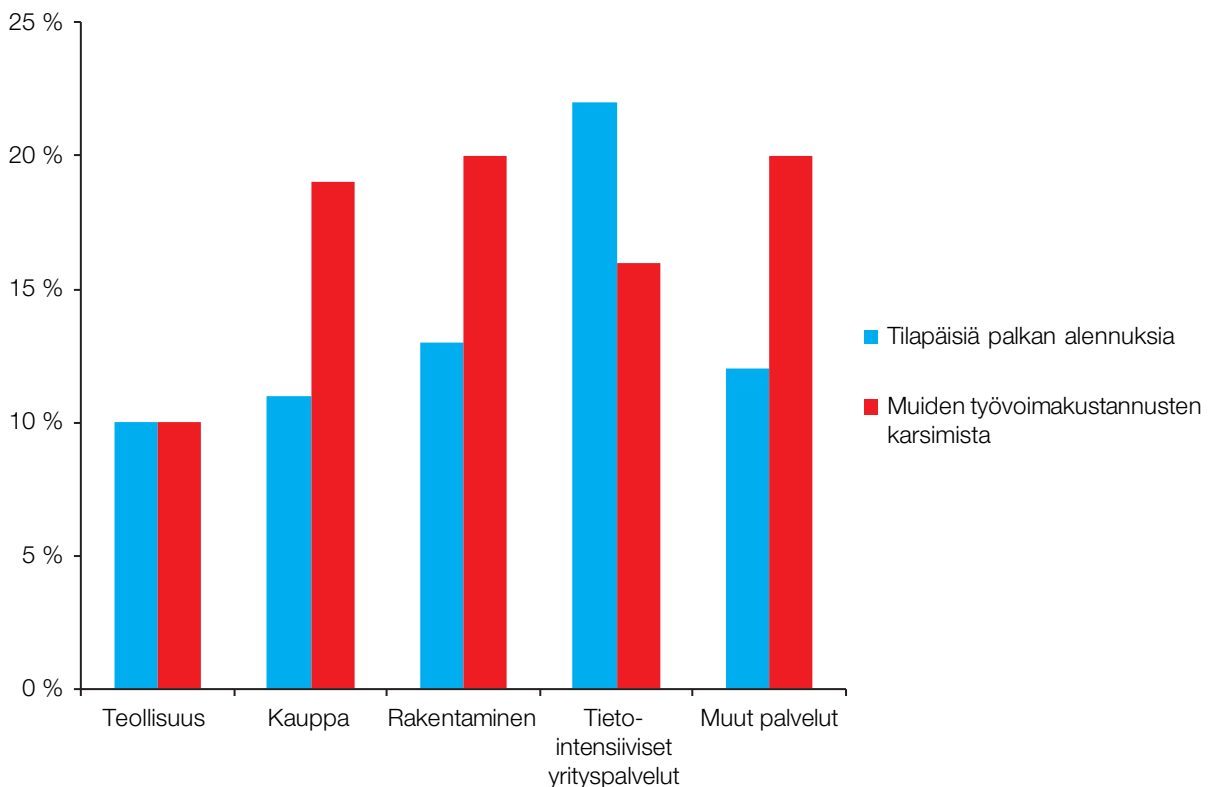
Työvoimakustannuksiin liittyviä sopeuttamistoimia (tilapäiset palkanalennukset ja muu työvoimakustannusten alentaminen) käytetään selvästi vähemmän – siihen on myös vähemmän mahdollisuuksia. Tilapäistä palkan alentamista käytetään kaikkein eniten alle 5 hengen yrityksissä ja toiseksi eniten kokoluokassa 50–250 henkeä. Muiden työvoimakustannusten alentaminen on selvästi yleisempää kaikissa muissa kokoluokissa kuin suurimmissa 50–250 hengen pk-yrityksissä.

Kuvio 8. Työpanoksen käyttöön ja työaikaan kohdistuva sopeuttaminen toimialoittain



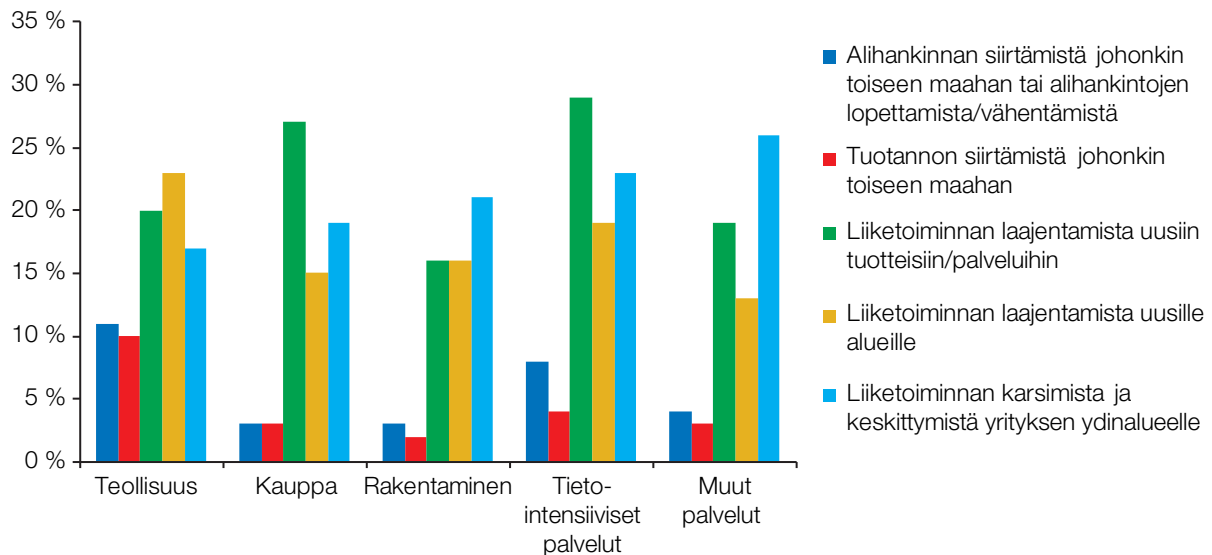
Irtisanomisia käytetään sopeutumiskeinona suunnilleen yhtä paljon toimialasta riippumatta. Lomautusten käyttö sen sijaan on selvästi yleisempää teollisuudessa ja rakentamisessa. Työaikajärjestelyt ovat yleisiä kaikilla toimialoilla. Palveluissa kuva on kaksijakoinen: Tietointensiivisissä yrityspalveluissa (Knowledge Intensive Business Services) työaikajärjestelyjen käyttö on kaikkein vähäisintä, muissa palveluissa puolestaan kaikkein yleisintä.

Kuvio 9. Työvoimakustannusten alentaminen sopeutumiskeinona toimialoittain



Teollisuudessa käytetään kaikkein vähiten tilapäisiä palkanalennuksia tai muiden työvoimakustannusten karsimista. Kaupan alalla, rakentamisessa ja muissa palveluissa tilapäistä palkan alentamista käytetään selvästi vähemmän kuin muiden työvoimakustannusten karsimista. Tietointensiiviset yrityspalvelut eroavat muista toimialoista: tilapäiset palkanalennukset ovat yleisempi sopeutumiskeino kuin muiden työvoimakustannusten karsiminen. Voi olla, että näillä toimialoilla palkkausjärjestelmät mahdollistavat palkkojen alentamisen paremmin kuin muilla aloilla.

