

Katja Mäki & Tommi Pukkinen

# Työnantajaksi ryhtymisen kynnykset

Turun kauppakorkeakoulun PK-instituutti  
Suomen Yrittäjät

# Tutkimuksen tarkoitus ja toteutus

Yrityskasvua voidaan tutkia joko tarkastelemalla yrityksen elinkaarta, strategiaa suhteessa yritys ympäristöön, yrityksen resursseja tai yrittäjän motiiveja. Työnantajaksi ryhtymisen kynnys -tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kasvumotivaatiota ja työnantajaksi ryhtymisen kynnyksiä yksinyrittäjien näkökulmasta sekä sitä, miten näitä kynnyksiä voidaan madaltaa. Tutkimuksessa selvitettiin,

- mitkä tekijät vaikuttavat yrityksen kasvuun ja työnantajaksi ryhtymiseen
- mitkä tekijät estävät yksinyrittäjiä ryhtymästä työnantajaksi
- mitä keinoja voidaan käyttää helpottamaan työvoiman palkkausta.

Tutkimus eteni siten, että kirjallisuuskatsauksen jälkeen toteutettiin teemahaastattelut pienyrityksille neuvonta- ja muita palveluita tuottavien asiantuntijoiden tietojen ja näkemysten kartoittamiseksi.<sup>1</sup> Haastateltavat (25 henkilöä) valittiin yhdessä Suomen Yrittäjien kanssa. Haastattelut toteutettiin pääosin yksilohaastatteluina. Kolmessa organisaatiossa haastatteluihin osallistui kaksi henkilöä. Lähinnä Turussa ja Helsingissä sijaitsevia asiantuntijoita käytiin haastattelemassa paikan päällä, muualla Suomessa sijaitsevia asiantuntijoita haastateltiin pääsääntöisesti puhelimitse. Haastatteluissa tavoiteltiin asiantuntijoiden spontaaneja kommentteja pienyritysten kasvu- ja työllistämishaluista, kasvun ja työllistämisen esteistä sekä kannusteista.

Asiantuntijahaastattelujen jälkeen tutkimuksessa teemahaastateltiin työnantajayrittäjiä ja yksinyrittäjiä.<sup>2</sup> Haastateltavat valittiin eri aloilta (TAY<sup>3</sup> 12 kpl ja YY 8 kpl). Haastattelut aloitettiin työnantajayrittäjien haastatteluista. Työnantajahaastatteluissa oli mukana myös yrittäjiä, jotka haastatteluajankohtana olivat yksinyrittäjiä, mutta heillä oli aikaisempia

---

<sup>1</sup> Haastattelurunko on saatavissa tutkijoilta PK-Instituutista.

<sup>2</sup> Haastattelurungot ovat saatavissa tutkijoilta PK-Instituutista.

<sup>3</sup> Raportissa käytetään työnantajayrittäjistä tai työnantajana aikaisemmin toimineista lyhennettä TAY ja yksinyrittäjistä lyhennettä YY.

kokemuksia työntajana toimimisesta. Tarkoituksena oli selvittää työntajaksi ryhtymisen kynnyksiä mahdollisimman laajasti sellaisten henkilöiden näkökulmasta, joilla on kokemuksia työvoiman palkkauksesta. Aluksi haastattelut toteutettiin kasvokkaisina ja yrittäjien näkökulmien hahmottuessa siirryttiin puhelinhaastatteluihin. Työntajayrittäjien näkemysten hahmottumisen myötä aloitettiin yksinyrittäjien haastattelut, joiden tarkoituksena puolestaan oli selvittää, millaisia käsityksiä työvoiman palkkauksesta on henkilöillä, joiden näkemykset eivät perustu omaan kokemukseen.

