

## Lausuntopyyntö luonnoksesta valtioneuvoston periaatepäätökseksi yrittäjyydestä

Luonnoksessa valtioneuvoston yrittäjyyden periaatepäätös on päivitetty hallitusohjelman mukaiseksi, yli hallituskausien ulottuvaksi strategisemmaksi asiakirjaksi. Asiakirjassa määritellään tavoitteet yritysten uudistumiselle, kasvulle ja kansainvälistymiselle, osaamiselle ja osaavan työvoiman saatavuudelle ja toimiville markkinoille.

Palvelualojen ammattiliitto PAM toteaa, että asiakirjassa on kiinnitetty huomiota moniin tärkeisiin työnantajayrittäjyyttä tukeviin seikkoihin, kuten yhteisiin toimiin sen varmistamiseksi, että työmarkkinat ovat kaikille turvalliset ja että työperäistä hyväksikäyttöä torjutaan tehokkaasti.

PAM toteaa kuitenkin, että yksityisten palvelualojen merkitys Suomen elinkeinorakenteen uudistumiselle pitäisi huomioida asiakirjassa esitettyä vahvemmin. Siinä tulisi tunnistaa, että monet uudet yksinyrittäjyyden muodot eivät lisää kasvuyrittäjyyttä, vaan pikemminkin sellaisia työn teettämisen muotoja, joissa työn tekijän neuvotteluasema ja toimeentulo jäävät pysyvästi heikoksi. Lisähuomiota kaipaisi myös ammatillisen koulutuksen ja jatkuvan oppimisen resurssien riittävyyden sekä työntekijöiden omaehtoisen kouluttautumisen tuen merkitys osaavan työvoiman saatavuudelle.

PAM muistuttaa, että yksi merkittävimmistä kohtaanto-ongelmista suomalaisilla työmarkkinoilla on pula kokoaikatyöstä. Asiakirjassa tulisi peräänkuuluttaa laadukkaita kokoaikaisia työsuhteita, joilla voidaan taata työntekijöille mahdollisuus riittävään toimeentuloon ja hyvinvointiin. Esille tulisi nostaa myös kunnolliset ja yhtäläiset työsuhteen vähimmäisehdot kestävän yritystoiminnan, tuottavuuden kehittämisen ja reilun kilpailun edellytyksinä.

Seuraavassa on tehty tarkempaa selkoa PAMin näkemyksistä.

### Kaikki yrittäjyys ei mahdollista kasvua

Työelämän muutokset ovat viime vuosina vaikuttaneet yksinyrittäjien määrän kasvuun, ja yhä yleisemmäksi on kehittynyt malli, jossa työtä tehdään itsenäisenä ammatinharjoittajana tai yksinyrittäjänä työsuhteen sijaan. Tämä kehitys on useimmiten vahvemmassa yrityksestä lähtöisin ja yksinyrittäjäksi ajaututaan vastentahtoisesti. Yritykset ovat ulkoistaneet tehtävää työtä yksinyrittäjille säästääkseen mm. työnantajakustannuksissa.

Diaarinumero: VN/15319/2024

Työ- ja elinkeinoministeriö

26.6.2024

Yksinyrittäjän neuvotteluasema on usein heikko ja mahdollisuudet neuvotella työoloistaan vastapuolen kanssa ovat olemattomat, sillä vahvempi yritys määrittää käytettävät sopimusehdot yksipuolisesti. Lähtökohtaisesti sopimusosapuolten välillä vallitseva epätasapaino ei luo edellytyksiä yksinyrittäjien yritystoiminnan kasvulle.

Yksinyrittäjät voivat näennäisesti nostaa uusien yritysten määrää, mutta se ei ole omiaan tuomaan sellaista elinkeinorakenteen muutosta, joka tukisi Suomen kilpailukykyä, talouskasvua tai työllisyyttä.

Työelämän murros on jo nyt tarkoittanut epätyypillisten työsuhteiden osuuden kasvua. Etenkin osa-aikatyö ja erilaiset yksinyrittämisen muodot ovat kasvaneet koko 2000-luvun. Suomessa eletään 2020-luvulla jälkiteollisessa palkkatyö- ja yksinyrittäjyhteiskunnassa, jossa arviolta noin 200 000 ihmistä ansaitsee työnteosta huolimatta vain köyhyysrajalle yltävät ansiot.