Kuvio 10. Liiketoiminnan muutokset sekä tuotannon ja alihankinnan siirtäminen toiseen maahan toimialoittain



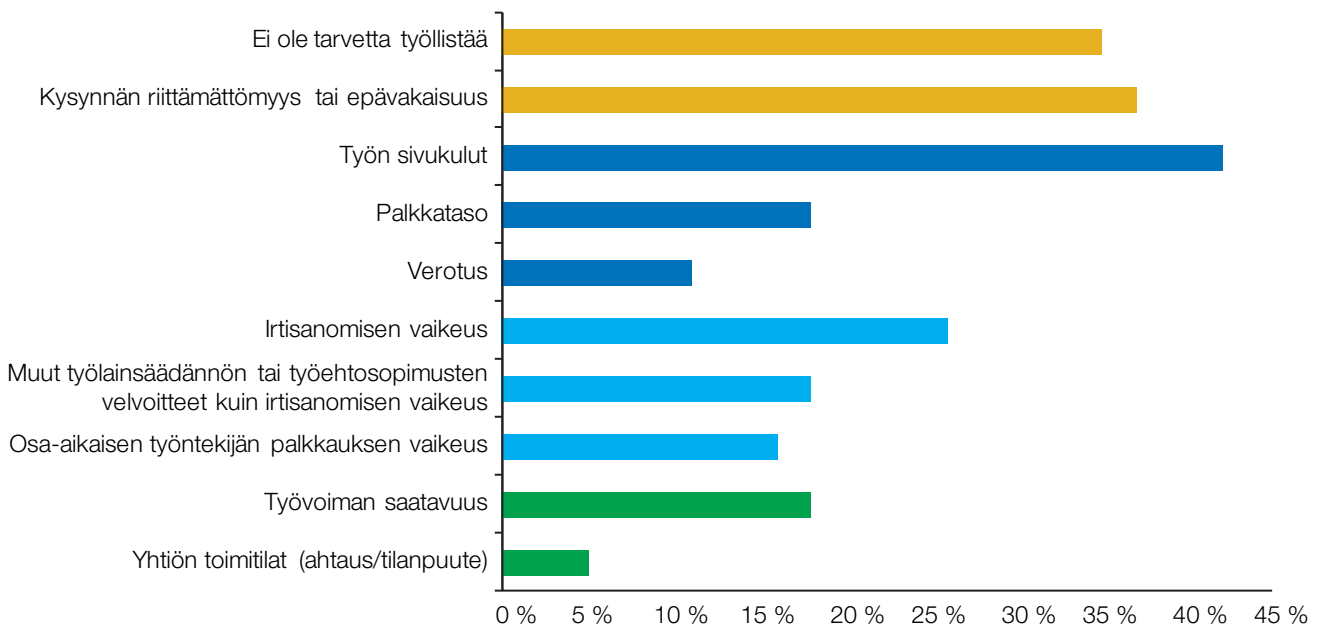
Erilainen alihankinnan ja tuotannon siirtäminen kuten myös liiketoiminnan karsiminen ovat normaalia toiminnan kehittämistä eikä niitä voi suoraan tulkita liittyväksi toiminnan supistumiseen liittyväksi. Liiketoiminnan laajentamista puolestaan voi hyvin tapahtua samaan aikaan edellisten kanssa. Eri toimialoilla on jossain määrin erilaisia strategioita. Tuotannon siirtäminen ja myös alihankinnan siirtäminen johonkin toiseen maahan on teollisuudessa yleisempää kuin muilla toimialoilla – mutta sielläkin vähiten yleinen sopeutumiskeino. Liiketoiminnan laajentaminen uusiin tuotteisiin, uusiin palveluihin tai uusille alueille on yleistä kaikilla toimialoilla – tärkeysjärjestys vaihtelee toimialoittain. Kaikilla toimialoilla pk-yritykset kuitenkin uudistuvat tässä mielessä melko voimakkaasti.

3 Työllistämiseen liittyvät esteet

Kasvuhakuiset yritykset poikkeavat muista pk-yrityksistä, mitä tulee näkemyksiin työllistämisen esteistä. Kaikkien pk-yritysten joukossa kysynnän riittämättömyys oli toiseksi merkittävin työllistämisen este, kasvuhakuisilla se tuli kolmantena syynä. Noin kolmannes kaikista vastaajista kertoi, että ei ole tarvetta työllistää – kasvuhakuisista näin kertoi puolet pienempi osuus. Työvoiman saatavuutta kasvuhakuiset pitivät suurempana ongelmana kuin muut.

Barometrissa kysytään työllistämisen esteitä; vastausvaihtoehtoja on kymmenen (+ muut syyt). Vastausvaihtoehdot kuvaavat keskenään hyvin erilaisia työllistämisen esteitä. Kysyntätekijöihin ja ehkä suhdannetilanteeseenkin liittyviä tekijöitä ovat kysynnän riittämättömyys ja epävakaisuus sekä se, että ei ole tarvetta työllistää. Toki molemmat voivat olla myös yleisestä suhdannetilanteesta riippumattomia ja kertoa vain vastaajayrityksen markkinatilanteesta. Työvoimakustannuksiin ja laajemmin verokiilaan liittyviä tekijöitä ovat palkkataso, työn sivukulut ja verotus. Työlainsäädäntöön liittyviä tekijöitä ovat irtisanomisen vaikeus, osa-aikaisen työntekijän palkkaamisen vaikeus sekä muut työlainsäädännön tai työehtosopimusten velvoitteet. Tuotannontekijärajoitteisiin liittyviä syitä puolestaan ovat työvoiman saatavuus (sen vaikeudet) sekä yhtiön toimitilojen ahtaus tai tilanpuute.

Kuvio 11. Työllistämisen esteinä mainitut asiat (vastaajat ovat maininneet max 3 estettä)



Heikossa suhdannetilanteessa työvoiman kysyntään liittyvät syyt korostuvat. Edelliseen vuoteen verrattuna kysynnän riittämättömyys mainittiin hieman aiempaa harvemmin, kun taas se, että ei ole tarvetta työllistää, mainittiin aiempaa useammin. Kysynnän riittämättömyys ei kuitenkaan kerro pelkästään yleisestä suhdannetilanteesta vaan myös eroista yritysten välillä. Kaikkien pk-yritysten joukossa kysynnän riittämättömyys oli toiseksi merkittävin työllistämisen este, kasvuhakuisilla se tuli kolmantena syynä.