Haastattelujen jälkeen toteutettiin kysely, jonka tarkoituksena oli selvittää, kuinka kvalitatiiviseen aineistoon perustuvat havainnot ovat tilastollisesti yleistettävissä. Kyselylomake muotoiltiin kirjallisuuteen ja haastattelujen tuloksiin pohjautuen.<sup>4</sup> Kysely toteutettiin puhelinkyselynä, jotta vastaaminen olisi yrittäjälle mahdollisimman helppoa, vastauksia saataisiin riittävästi ja tutkimustulokset olisivat luotettavia.

Kyselyn kohdejoukko valittiin satunnaisotannalla Suomen Yrittäjien jäsenrekisteristä. Otoksen koko oli 1300 yrittäjää, josta tavoitettiin 331 yksinyrittäjää ja 260 työntajayrittäjää<sup>5</sup>. Kysely toteutettiin ajalla 15.2.–17.3.2000. Kysymyksissä, joissa kysyttiin numerotietoja vastanneet eivät useimmiten osanneet sanoa tarkkaa lukua, joten tulosten analysoinnissa ja tulkinnassa on syytä ottaa huomioon, että luvut ovat arvioita.

Työllistämisen perusedellytyksenä on, että yrityksen toiminta säilyy pitkällä tähtäimellä kannattavana. Jos tämä ehto ei toteudu, kasvuun ei ole mielekästä pyrkiä henkilöstön lisäyksellä. Työvoiman palkkauksesta aiheutuvien työvoimakustannusten ja muiden kulujen yhteyttä kysynnän kasvutarpeeseen arvioitiin case-tarkastelussa. Tarkastelu toteutettiin toimialoittain. Esimerkkialat: liike-elämän palvelut (tilitoimistopalvelut), henkilöpalvelut (parturi-kampaamo -ala), kauppa (bensiiniala), rakennusala (LVI-asennus), kuljetus ja tietoliikenne (kuorma-autoala), teollisuus (metalli- ja elektroniikka-ala) valittiin yhdessä Suomen Yrittäjien kanssa. Saatujen case-tulosten perusteella selvitettiin, kuinka suuren työllistämiskynnyksen

---

<sup>4</sup> Kyselylomakkeet ovat saatavissa tutkijoilta PK-Instituutista.

<sup>5</sup> Työntajayrittäjiksi pyrittiin kyselyssä valitsemaan alle viiden työntekijän yrityksiä. Tarkoituksena oli selvittää ensimmäisen työntekijän palkkaukseen liittyviä kokemuksia ja pienissä yrityksissä arvioitiin näiden asioiden olevan vielä varsin tuoreena yrittäjän mielessä.

työvoimakustannukset ja palkkaukseen liittyvät muut kulut aiheuttavat kysynnän näkökulmasta.

Vaiheittaisen aineistonkeruun tarkoituksena oli parantaa tutkimuksen luotettavuutta ja kattavuutta. Haastattelemalla asiantuntijoita, työnantajina toimivia yrittäjiä ja yksinyrittäjiä sekä tarkastelemalla toimialakohtaisia caseja saatiin monipuolinen kuva eri seikoista, jotka vaikuttavat työnantajaksi ryhtymiseen. Näiden seikkojen yleisyyttä Suomessa selvitettiin kyselytutkimuksella.