Lähes puolet Suomen yksinyrittäjistä ansaitsee alle 2 000 euroa kuukaudessa. Kun osa tällaisista yrityksistä jo nyt on luotu keinotekoisin järjestelyin, ei tällaisten yritysten määrän kasvattaminen ole toivottu elinkeinorakenteen uudistumisen suunta. Pahimmillaan se tuo työssäkävien köyhien rinnalle vain kasvavan määrän alle köyhyysrajalla toimivia yrittäjiä.

Kasvuun lähtevien tai skaalautuvien yritysten suurempi lähtökoko yleensä mahdollistaa suuremman kasvun. Yrittäjyyden edistämiseksi on keskityttävä aitoihin kasvuun, työllistämiseen ja yritysten kehittämiseen kykenevien yritysten syntymiseen.

## **Työsuhteen vähimmäisehdoilla on merkitystä**

Kilpailukyvyyn, tuottavuuden ja työllisyyden ja sitä kautta hyvinvointivaltion toimintaedellytysten turvaaminen on työnantajien ja työntekijöiden yhteinen tavoite. Sitä ei kuitenkaan saavuteta nykyisten rakenteiden purkamisella, joka ei edistä luottamusta eikä kasvua, vaan johtaa pikemminkin päinvastaiseen suuntaan.

Yksityisillä palvelualoilla työehtosopimusten takaamalla työsuhteen vähimmäisehdoilla on korostunut merkitys työntekijöiden toimeentulolle, hyvinvoinnille ja vaikutusmahdollisuuksille. Alat ovat voimakkaasti kilpailtuja ja työvoimavaltaisia, niiden työntekijät ovat muita aloja tyypillisemmin nuoria, naisia tai maahanmuuttajia ja niissä merkittävä osa työsuhteista on matalapalkkaisia ja osa-aikaisia. Samoista syistä yhtäläiset vähimmäisehdot ovat välttämättömiä myös yritysten tuottavuuden kehittämiselle ja reilulle kilpailulle.

Kollektiivisopimisen hyödyt tunnustetaan ja tunnustetaan myös EU-tasolla laajasti. Vähimmäispalkkadirektiivin mukaan jäsenvaltioiden tulee edistää työehtosopimusneuvotteluja sekä pyrkiä lisäämään työehtosopimusten kattavuutta. Direktiivin lähtökohtana on kansallisten palkanmuodostusta koskevien rakenteiden ja työmarkkinaosapuolten itsenäisyyden kunnioittaminen. Euroopan komissio antoi syyskuussa 2022 suuntaviivat, joiden mukaan myös itsensätyöllistäjillä on oikeus kilpailulainsäädännön estämättä neuvotella kollektiivisesti työoloistaan, kuten palkkioista.

PAM suhtautuu työehtosopimusten puitteissa tapahtuvaan paikalliseen sopimiseen lähtökohtaisesti positiivisesti. Sillä ei kuitenkaan pidä puuttua työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan, murentaa työntekijöiden vähimmäissuojaa tai heikentää työ- ja palkkaehtojen tasoa. Työntekijöiden suojelun periaatetta ei voida eikä pidä asettaa alisteiseksi yritysten yhdenvertaisille sopimismahdollisuuksille. Työlainsäädännön peruslähtökohdasta on pidettävä jatkossakin kiinni.

Kestäviä työelämän uudistuksia ei ylipäänsä ole mahdollista toteuttaa yksipuolisesti tai pakottamalla. Ne edellyttävät kaikkien osapuolten tarpeiden yhteen sovittamista niin lainsäädännön ja työehtosopimusten kehittämisessä kuin työpaikkatason yhteistoiminnassa.