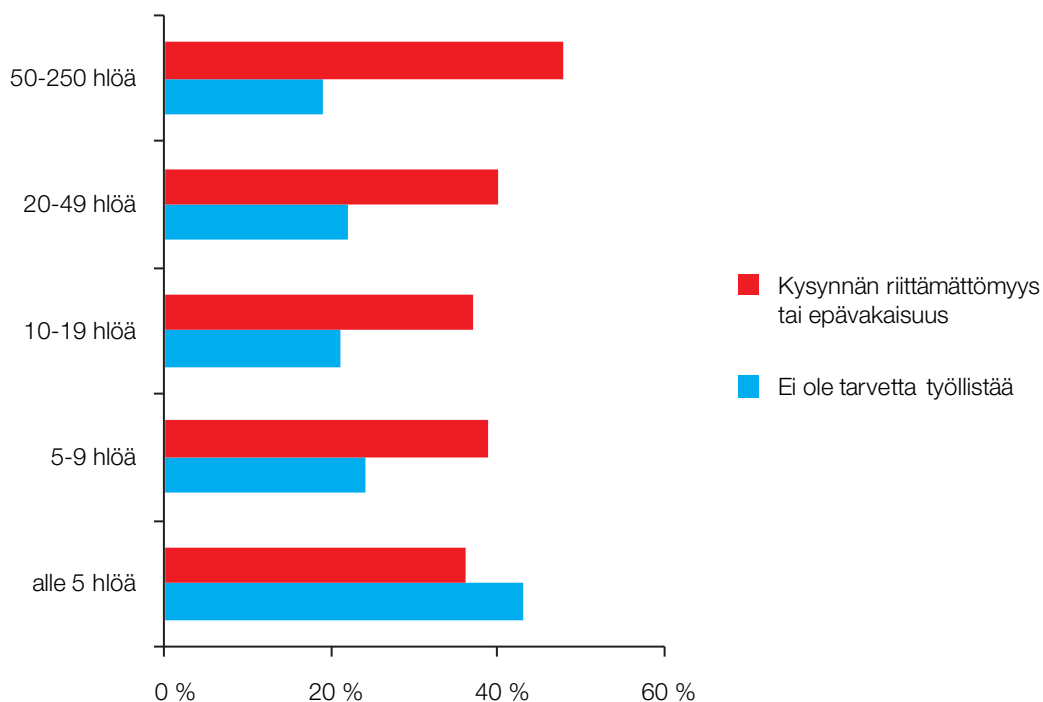
Vielä voimakkaammin kasvuhakuiset yritykset eroavat muista sen suhteen, että kaikkien pk-yritysten joukossa ”ei ole tarvetta työllistää” oli kolmanneksi yleisin työllistämisen este ja sen mainitsi 35 %; kasvuhakuisista yrityksistä tämän mainitsi puolta harvempi. Tällä voi olla yhteys myös siihen, että kasvuhakuiset yritykset ovat nimensä mukaisesti omaksuneet strategiakseen muita yleisemmin toimintojensa laajentamisen uusiin tuotteisiin ja palveluihin sekä uusille markkina-alueille.

Työvoimakustannuksia ja verotusta kuvaavilla syillä (palkkataso; työn sivukulut; verotus) koetaan olevan paljon merkitystä ja kuva on melko muuttumaton edelliseen vuoteen verrattuna. Työn sivukulujen merkitys korostuu voimakkaasti ja sitä pidetään kaikkein keskeisimpänä kustannusongelmana. Se nousee myös kaikkien työllistämisen esteiden ykköseksi. Työn sivukuluja pidetään suurin piirtein yhtä merkittävänä esteenä sekä kaikkien pk-yritysten että voimakkaasti kasvuhakuisten yritysten joukossa.

Työlainsäädäntöä pidetään jonkin verran vähäisempänä työllistämisen esteenä kuin kustannustekijöitä – etenkin työn sivukuluihin verrattuna. Kuitenkin irtisanomisen vaikeutta pidetään merkittävänä työllistämisen esteenä; etenkin kasvuhakuisissa yrityksissä, joissa osuus on yli 30 %. Myös muita työlainsäädännön ja työehtosopimusten velvoitteita pidetään kasvuhakuisten yritysten parissa suurempana esteenä kuin kaikkien pk-yritysten joukossa. Osa-aikaisen työntekijän palkkauksen vaikeutta puolestaan pidettiin melko vähäisenä ongelmana molemmissa ryhmissä.

Erilaisten työllistämisen esteiden merkitys vaihtelee myös toimialan ja yrityksen koon mukaan. Työllistämisen esteitä yrityksen koon mukaan käydään läpi seuraavissa kuvissa.

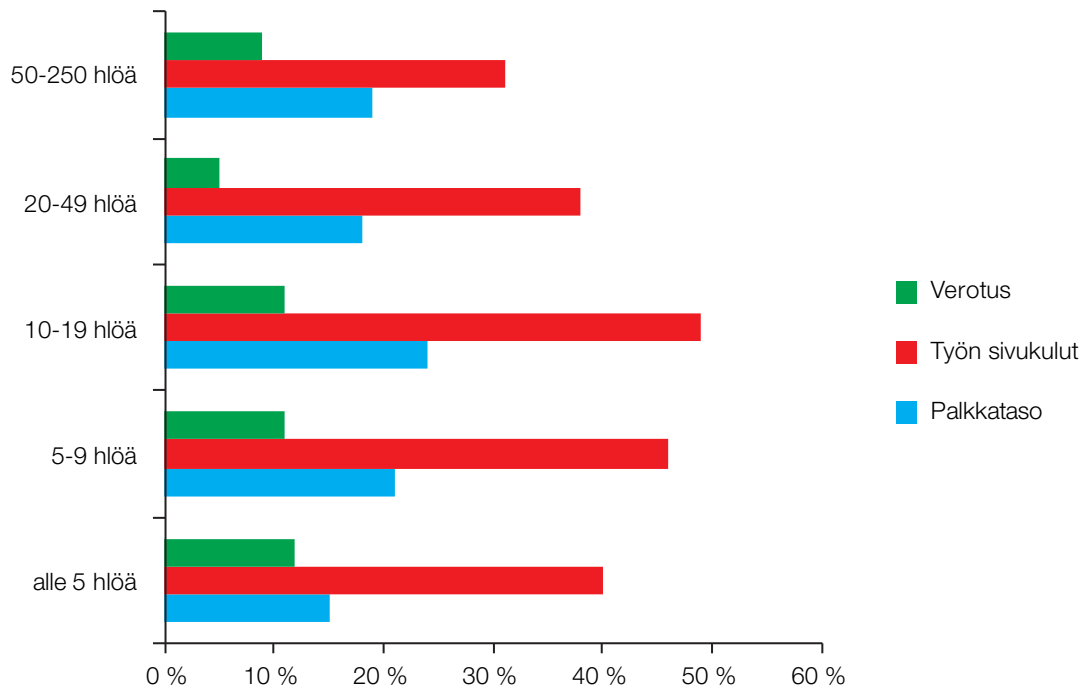
Kuvio 12. ”Kysynnän riittämättömyys” ja ”ei tarvetta työllistää” yrityksen koon mukaan



Kysynnän riittämättömyys korostuu hieman muita enemmän kokoluokassa 50-250 henkilöä. Toinen selkeä havainto on se, että ”ei ole tarvetta työllistää” koskee ennen kaikkea kaikkein pienimpiä, alle 5 henkilön mikroyrityksiä. Kyseessä ei välttämättä ole suhdannetilanteeseen liittyvä tekijä - pikemminkin kyse voi olla myös siitä, että yrityksellä ei ole kasvusuunnitelmia tai että kynnyks uuden työntekijän palkkaamiseen on suhteellisen suuri.