# Johtopäätökset ja toimenpidesuositukset

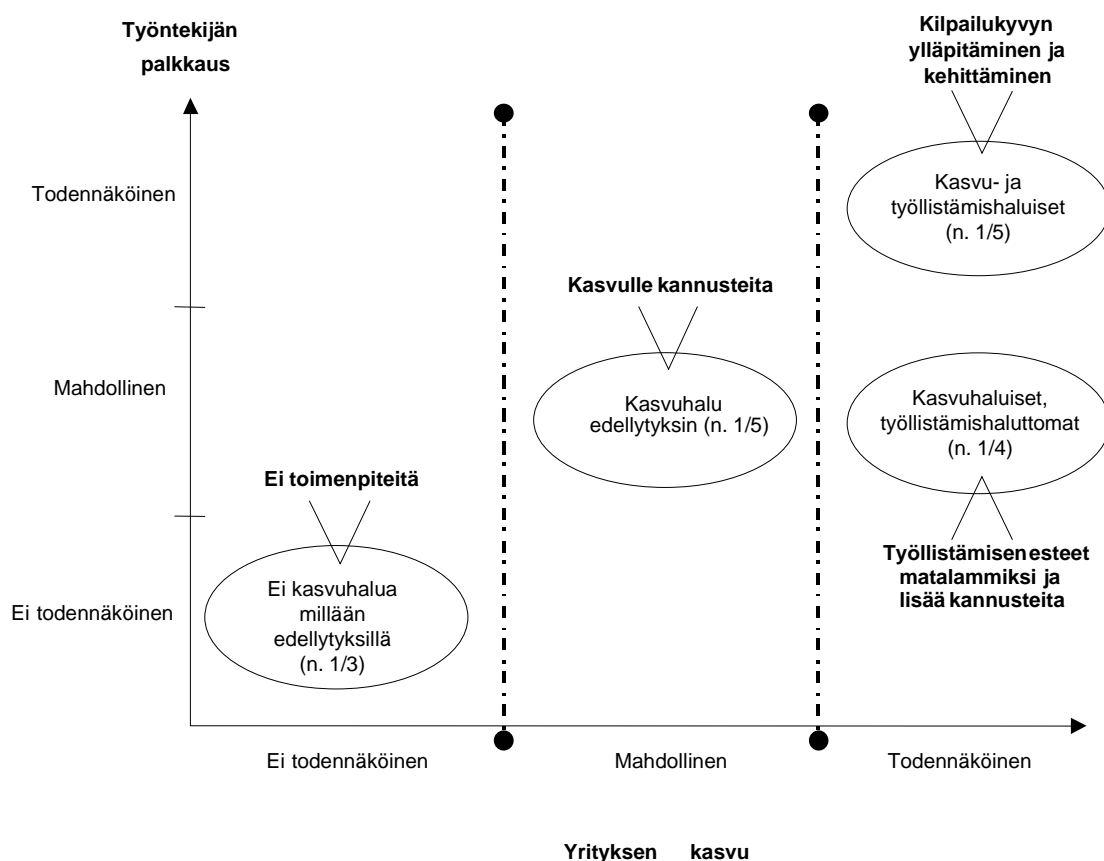
Tutkimuksessa arvioitiin yksinyrittäjien kasvumotivaatiota ja työnantajaksi ryhtymisen kynnyksiä sekä sitä, miten näitä kynnyksiä voidaan madaltaa. Kokonaisvaltaisen viitekehyksen soveltaminen osoittautui tutkimuksessa hyödylliseksi siinä mielessä, että se mahdollisti yrityskasvun ja työvoiman palkkauksen tarkastelun laajasta perspektiivistä. Mikäli tutkimuksessa ei olisi otettu huomioon yrittäjän omaa kasvutarvetta ja kykyä, olisivat yritys ympäristön mahdollisuudet työnantajaksi ryhtymisen kannalta näyttäneet huomattavasti huonommilla.

Kokonaisvaltaisen mallin avulla arvioitiin, millaisia erilaisia ryhmiä yksinyrittäjien joukossa on kasvu- ja työllistämishalun kannalta ja millaisia kynnyksiä työnantajaksi ryhtymiselle on yritys ympäristössä. Näiden ilmiöiden tarkastelu yhdessä antaa mahdollisuuden kohdentaa työllistämistä edistävät elinkeinopoliittiset toimenpiteet oikeisiin ryhmiin.

Osassa työnantajaksi ryhtymisen kynnyksistä on kyse palkkaukseen liittyvistä negatiivisista mielikuvista. Näitä kynnyksiä voidaan madaltaa tiedottamalla yrittäjille keinoista, joilla ongelmia voidaan hallita. Osa kynnyksistä on sellaisia, että niiden konkreettinen madaltaminen loisi mahdollisuuksia lisätä yritysten kasvu- ja työllistämisaikomuksia. Osa kynnyksistä on puolestaan sellaisia, että niiden madaltaminen lähinnä poistaisi kasvu- ja työllistämishaluttomuutta, mutta ei lisäisi yritysten kasvu- ja työllistämisaikomuksia. Esteiden madaltaminen ei siis aina yksin riitä aktivoimaan yrityksiä. Lisäksi tarvitaan toimenpiteitä, jotka tekevät kasvusta ja työllistamisestä yrittäjälle kiinnostavan vaihtoehdon.