### **Kasvu edellyttää panostusta osaamisen kehittämiseen**

Yrittäjyys on toki tärkeää, mutta erityisesti nuoria ihmisiä on valmistettava yrittäjyyteen monipuolisesti – muistaen myös yrittäjän vastuut ja velvoitteet. Yrittäjyyskasvatus on hyödyllistä, mutta samalla on muistettava, että selkeä valtaosa nuorista ihmisistä asettuu valmistumisen jälkeen palkansaajan asemaan. Yrittäjyyskasvatuksen rinnalla tarvitaan kaikilla koulutusasteilla myös monipuolista työelämäosaamista.

Suomen menestys vaatii yrittäjiltä rohkeaa kasvua ja korkean arvonlisän tuottavuutta. Tämä taas vaatii sekä investointeja että osaamisen kehittämistä. Molempia on Suomessa jossain määrin laiminlyöty, mutta ennen kaikkea osaamisen kehittämisessä myös tulevaisuus vaikuttaa hämärältä. Uskomme koulutuksen voimaan on rapautumassa, mikä näkyy mm. ammatillisen koulutuksen ja jatkuvan oppimisen resurssien heikentämisinä. Tämä suunta ei tue optimistista kasvuyrittäjyyttä eikä luo uskoa osaavan työvoiman saantiin.

Jotta paikallisten yrittäjien työvoiman tarvetta kyetään nykyistä paremmin tukemaan, on ammatillisen koulutuksen resursseista pidettävä huolta. Ammatillisen koulutuksen tehtäviin kuuluu paikallisen elinkeinoelämän tarpeiden huomioiminen.

Tätä tehtävää ei voida toteuttaa, jos koulutuksen rahoituksesta nitistetään tasaisin väliajoin tietty siivu pois. Jos pk-yrittäjät eivät voi luottaa siihen, että ne saavat oppilaitokselta pedagogista ja ohjauksellista tukea, eivät ne myöskään uskalla avata oviaan opiskelijoille. Tästä kärsii uskottavan ja laadukkaan ammatillisen koulutuksen kulmakivi: ammatillinen koulutus perustuu työelämän tarpeisiin.

Työntekijöiden jatkuvan oppimisen puitteiden on oltava kunnossa. Suomalaisen yrittäjyyden kehittämistä ei tue se, että työntekijöiden omaehtoista kouluttautumista vaikeutetaan opintoaikaista toimeentuloa heikentämällä. Parhaimmillaan osaamisen kehittäminen on työnantajan ja työntekijöiden dynaamista yhteispeliä. Kun hallitus riistää työntekijöiden pelimerkit, sysätään vastuu ennen kaikkea työnantajille. Jos tavoitteenamme on kasvuhakuinen ja laaja-alainen yritystoiminta, on hallituksen toimien johdosta jatkossa nimenomaan työnantajien panostettava entistä enemmän työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Riski on, että osaavan työvoiman saannin vaikeudet muodostuvat yhä pahemmaksi yritysten kasvun esteeksi. Näin ei tarvitsisi olla, jos näkisimme työntekijöiden osaamisen elimellisempänä osana yritysten kasvun edellytyksiä.

Suomen kunnianhimoiset korkeakoulutukseen liittyvät tavoitteet ovat aivan oikeata. Korkeakoulutettujen suhteellisessa osuudessa olemme jääneet jälkeen monia verrokkimaitamme. Emme kuitenkaan tule ikinä saavuttamaan tavoitteitamme, jos ammatillisen koulutuksen suorittaneiden osuutta korkeakoulutuksen aloittavista ei jatkossakin saada kasvatettua. Myös tästä syytä ammatillisen koulutuksen resursseista on pidettävä huolta ja erityisesti ammattikorkeakoulujen ammatillisen koulutuksen väyliä on entisestään kehitettävä. Vireä ja dynaaminen koulutuskenttä on ehdottomasti alueellisten ja paikallisten yrittäjien edun mukainen asia.

## Työvoimapalveluista tukea

Uudistuvat TE-palvelut luovat aikaisempaa enemmän edellytyksiä alueellisesti etsiä ratkaisuja työvoiman saatavuuteen liittyviin kysymyksiin. Kuitenkin samanaikaisesti pitää huolehtia, että ammatillisen liikkuvuuden lisäksi tuetaan riittävästi myös alueellista työvoiman liikkuvuutta. Suomen kokoisessa maassa työvoiman saatavuuden edistämiseksi pitää jatkossa tukea nykyistä enemmän työvoiman liikkuvuutta alueiden välillä.