Työn sivukulut on palkkakustannuksiin ja verotukseen liittyvistä työllistämisen esteistä kaikkein keskeisin tekijä yrityksen koosta riippumatta. Se korostuu kuitenkin vielä muita enemmän alle 20 henkilön yrityksissä ja kaikkein voimakkaimmin kokoluokassa 10-19 henkilöä; samassa kokoluokassa myös palkkataso mainitaan esteeksi hieman useammin kuin muissa ryhmissä.

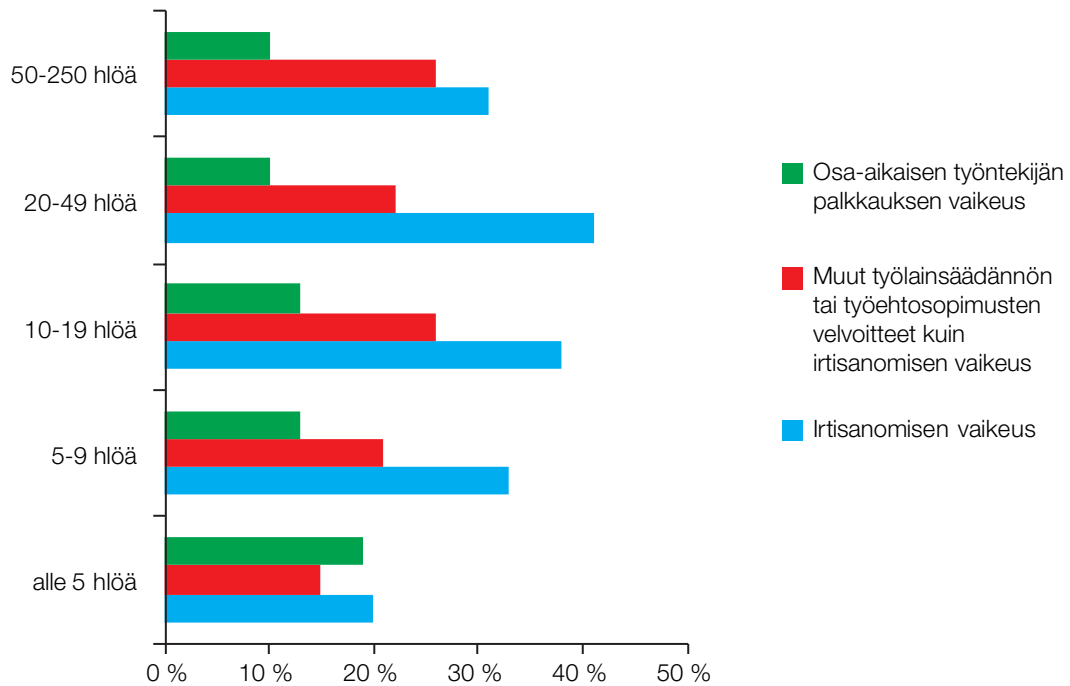
Kuvio 13. Työvoimakustannuksiin ja verotukseen liittyvät työllistämisen esteet yrityksen koon mukaan



Työlainsäädäntöön ja työehtosopimukseen liittyvistä esteistä keskeisimmäksi nousee irtisanomisen vaikeus - huomattakoon kuitenkin, että kysymys ei erittele sitä, millaisissa tilanteissa irtisanomisen vaikeuksia koetaan (tuotannolliset ja taloudelliset syyt, ns. individuaalisyyt jne.). Muita enemmän tämä korostuu kokoluokissa 5-9 henkilöä, 10-19 henkilö sekä etenkin 20-49 henkilöä. Luonteva selitys onkin ehkä se, että näissä kokoluokissa joudutaan joko pohtimaan sitä, että henkilöstömäärän kasvu voi merkitä joko sitä että yritystä alkaa koskea yt-menettelyn säädökset, jotka voidaan kokea raskaina.

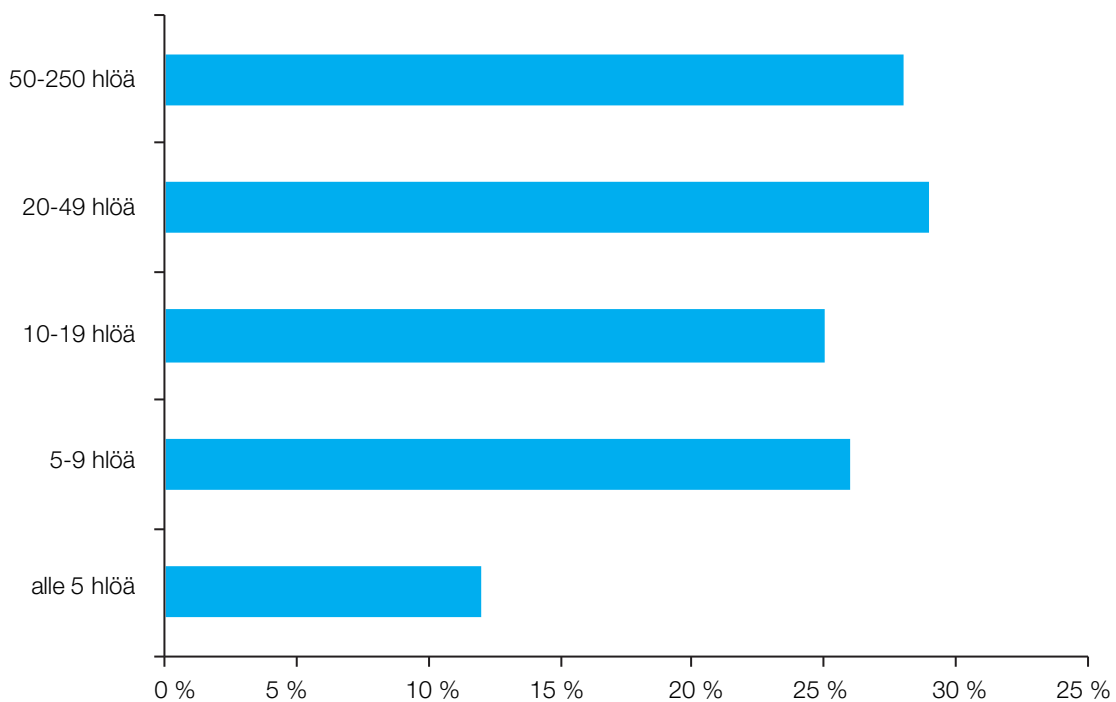
Hieman suuremmissa yrityksissä irtisanomisen vaikeus koetaan jossain määrin pienempänä esteenä, mahdollisesti siksi, että raskaudesta huolimatta menettelyyn on ehkä enemmän resursseja. Tässä ryhmässä puolestaan muut työlainsäädännön esteet ja työehtosopimusten velvoitteet koetaan suurempana esteenä kuin muissa kokoluokissa. Ehkä hieman yllättäen kaikkein pienimmässä mikroyrityksissä (alla 5 henkilöä) muut työlainsäädännön ja työehtosopimusten esteet koetaan vähäisemmäksi esteeksi kuin hieman suuremmissa yrityksissä.