Yrittäjät jakautuvat kasvuhaluun suhteen niihin, joita kasvu ei näytä kiinnostavan ja niihin, jotka ovat kasvuhaluisia. Kasvuhaluttomat yrittäjät voidaan vielä jakaa niihin, jotka ovat tyytyväisiä nykytilanteeseensa eivätkä halua kasvattaa toimintaansa missään tilanteessa ja niihin, jotka katsovat olevansa valmiita kasvattamaan yritystään, jos toimintaympäristön edellytykset parantuvat. Kasvuhaluiset yrittäjät puolestaan jakautuvat niihin, jotka uskovat kasvattavansa toimintaa työvoimaa palkkaamalla ja niihin, jotka epäröivät työvoiman palkkausta. Tutkimuksen perusteella noin kolmannes yksinyrittäjistä on sellaisia, jotka eivät halua kasvattaa yritystään millään edellytyksillä (ks. seuraava kuvio). Yritystoiminnan tavoitteena on turvata mielekäs työ itselle ja tällöin kasvupaineita ei välttämättä ole. Tässä ryhmässä kasvuhaluttomuutta

perusteltiin myös sillä, että yrittäjä haluaa kohdistaa omat voimavaransa muuhun kuin yrityksen kasvattamiseen. Syynä voi olla tuotteen tai palvelun laadun korostaminen määrän sijaan, muita kuin kasvua ja taloudellista menestystä painottava arvomaailma, korkea ikä tai terveydentila. Varsinaisia kasvua edistäviä toimenpiteitä ei ole perusteltua kohdistaa tähän ryhmään.



*Yksinyrittäjät kasvu- ja työllistämishalun mukaan sekä elinkeinopoliittisia toimenpiteitä ryhmien aktivoimiseksi*

Noin viidennes yksinyrittäjistä katsoo olevansa valmis kasvattamaan toimintaansa, mikäli toimintaympäristön edellytykset parantuvat. Kasvun esteenä on pääasiassa taloudelliset näkymät ja markkinatilanne: työtä on sopivasti juuri yhdelle tai kysyntää ei ole riittävästi tai riittävän tasaisesti, jotta kasvu olisi rationaalinen vaihtoehto. Toisaalta osa tähän ryhmään sijoittuvista yrittäjistä suhtautuu kasvuun passiivisesti, eikä ole valmis ponnistelemaan kysynnän lisäämiseksi. Lisäksi kysynnän puutteeseen voivat vaikuttaa kilpailu tai yrityksen syrjäinen sijainti. Näiden yrittäjien kannalta tärkeimpään kasvuun vaikuttavaan tekijään eli kysyntään voidaan vaikuttaa vakauttamalla yleistä taloudellista tilaa sekä parantamalla terveen kilpailun mahdollisuuksia.

