YRITTÄJÄNAISET

20.10.2015

LAUSUNTO TYÖLLISTÄMISEN MERKITTÄVIMMÄT ESTEET JA KYNNYKSET

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Esityksen tausta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt näkemystä työllistämisen merkittävimmistä esteistä ja kynnyksistä, erityisesti liittyen ensimmäisen vieraan työntekijän palkkaamiseen, maahanmuuttajien työllistämiseen ja äitiyteen liittyvistä työllistämisen haasteista (HE30/2015 vp Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2016 (Budjetti 2016).

Suomen Yrittäjänaiset ry (SYN) on valtakunnallinen mikro- ja pk-yrittäjien etujärjestö, joka ajaa yrittäjänaisten taloudellisia ja sosiaalisia etuja sekä edistää yrittäjyyden toimintaympäristöä. Se on naisyrittäjyyden asiantuntemusta edustava itsenäinen ja poliittisesti sitoutumaton, lähes 70 vuotias valtakunnallinen kattojärjestö, johon kuuluu noin 70 paikallisyhdistystä ja lähes 7 000 jäsentä. Yhtenä tavoitteenamme on saada Suomeen yrittäjyyden tasa-arvo.

Suomen Yrittäjänaiset ry kiittää mahdollisuudesta lausua työllistämiseen liittyvistä kysymyksistä ja esittää lausuntonaan seuraavaa.

Työllistämisen esteet yleisesti

Suomalaiset työmarkkinarakenteet ovat erittäin jäykät. Viimeisen vuosikymmenen aikana Suomen kustannuskilpailukyky on heikentynyt vakavasti ja vientimarkkinoita on menetetty. Yritysrakenne on muuttunut: yrityksistä **lähes 94 prosenttia on alle 10 hengen yrityksiä** ja yhdeksän kymmenestä uudesta työpaikasta on syntynyt mikro- ja pk-yrityksiin. Suomen lainsäädäntö pohjautuu pitkälti suuryritysten aikaan. Nyt on aika uudistaa rohkeasti työmarkkinoita, jotta meillä on myös jatkossa hyvä työelämä. Uudistusten myötä suomalaisen työn kilpailukyky paranee ja yrityksillä on matalampi kynnys työllistää. Lisäksi on huomioitava uudet työn muodot työelämän suuressa murroksessa. Suomeen on jo syntynyt perinteisen palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon uusia työn tekemisen malleja, mikä vaatii uudenlaista huomiointia myös lainsäädännössä.

Pitkittyneestä epäsuotuisasta taloustilanteesta johtuvat työllistämisen haasteet vaativat myös ennakkoluulottomasti rakenteiden uudistamista. Paikallisen sopimisen edistäminen tuo yrityksille tarvittavaa joustoa työsuhteisiin, kun suhdanteista johtuvia erilaisia aikoja voitaisiin tasoittaa yrityksessä joustavammin. Tällöin parhaimmillaan saadaan pidennettyä työsuhteita, vältytään irtisanomisilta ja voidaan tarjota työntekijöille joustavampia työsuhteita. EU:n Pienet yritykset ohjelman ”pienet ensin” –periaate tulee saattaa Suomessa käytäntöön.

Suomen Yrittäjänaisten jäsenten näkemyksiä erityiskysymyksistä

Ensimmäisen vieraan työntekijän palkkaamisen haasteet ja esteet

Työnteon murros ja uudet tavat tehdä työtä ovat lisänneet yksinyrittäjien määrää viimeisen kymmenen vuoden aikana: yksinyrittäjiä on jo **lähes 65 prosenttia kaikista yrityksistä ja yksinyrittäjien** määrä on kasvanut yli 40 000 hengellä. **Naisten yrityksistä jopa kolme neljästä on yhden hengen** yrityksiä. Heistä monet ovat jo nyt jaksamisensa rajoilla eivätkä uskalla palkata edes ensimmäistä työntekijää.

Yrityksen näkökulmasta ensimmäisen, ja sitä seuraavien, vieraiden työntekijöiden palkkaaminen on yksi yrittäjän suurimmista päätöksistä ja investoinneista. Ensimmäisen työntekijän palkkaamisen jälkeen yrityksen resurssit tuplaantuvat ja yrittäjästä tulee työnantaja ja johtaja. Työntekijä tulee tietenkin perehdyttää työhön huolella, ja tänä aikana yrittäjän oman laskutettavan työn määrä väistämättä laskee.