Kuvio 14. Työlainsäädäntöön liittyvät työllistämisen esteet yrityksen koon mukaan



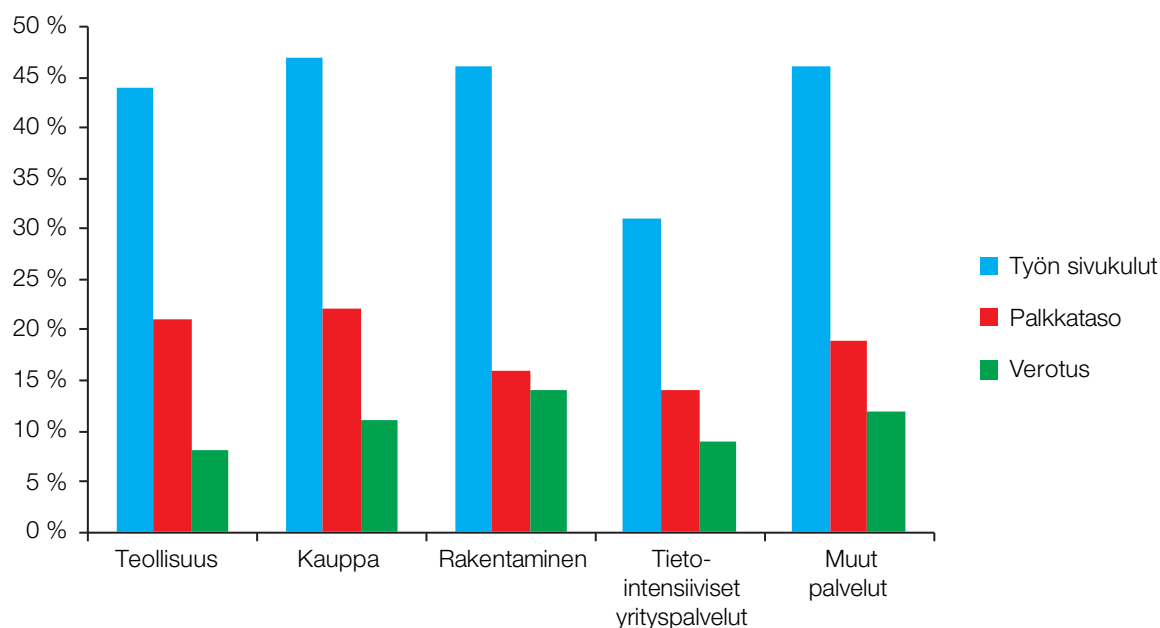
Työvoiman saatavuutta piti työllistämisen esteenä 18 % kaikista vastaajista. Voimakkaasti kasvuhakuisilla yrityksillä osuus oli selvästi korkeampi, 26 %. Ei liene yllättävää, että työvoiman saatavuuteen liittyvät ongelmat ovat paljon vähäisempiä, jos yrityksellä ei ole tarvetta kasvaa. Työvoiman saatavuus koetaan hieman vähäisemmäksi kasvun rajoitteeksi pienemmissä yrityksissä; selvästi vähäisemmäksi kuitenkin ainoastaan alle 5 henkilön yrityksissä:

Kuvio 15. Työvoiman saatavuus työllistämisen esteenä yrityksen koon mukaan

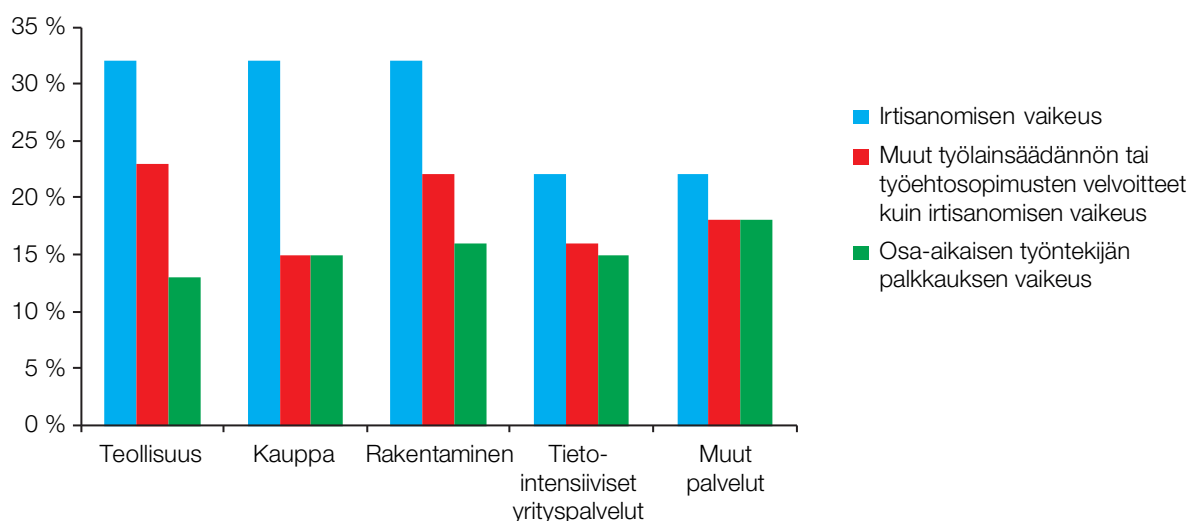


Työllistämisen esteet eroavat luonnollisesti myös toimialoittain. Kysynnän riittämättömyyttä pidettiin teollisuudessa ja rakentamisessa suurempana esteenä kuin kaupan alalla tai palveluissa. Toimialat eroavat myös sen suhteen, kuinka merkittävänä työllistämisen esteenä palkkatasoa ja verokiilaa pidetään. Palkkatasoa pidetään muita useammin työllistämisen esteenä teollisuudessa ja kaupan alalla. Verotusta pidetään esteenä eniten rakentamisessa ja vähiten teollisuudessa; kaiken kaikkiaan verotus nähdään kuitenkin huomattavasti pienemmäksi työllistämisen esteeksi kuin työn sivukulut. Tietointensiiviset liike-elämän palvelut eroaa selkeimmin muista toimialoista sen suhteen, että työnsivukuluja pidetään vähäisempänä esteenä – toki osuus on silti 31 %. Ylipäätään tällä toimialalla kaikki barometrissa kustannuksiin liittyvät työllistämisen esteet koettiin vähäisemmiksi kuin muilla toimialoilla.