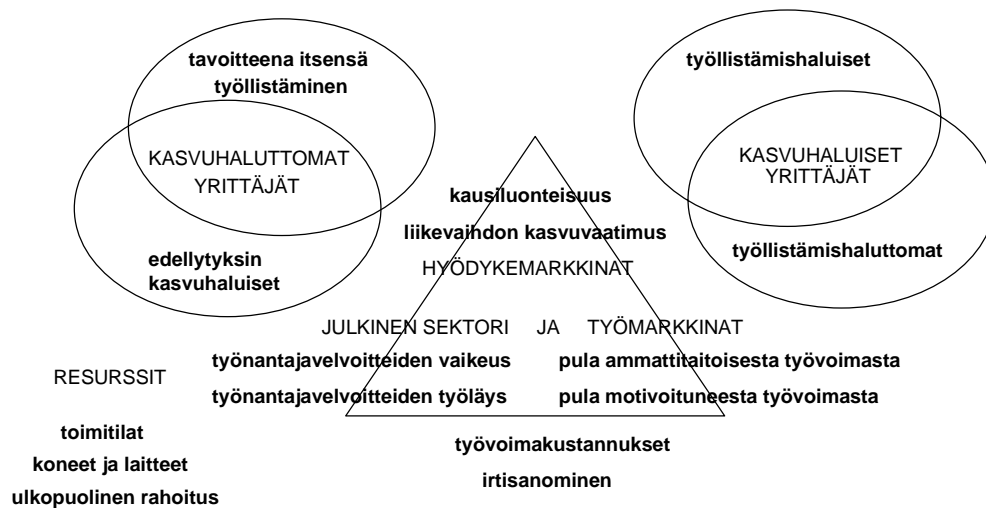
Liikevaihdon kertaluontoista kasvuvaatimusta voidaan myös helpottaa. Olennaisinta on, että potentiaalisten kasvuhaluisten yrittäjien kohdalla kasvuun liittyvien haasteiden voittamisesta tehdään houkuttelevampaa.

Noin neljännes yrittäjistä on sellaisia, joilla on kasvuhalu, mutta ei työllistämisaikomuksia. Nämä yrittäjät mainitsivat työvoiman palkkauksen edellytyksinä useimmin kysynnän kasvun, mutta myös julkisen sektorin sääntelyyn liittyvät tekijät mainittiin usein. Tämän yrittäjryhmän aktivoimiseksi tehokas lähestymistapa voisi olla niiden keinojen yhdistelmä, joilla toisaalta madalletaan työllistämisen kynnyksiä ja toisaalta tehdään työnantajaksi ryhtymisestä entistä kiinnostavampi vaihtoehto. Lisäksi vaihtoehtoisten kasvutapojen avulla on mahdollista päästä kasvu-uralle, jolloin työvoiman palkkaus voi tulla ajankohtaiseksi myöhemmin. Kaikista yksinyrittäjistä noin viidennes on kasvuhaluisia yrittäjiä, jotka aikovat palkata ensimmäisen työntekijän lähimmän kolmen vuoden aikana. Kasvun ja työllisyyden kannalta on olennaista tukea näiden yritysten kasvu- ja työllistämisyrittämyksiä kiinnittämällä huomiota kilpailukyvyn ylläpitämiseen ja kehittämiseen.

Kasvuhaluttomien yrittäjien aktivoiminen kasvu- ja työllistämishaluisiksi on vaikeaa lyhyellä aikavälillä pelkästään esteiden madaltamiseen keskittymällä. Potentiaalisten kasvuhaluisten yrittäjien osalta painotetaan kannusteiden käyttöä kasvuhalun aktivoimiseksi. Lyhyen aikavälin työllisyysvaikutuksiin kohdistuvalla politiikalla voidaan parhaiten vaikuttaa yrittäjiin, joilla on kasvuhalu. Kasvuhaluiset, mutta työllistämishaluttomat tarvitsevat työvoiman palkkauksen esteiden poistamisen lisäksi myös kannustusta.

Merkittävimmät työnantajaksi ryhtymisen kynnykset (ks. seuraava kuvio) liittyvät

1. hyödykemarkkinoihin
2. julkisen sektorin sääntelyyn
3. työmarkkinoihin.