Työntekijän valinnan onnistuminen on keskeisen tärkeätä. Onnistunut valinta lisää parhaimmillaan yrityksen tulosta ja yritys pystyy pian tuottamaan niin, että sekä yrittäjä että työntekijä saavat korvauksensa, ja rahaa jää myös yrityksen kehittämiseen. Jos rekrytointi epäonnistuu, se voi johtaa yrityksen konkurssiin. Yrittäjältä kuluu aina aikaa työntekijän etsimiseen, valintaan ja perehdytykseen. Tuolloin yrittäjä ei voit tehdä entiseen tapaan laskutettavaa työtä, joten yrityksen tulos laskee. Jos työntekijän kyky lisätä yrityksen liikevaihtoa ja asenne työhön evät osoittaudukaan ennakoiduiksi, yrittäjän on kuitenkin aina huolehdittava työntekijän palkanmaksusta. Tällöin huonoimmassa tapauksessa yrittäjä jää itse ilman tuloa.

Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen pelottaa riskiensä vuoksi monia yrittäjiä. Nykyinen jäykkä lainsäädäntö määrittelee työsuhteen siten, että moni yrittäjä ostaa jo mieluummin työsuorituksen toiselta yritykseltä tai uudentyyppisistä osuuskunnilta (”kevytyrittäjyys”), jolloin ei synny yritystä velvoittavia työsuhteita. Irtisanominen koetaan liian vaikeaksi ja myös työnhakijoiden motivaatiossa on haasteita. Edelleen yrittäjien kertoman mukaan TE-toimistosta tulee henkilöitä ”siksi, kun TE-toimistosta on käsketty” tai työtä halutaan vain tietyksi määräajaksi, koska sitten ”taas täyttyy päivärahan saamisen edellytykset ja määräajat”.

Ensimmäisen työntekijän palkkaamista voi helpottaa ”poluttamalla” työsuhteen alku esimerkiksi työkokeilun avulla, koeaikaa pidentämällä ja laajentamalla määräaikaisen työsuhteen käyttömahdollisuuksia. Myös oppisopimussysteemiä kehittämällä joustavampaan suuntaan voitaisiin luoda edistää uusien työpaikkojen luomista. Jotta saamme yritykset kasvuun, yksinyrittäjiä tulee rohkaista tiimiyrittäjyyteen ja erilaisiin kumppanuuksiin sekä verkostoihin. Naisvaltaisen alojen näkymät ovat rohkaisevia: hoiva-ala, koulutus ja hyvinvointialat ovat tulevaisuuden aloja. Lisäksi pienissä yrityksissä työntekijöiden työhyvinvointi on tutkitusti parempi, joten pienet yritykset ovat hyviä työpaikkoja.

Keskeisiä asioita: paikallisen sopimisen edistäminen huomioiden erityisesti pienten- ja yksinyritysten kasvanut määrä Suomessa, erityisesti ensimmäisen työntekijän irtisanomissuojan keventäminen (irtisanominen oltava mahdollista erityisesti mikroyrityksissä kevyemmin perustein, koska jo yksi tuottamaton työntekijä voi johtaa yrityksen kaatumiseen), määräaikaisuuden perusteiden laajentaminen, työkokeilun käytön lisääminen, koeajan pidentäminen, sairauspäiväkorvausten uudistaminen, työttömyysturvan loukkujen purkaminen (Kelakorvauksen perusteet uudistettava

myös suojaosuuden ylittävältä osalta, jotta työnteosta tulee aina kannustavaa), vanhemmuuden kustannusten tasaaminen täysimääräisesti (vakuutus- tai rahastopohjaisesti, kuten Ruotsissa).

Maahanmuuttajien työllistämisen esteet

Yrittäjiltä saadun palautteen perusteella suurin kynnys työllistää maahanmuuttajia mikro- ja pk-yrityksiin on kielitaidon puute - puolin ja toisin. Nykyisessä palvelu- ja tietoyhteiskunnassa sekä luku-, kirjoitus- että puhetaito ovat keskeisessä roolissa. Tärkeätä on myös kulttuurituntemus. Pienillä paikkakunnilla voidaan törmätä ristiriitoihin myös asiakkaiden taholta. Nämä nostavat palkkauskynnystä. Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen vaatii uusia työkaluja, jotta heidän osaamistaan voitaisiin hyödyntää paremmin esimerkiksi viennin käynnistämisessä. Lisäksi voitaisiin kerätä tietoa yrityksiltä suoraan, mitä tehtäviä olisi tarjolla, joissa työn hoitaminen ei olisi niin kielisidonnaista.