Kuvio 16. Palkkataso ja verokiila työllistämisen esteenä toimialoittain



Kuvio 17. Työlainsäädäntöön liittyvät työllistämisen esteet toimialoittain



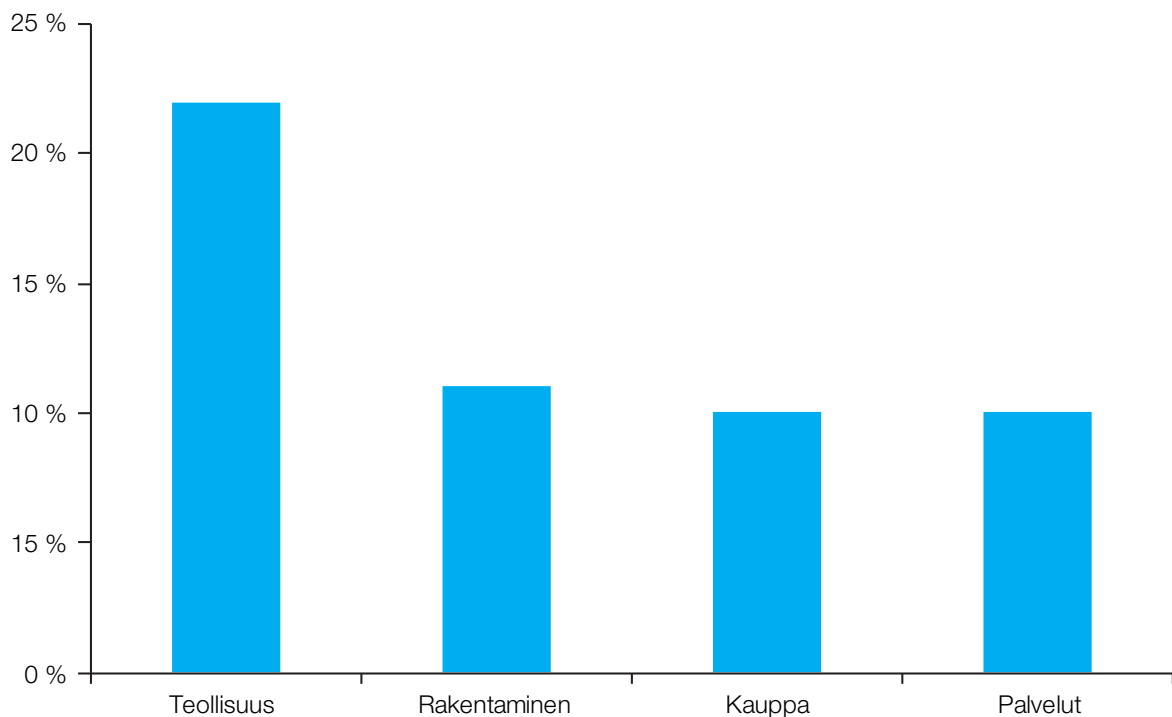
4 Maahanmuuttajien rekrytointi

Vastaajista 11 % kertoi, että yritykseen on rekrytoitu maahanmuuttajia. Teollisuudessa osuus oli kaksinkertainen. Maahanmuuttajia on rekrytoitu suhteellisesti enemmän yrityksiin, jotka ovat henkilöstömäärältään suuria, kasvuhakuisia ja iältään vanhempia.

Maahanmuuttajien rekrytoinnista kysyttiin pk-barometrissa nyt teemaluontoisesti. Kysymyksiä oli kaksi. Ensin kysyttiin, onko yrityksen palveluksessa maahanmuuttajia, jotka on rekrytoitu Suomesta (kyllä/ei). Kysymys ei siis koskenut suorarekrytointia ulkomailta. Näistä ”ei” vastanneilta kysyttiin, mitkä ovat olleet esteet tai haasteet maahanmuuttajien palkkaamiselle.

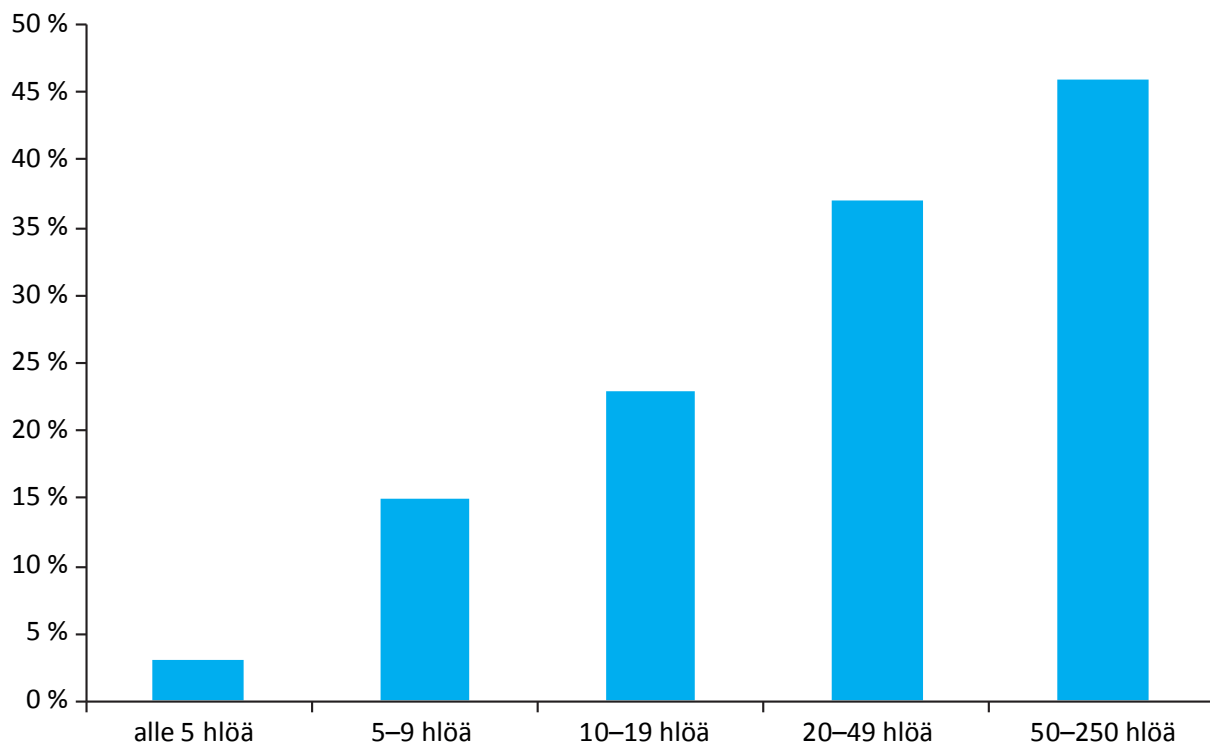
Kaikista yrityksistä valtaosa eli 89 % ei ollut rekrytoinut maahanmuuttajia; 11 % oli rekrytoinut. Sekä yrityksen toimialalla, koolla, kasvuhakuisuudella että myös yrityksen iällä on merkitystä sille, onko maahanmuuttajia rekrytoitu.