### *Keskeisimmät työnantajaksi ryhtymisen kynnykset*

Yksinyrittäjät kokivat lähes kaikki työvoiman palkkauksen esteet suuremmiksi kuin mitä työnantajayrittäjät ensimmäisen työntekijän palkkauskokemuksen yhteydessä katsoivat niiden olleen. Tuloksia voidaan tulkita siten, että a) työnantajayrittäjien toiminnan luonne on ollut sellainen, ettei kyseisiä ongelmia ole esiintynyt ja joissakin tapauksissa b) yksinyrittäjät pitävät työvoiman palkkauksen esteitä suurempina kuin ne ovat. Esimerkiksi yksinyrittäjät toimivat työnantajayrittäjiä useammin kausiluonteisilla aloilla, mikä vaikeuttaa työnantajaksi ryhtymistä. Sen sijaan tiedon puutteesta oli kyse osittain esimerkiksi työnantajavelvoitteiden vaikeudessa ja irtisanomiseen liittyvissä säädöksissä. Työnantajavelvoitteiden hoitamisen vaikeus samoin kuin irtisanomissäännökset olivat kuitenkin olleet myös työnantajayrittäjille merkittäviä työvoiman palkkaukseen liittyviä tekijöitä. Kokonaisuuden kannalta (sekä yksinyrittäjien että työnantajayrittäjien näkökulmasta) vähiten merkittäviä työnantajaksi ryhtymisen kynnyksiä ovat tutkimuksen perusteella tilojen ja koneiden sekä laitteiden tarve samoin kuin ulkopuolisen rahoituksen tarve ja saatavuus.

### **Toimenpidesuosituksia:**

*Yksinyrittäjät voisivat hyötyä koulutuksesta, jossa perehdytään työnantajaksi ryhtymiseen. Tämän koulutuksen toteuttamismahdollisuuksia esim. osana TE-keskusten tarjoamaa yrityksille ja työnantajille suunnattua koulutusta tulisi selvittää.*

Koulutuksen sisältöä suunniteltaessa on tarpeen ottaa huomioon koko työnantajaksi ryhtymisen ongelmakenttä liikevaihdon kasvutarpeesta



työnantajavelvoitteiden hoitamiseen, työntekijän irtisanomiseen ja erilaisiin rahoitustarpeisiin liittyviin asioihin. Yrittäjät pitävät työnantajaksi ryhtymisen kannalta tärkeimpinä koulutustarpeina henkilöstöjohtamista ja työelämän lainsäädännön sekä verotuksen ja kirjanpidon hallintaa. Yrittäjät suosivat muodollisen koulutuksen sijaan vapaamuotoisempia tilaisuuksia, joissa yrittäjät voivat vaihtaa kokemuksia.

## **Hyödykemarkkinat**

Kriittisimmäksi tekijäksi työvoiman palkkauksen kannalta nousi yrityksen asema hyödykemarkkinoilla. Työvoimaa ei voida palkata, jos kysyntää ei ole riittävästi tai se ei ole riittävän tasaista. Työvoiman palkkaukselle on lähtökohtana kilpailukykyinen tuote tai palvelu sekä aktiivinen markkinointi. Yrittäjän oman työpanoksen ylittävä kysyntä ei kuitenkaan välttämättä vielä riitä kattamaan ensimmäisen työntekijän palkkausta.

Sekä yksinyrittäjät että työnantajayrittäjät pitivät **liikevaihdon kasvuvaatimusta** työvoiman palkkauksen yhteydessä varsin suurena (keskimäärin 390.000 mk), mutta työnantajayrittäjillä liikevaihdon kasvuvaatimus oli lopulta vaikeuttanut ensimmäisen työntekijän palkkausta huomattavasti vähemmän verrattuna yksinyrittäjien arvioihin. Työnantajayrittäjät olivat useimmiten palkanneet ensimmäisen työntekijänsä vastauksena kysynnän kasvuun. Ympäristötekijöiden vuoksi kasvuhaltuimmat yksinyrittäjät sekä yksinyrittäjät, jotka olivat kasvu- mutta eivät työllistämishaluisia pitivät liikevaihdon kasvutarvetta muita yksinyrittäjiä useammin työvoiman palkkauksen esteenä. Kysynnän suotuisa kehittyminen on siis olennainen edellytys sekä kasvu- että työllistämishalun aktivoitumiseksi.