Keskeisiä asioita: kielitaitokysymykset, kulttuurituntemus, osaamisen tunnistaminen.

Äitiyteen liittyvät työllistämisen haasteet

Suomessa äitiyteen ja vanhempainvapaisiin liittyvät kulut on kanavoitu vanhana jäänteenä naisvaltaisille aloille eikä tätä epäkohtaa ole saatu korjattua aiemmista lukuisista työryhmistä ja vaihtuvista hallituksista huolimatta. Vanhempainvapaakustannukset rasittavat erityisesti pienyrittäjinä toimivia naisia ja monet pyrkivät selviämään ahdingosta tekemällä entistä enemmän töitä ja tinkimällä omista tuloistaan. Liittomme ihmettelee sitä, miten tasa-arvomaana tunnetulla Suomella on vielä varaa nykykäytäntöön ja miksi perhevapaakustannukset ovat suurteollisuudelle ja miesvaltaisten alojen ay-johdolle kovempi luu kuin naisvaltaisille pienyrittäjille.

Äidin työnantajan rasitteena ovat edelleen esimerkiksi työntekijän raskauden aikaisten sairauslomien korvaaminen, lähes kaikkiin työehtosopimuksiin kirjattu palkallinen ensimmäisen kolmen kuukauden vapaa (keskimäärin, vaihdellen 0-6 kk) ja työntekijän alle 10 vuotiaan lapsen hoidosta aiheutuvat poissaolokulut. Lapsen sairaudesta aiheutuvat poissaolot lankeavat nimittäin yhä valtaosin äidin hoidettavaksi.

Ongelmia ovat:

- Tupopöydissä ongelmaa ei ole kyetty kolmikantapohjalta ratkaisemaan.
- Nykyjärjestelmän ”äitiriski” kyykyttää nuoret naiset pätkätöihin.
- Etenkin naisvaltaiset alat maksavat ”vauvalaskun” työelämän tiukan eriytymisen vuoksi.
- Yksi lapsi maksaa äidin työnantajalle lähes 17 000 euroa (laskelma liitteenä).
- Työnantajan maksamat suurimmat kuluerät ovat:
  - palkka- ja lomarahat
  - raskauden aikaiset poissaolot ja
  - sairaan lapsen hoitokulut.
- Ilmoitusmenettelyt hoitovapaan käyttämisestä (äidillä oikeus ilmoittaa yhtä kuukautta ennen vanhempainvapaan päättymistä käyttääkö hoitovapaata -> sijaisen palkkaaminen vaikeutuu)

- Suomeen ei synny riittävästi lapsia.
- Suomi harmaantuu EU:n kärkijunassa ja lähivuosina eläkkeelle siirtyy vielä satojatuhansia ihmisiä. Yrittäjistä liki 80 000 on paraikaa eläkeiässä.
- Suomessa myös tyttöön on investoitu 20 vuoden ikään mennessä noin miljoona euroa verorahoja. Tämä investointi on saatava tuottamaan paremmin sillä suomalaiset naiset sijoittuvat OECD:n koulutusvertailussa peräti neljännelle tilalle.
- Osittain nykyjärjestelmän vuoksi vain noin 30 prosenttia yrittäjistä on naisia. Nykyjärjestelmä jarruttaa naisten yritysten kasvua, työllistämistä ja kansainvälistymistä.
- Suomen kilpailukykyloikka ja tuottavuuden kasvattaminen vaatii entistä vahvemmin naisten työpanosta ja naisten yrittämistä, sillä puolet kansalaisista on naisia. Hukkainvestointeihin ei ole varaa.

Lisäksi voidaan todeta, että naisten vetämät yritykset toimivat usein palvelualoilla ja työllistävät useammin naisia. Naisvetoiset yritykset ovat kooltaan miesten yrityksiä pienempiä, mutta pärjäävät tutkimusten mukaan hyvin. Nykysysteemin mukaan vanhemmuuden kustannukset kuormittavat enemmän naisvaltaisten alojen yrityksiä kuin miesvaltaisten alojen yrityksiä. Iso moraalinen kysymys on myös, ettei nuoria naisia rekrytoida äitiriskin vuoksi pysyviin työsuhteisiin, vaikka naiset suorittavat suurimman osan kaikista tutkinnoista. Jos diskriminaatiota jatketaan, toive naisten yrittämiseen kannustamisesta sekä täysipainoisesta osallistumisesta työelämään ovat karkeasti ristiriidassa naisten kohtaaman arkitodellisuuden kanssa.