Kuvio 18. Suomesta maahanmuuttajia rekrytoineet toimialoittain



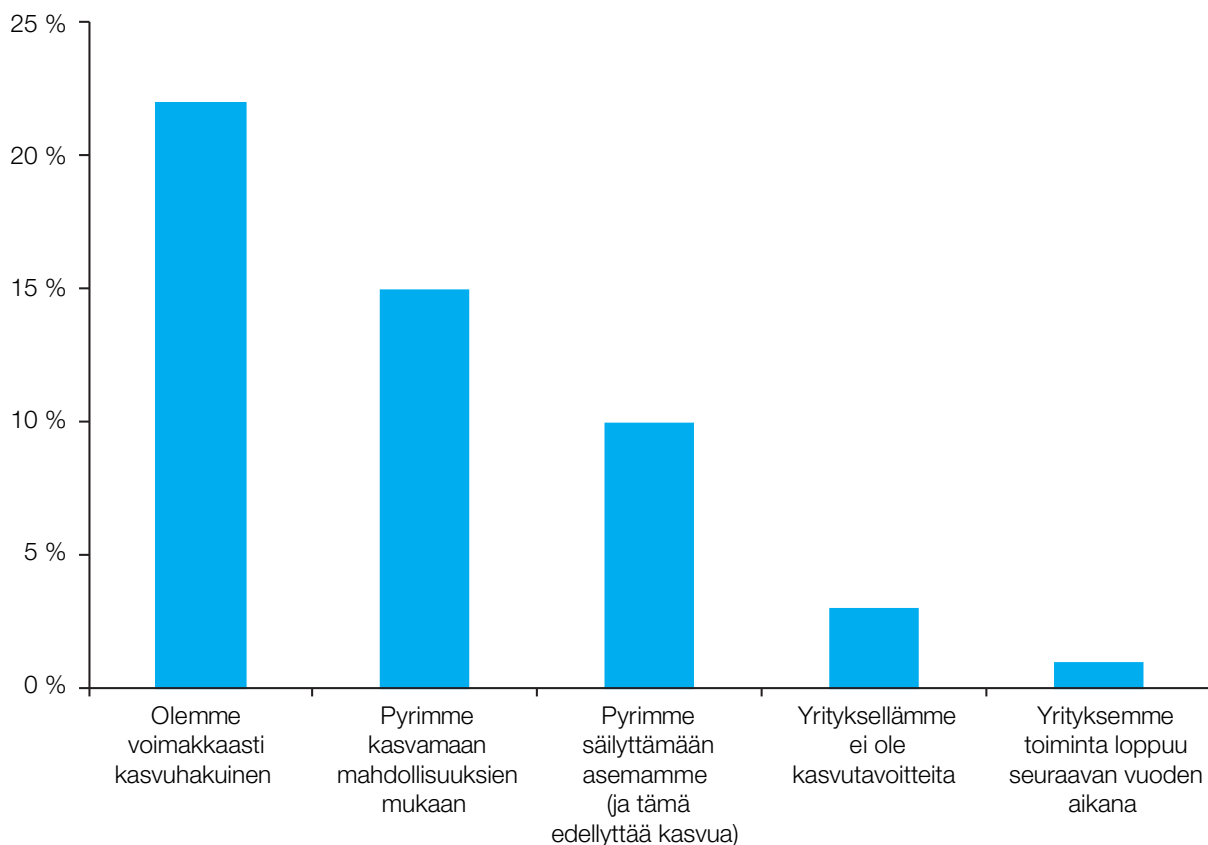
Teollisuudessa maahanmuuttajia on rekrytoinut 22 %, mikä on kaksikertainen osuus muihin päätoimialoihin verrattuna. Yksi mahdollinen selitys voi olla se, että kielitaitovaatimukset ovat teollisuudessa pienemmät.

Kuvio 19. Suomesta maahanmuuttajia rekrytoineet yrityksen koon mukaan



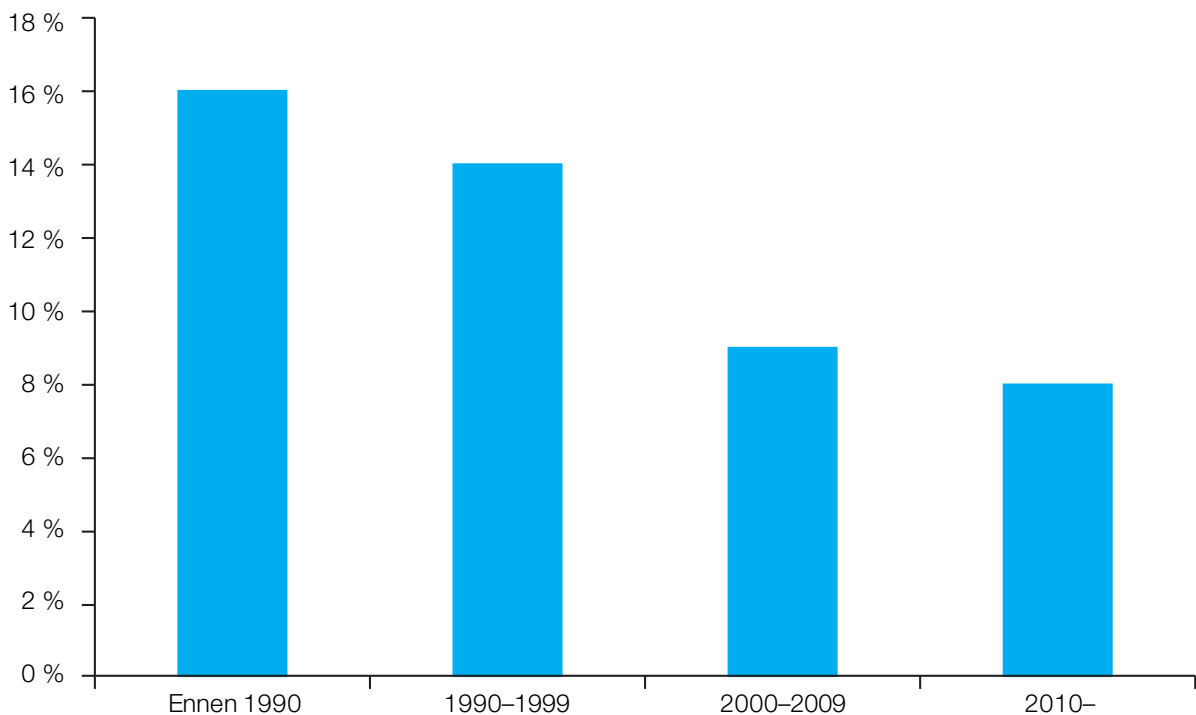
Yrityksen koko vaikuttaa voimakkaasti siihen, rekrytoidaanko maahanmuuttajia vai ei. Kun kaikkein pienimmissä, alle 5 henkilön yrityksissä maahanmuuttajia oli rekrytoinut vain 3 %, oli osuus 50-250 hengen yrityksissä peräti 46 %. Suuremmissa yrityksissä rekrytointivolyymit ovat ylipäänsä korkeammat, joten on luontevaa, että rekrytoitujen joukkoon kuuluu myös maahanmuuttajia.