Tuoreen Työn ja talouden tutkimus Laboren selvityksen\* mukaan työvoiman saatavuusharkinnasta luopuminen alueellisten työolupalinjausten yhteydessä on heikentänyt Suomessa syntyneiden, erityisesti matalapalkkaisten ammattien ja palvelualoilla työskentelevien sekä ikääntyneiden työntekijöiden asemaa.

Diaarinumero: VN/15319/2024

Työ- ja elinkeinoministeriö

26.6.2024

Ulkomaisen työvoiman käyttöön pitää kiinnittää huomiota ja myös jatkossa säilyttää työvoiman saatavuusharkinta, josta poikkeamiseen tulee olla alueilla vankat ja läpinäkyvät perusteet.  
[\*Nieminen, J., Kiviholma, S., Kanninen, O. & Karhunen, H. (2024): Regulating Labor Immigration: The Effects of Lifting Labor Market Testing. *Labore. Työpapereita* 344]

### **Palvelualat ansaitsevat vahvemman huomion**

On ymmärrettävää, että elinkeinopolitiikasta puhuttaessa ajatukset siirtyvät automaattisesti perinteiseen vientiteollisuuteen. Tämä on historialainen suomalainen ajattelumalli. Perinteinen ajattelu näkyy usein vihreän siirtymän painotusten yhteydessä. On kuitenkin oleellista muistaa, että 2/3 suomalaisista pk-yrityksistä toimii palvelualoilla.

Suomalaisten palvelualojen äänen on kuuluttava vahvemmin menestyvän yrittäjyyden puitteiden luomisessa – oli kyse sitten TKI-toiminnan tukemisesta, koulutuksesta tai vihreään siirtymään valmistautumisesta. Myös perinteinen teollisuus palvelualaistuu. Huolto, korjaaminen ja resurssien kierto on yhä isompi osa perinteistä teollisuutta. Hyödykkeiden lineaarinen tuotantologiikka tulee pakon edessä väistymään kierotalouden tieltä. Tämä on hyvä asia – ja sen pitää näkyä vahvasti myös valtioneuvoston linjauksissa.

Maaseutualueiden yrittäjyyttä kehitettäessä pitää huomiota keskittää enemmän matkailualan yrittäjyyteen, jonka kasvupotentiaali on suuri, minkä on syytä näkyä esim. Business Finlandin ja Visit Finlandin tukipäätöksissä ja toiminnan painotuksissa. Kasvupotentiaalin toteutumiseksi myös Suomen väylä- ja rataverkon on oltava kunnossa. Erityisesti maantieverkko kärsii kroonisesta korjausvelasta.

Helsingissä, 26. kesäkuuta 2024

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Annika Rönni-Sällinen  
puheenjohtaja

Diaarinumero: VN/15319/2024

Työ- ja elinkeinoministeriö

26.6.2024

Lisätietoja:

Antti Veirto

tutkimuspäällikkö

[antti.veirto@pam.fi](mailto:antti.veirto@pam.fi)

050 465 7501

**Tiivistelmä:** Uudet yksityrittäjyyden muodot eivät lisää kasvuyrittäjyyttä, vaan työn tekijän neuvotteluasema ja toimeentulo jäävät niissä pysyvästi heikoksi. Ammatillisen koulutuksen ja jatkuvan oppimisen riittävillä resursseilla sekä työntekijöiden omaehtoisen kouluttautumisen tuella on keskeinen merkitys osaavan työvoiman saatavuudelle. Kohtaanto-ongelmaa voidaan helpottaa myös laadukkailla kokoaikaisilla työsuhteilla. Kunnolliset ja yhtäläiset työsuhteen vähimmäisehdot ovat kestävän yritystoiminnan, tuottavuuden kehittämisen ja reilun kilpailun edellytyksiä.

**Avainsanat:** Yksinyrittäjyys, ammatillinen koulutus, osa-aikatyö, kohtaanto-ongelma, työsuhteen vähimmäisehdot