Vanhempainvapaakulujen tasaaminen laajalta veropohjalta ja yhteisvastuullisesti vastaa yleistä oikeuskäsitystä, edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja vähentää nuorten naisten diskriminointia työmarkkinoilla. Naisten yrittämisen ja työllistämisen kannalta sillä on nykyisessä taloustilanteessa ja tulevaisuudessa keskeinen merkitys koko kansantaloudelle niin Suomessa kuin Euroopassa.

Yrittäjänaiset kiittääkin, että hallituksen esityksessä on kirjaus 2 500 euron kertakorvauksen suorittamisesta äidin työnantajalle. SYN pitää tätä askeleena oikeaan suuntaan, mutta näkee, että naisten yrittäjyyden edistämiseksi vanhempainkustannusten tasaamista tulee jatkaa.

Yrittäjänaiset pitää naisten yrittäjyyteen kannustamista erinomaisena tavoitteena, jos naisten yrittämisen tieltä raivataan esteitä. Suomen on saatava Yrittäjyyden tasa-arvo.

Keskeisiä asioita: vanhempainvapaakulujen tasaaminen laajalta veropohjalta (vakuutus- tai rahastopohjaisesti), naisten osaamisen täysimääräinen hyödyntäminen yhteiskunnassa niin yrittäjinä kuin työntekijöinä, nuorten naisten työllistymisen parantaminen, yritysten kasvun ja omistajanvaihdosten turvaaminen, yrittäjyyden tasa-arvo Suomessa

Lopuksi

Yrittäjänaiset toivoo, että Suomessa päästään nyt työmarkkinoiden uudistamisessa konkretiaan, edetään järkevän paikallisen sopimisen suuntaan ja joustavoitetaan työsuhdelainsäädäntöä.

Ensimmäisen työntekijän palkkaamista voidaan helpottaa etenkin pidentämällä koeaikaa ja joustavoittamalla määräaikaisuuden käyttöä sekä keventämällä irtisanomisperusteita erityisesti mikroyrityksissä. Maahanmuuttajien työllistämistä voidaan edistää tehokkaalla kieli- ja kulttuurikoulutuksella. Äitiriskiä voidaan vähentää jatkamalla vanhempainkustannusten tasaamista laajapohjaisella veromallilla.

Jos uudistuksia ei tehdä, on vaarana, että Suomeen muodostuu uusia ryhmiä, joita uhkaa tulevaisuudessa vakava köyhyys. Nyt on aika uudistaa lainsäädäntöä siten, että ihmiset voivat joustavasti siirtyä työntekijästä yrittäjiksi ja limittää elämäntilanteesta riippuen työntekoa ja yrittämistä myös rinnakkain. Koulutuksen tärkeä rooli on muistettava: elinikäinen oppiminen luo osaltaan pohjaa yrittämistä ja työntekoa kannustavalle yhteiskunnalle. Lisäksi megatrendit kaupungistuminen, väestön ikääntyminen ja digitalisoituminen muuttavat suuresti työelämää, jolloin uusien työpaikkojen luominen korostuu entisestään. On luotava koko ajan uutta.

Suomi tarvitsee jatkossa yhä enemmän naisten panosta yrittäjinä, sillä se kohtaa Euroopan maiden kärkijunassa rajun ikä- ja talousrakenteen muutoksen. Muutosten myötä palvelusektorin ja pk-yritysten merkitys suomalaisten leivän tuojana korostuu entisestään. Suomella ole enää taloudellisesti ja moraalisesti varaa sivuuttaa naisia yrittäjinä ja työntekijöinä. Luodaan yhdessä Suomeen Yrittäjyyden tasa-arvo.

Kunnioittavasti

SUOMEN YRITTÄJÄNAISET RY

Marju Silander
toimitusjohtaja

Seija Estlander
hallituksen puheenjohtaja

Liite: Suomen Yrittäjänaisten selvitys keskimääräisistä vanhempainvapaakustannuksista (10/2015)