Kuvio 20. Suomesta maahanmuuttajia rekrytoineet yrityksen kasvutavoitteiden mukaan



On ehkä aika ilmeistä, että se, onko yrityksellä kasvutavoitteita vai ei, vaikuttaa siihen, onko rekrytoitu maahanmuuttajia vai ei. Jos yrityksen toiminta on loppumassa tai kasvutavoitteita ei ole lainkaan, on rekrytointeja ylipäättään vähän, kuten myös maahanmuuttajien rekrytointeja. Asemansa säilyttämään pyrkivistä 10 % oli rekrytoinut maahanmuuttajia, kasvamaan pyrkivillä osuus oli 15 % ja voimakkaasti kasvuhakuisilla osuus oli 22 %.

Kuvio 21. Suomesta maahanmuuttajia rekrytoineet yrityksen iän mukaan



Myös yrityksen iällä on merkitystä, vaikka erot eivät ole kovin suuria. Mitä vanhempi yritys, sen useammin oli rekrytoitu maahanmuuttajia. Ennen vuotta 1990 perustetuissa yrityksissä maahanmuuttajia oli rekrytoinut 16 %, kun osuus vuoden 2010 jälkeen perustetuissa yrityksissä oli puolta pienempi eli 8 %. Yksi taustaselittäjä voi olla kuitenkin yrityksen koko. Maahanmuuttajien rekrytointi kasvaa yrityksen koon kasvaessa – ja kovin nuorista yrityksistä merkittävä osa on pieniä yrityksiä.

Mikä sitten on ollut esteenä maahanmuuttajien rekrytoinneille? Kaikista 50 % vastanneista ja yrityksen eri taustaominaisuuksien mukaan vaihdellen 45-59 % vastasi, että maahanmuuttajat eivät olleet hakeneet heiltä töitä. Suunnilleen yhtä monet, 43-57 % vastasi, että ei ole tarvetta kiinnittää erityistä huomiota työntekijöiden taustaan. 8 % mainitsi syyksi sen, että ylipäättään ei ole ollut tarvetta rekrytoida ketään. Lisäksi vastausvaihtoehtoina oli sellaisia tekijöitä kuin että työtä hakeneet maahanmuuttajat eivät ole menestyneet rekrytointiprosessissa (8 %), kielitaito (5 %), osaamisen puute/koulutus (3 %), kulttuurierot (1 %) sekä se, että halutaan työllistää suomalaiset ensin tai asiakkaat toivovat kotimaisia työntekijöitä (1 %).

Pääsääntöisesti yrityksen taustaominaisuuksilla ei näytä olevan suurta merkitystä sen suhteen, miten suurena esteenä rekrytoinnissa menestymistä, osaamista, kielitaitoa ja kulttuurieroja pidetään. Kulttuurierot oli maininnut vain 1-2 %, osaamisen puutteen 1-4 %, kielitaidon puutteen 3-8 % ja heikon pärjäämisen rekrytointiprosessissa 5-16 %.

Näistä kielitaidon puute koettiin hieman keskimääräistä pienemmäksi ongelmaksi rakentamisen ja kaupan alalla sekä toisaalta kaikkein pienimmässä ja toisaalta suurimmissa yrityksissä. Eniten eroja yritysten taustaominaisuuksien suhteen oli siinä, miten suuri osuus piti esteenä sitä, että maahanmuuttaja ei ollut menestynyt rekrytointiprosessissa. Toimialojen ja yrityksen iän suhteen tässä ei ollut eroa. Voimakkaasti kasvuhakuisissa yrityksissä osuus oli 10 % eli vähän keskimääräistä korkeampi. Kaikkein selvimmin yritykset erosivat kuitenkin koon suhteen: mitä suurempi yritys, sitä suurempi oli niiden osuus, jotka pitivät esteenä sitä, että maahanmuuttaja ei ollut menestynyt rekrytointiprosessissa (koon mukaan 5-16 %). Toisaalta suuremmissa yrityksissä maahanmuuttajia rekrytoineiden osuus oli muita suurempi ja suuremmissa yrityksissä oli hieman keskimääräistä vähemmän niitä, jotka kertoivat, etteivät maahanmuuttajat ole lainkaan hakeneet töitä yrityksestä.

5 Lopuksi

Pk-yritysbarometrissa työllisyyteen, henkilöstömäärään ja rekrytointeihin liittyvät kysymykset ovat pieni osa kokonaisuutta. Osa kysymyksistä liittyy joko suoraan tai joiltain osin ehkä epäsuorasti suhdannetilanteeseen. Sinänsä suhdannetilanteeseen liittyviä kysymyksiä on pk-barometrissa paljon, mutta enimmäkseen muusta kuin työllisyyden näkökulmasta. Raportin ensimmäisessä luvussa kuvattiin yritysten näkymiä suhdannetilanteen, liikevaihdon sekä henkilöstömäärän kehityksen suhteen. Tulokset osoittavat, että näkymät ovat muutaman heikon vuoden jälkeen kääntyneet myönteisemmiksi, mutta tiettyä varovaisuutta näkymissä edelleen on.

Raportin toisessa luvussa kuvattiin erilaisia sopeutumistoimia, joita yrityksissä on tehty. Osa sopeutumistoimista voi liittyä suhdannetilanteeseen, mutta kaikkia sopeutumistoimia voidaan tehdä myös muista syistä. Osa sopeutumistoimista liittyy työvoiman käyttöön kuten lomautuksiin, irtisanomisiin ja työaikajärjestelyihin, osa puolestaan työvoimakustannuksiin. Eri sopeutumiskeinojen käyttö vaihtelee selvästi yritysten taustaominaisuuksien suhteen. Suurissa ja pienissä yrityksissä käytetään osin erilaisia sopeuttamiskeinoja. Irtisanomisten yleisyydessä ei ole toimialoittaisia eroja, mutta lomautuksia käytetään teollisuudessa ja rakentamisessa enemmän kuin muilla toimialoilla.

Barometrissa kysytään myös työllistämisen esteistä; näitä kuvattiin luvussa 3. Näistä osa liittyy siihen, ettei ylipäätään ole ollut tarvetta työllistää, joko suhdannesyistä tai muuten. Työvoimakustannukset ja verokiila muodostavat yhden työllistämisen esteiden kategorian, kuten myös työlainsäädäntöön ja työehtosopimukseen liittyvät tekijät. Lisäksi syinä voivat olla työvoiman saatavuus ja toimitiloihin liittyvät syyt. Suurimpina esteinä nähtiin kysynnän riittämättömyys ja epävakaisuus, työn sivukulut sekä se, ettei ole tarvetta työllistää.

Raportin neljäs luku käsittelee maahanmuuttajien rekrytointia. Kysymykset koskivat rekrytointia Suomesta, suoraan ulkomailta rekrytointi ei siis niihin sisältynyt. 11 % vastaajista ilmoitti rekrytoineensa maahanmuuttajia, ja osuus oli korkein teollisuuden toimialalla. Maahanmuuttajia oli rekrytoitu suhteellisesti enemmän yrityksiin, jotka olivat henkilöstömäärältään suuria ja kasvuhakuisia.



TEM oppaat ja muut julkaisut 2/2016
ISSN 2342-7922 (verkköjulkaisu)
ISBN 978-952-327-104-3