Toiminnan **kausiluonteisuus** rajoittaa tutkimuksen perusteella merkittävästi työvoiman palkkausta. Kausiluonteisilla aloilla kysyntää voi sesonkiaikoina riittää useamman henkilön työpanoksen verran, mutta hiljaisempina aikoina työntekijöihin ei ole varaa. Tutkimuksen perusteella todennäköisyys toimia yksinyrittäjänä kasvaa sitä mukaa, mitä kausiluonteisempaa toiminta on. Esimerkiksi jos yrittäjän arvio toiminnan kausiluonteisuudesta siirtyisi keskimmaisesta eli neutraalista luokasta luokkaan ”toiminta ei ole juurikaan kausiluonteista”, lisääntyisi työnantajana toimimisen todennäköisyys 4 prosentilla. Suomessa tämä tarkoittaisi 4.000 uutta työnantajayrittäjää ja siis ainakin 4.000 uutta työpaikkaa. Yli puolet yksinyrittäjistä ja puolet työnantajayrittäjistä, joiden toiminta oli kausiluonteista katsoi

kausiluonteisuuden vaikeuttavan/vaikeuttaneen ensimmäisen työntekijän palkkausta.

Pitkällä aikavälillä kysyntäolosuhteita edistävät vakaat taloudelliset olot ja sen myötä kuluttajien ostovoiman vahvistuminen samoin kuin terveen kilpailun edistäminen. Liikevaihdon kasvuvaatimuksen sekä toiminnan kausiluontoisuuden aiheuttamia työvoiman ryhtymisen kynnyksiä voidaan lyhyellä aikavälillä madaltaa epäsuorasti lisäämällä joustavuutta työmarkkinoilla sekä alentamalla ensimmäisen työntekijän palkkaukseen liittyviä kustannuksia.

### **Toimenpidesuosituksia:**

Paikallinen sopiminen ja joustavat työsuhteet antavat osaltaan mahdollisuuksia yrityksille nopeaan reagointiin kysynnän kehitykseen. Joustavina työsuhteina voidaan yritysten kannalta pitää mm. osa- ja määräaikaisia työsuhteita. Koeaika, työvoiman vuokraus ja lomautuskäytännöt voivat olla myös keinoja hallita kysyntään liittyvää epävarmuutta.

*Joustavien ja myös tuloksen kehittymiseen sidottujen työntekijän palkkausmuotojen kehittämistä olisi tarpeen selvittää. Samalla olisi selvitettävä mahdollisuuksia rinnakkaisiin työsuhteisiin, joissa työntekijä voi olla kannattavasti yhtäaikaan usean yrityksen palveluksessa.*

Olisi myös tarkemmin selvitettävä seuraavia mahdollisuuksia ensimmäisen työntekijän palkkauksen välittömien kustannusvaikutusten alentamiseen:

*Työllistämistuki ensimmäistä työntekijää palkkaavalle yritykselle.*

*Etupainotteisten työnantajamaksujen muuttaminen reaaliaikaisiksi.*

*Tilapäinen kevennys yrittäjän sosiaalivakuutusmaksuihin ensimmäistä työntekijää palkkaavalle yritykselle.*

Liikevaihdon kasvutarpeen kustannusvaikutuksia voidaan pienentää myös vaihtoehtoisia kasvutapoja käyttämällä. Yrittäjä voi kasvattaa toimintaa esimerkiksi verkoston turvin tilanteessa, jossa yrittäjän työpanos ei riitä ruuhkahuippujen tasaamiseen, mutta työntekijän palkkaus on liian riskialtista kausiluonteisuuden vuoksi.

## **Julkisen sektorin sääntely**

Hyödykemarkkinoiden jälkeen toiseksi tärkein työnantajaksi ryhtymisen kynnyksen muodostava kokonaisuus on julkisen sektorin sääntely. Mitä vaikeampana yrittäjä piti **työnantajamaksujen hoitamista** sitä todennäköisempää oli, että hän oli yksinyrittäjä, vaikkakin myös työntajayrittäjille työnantajamaksut ovat vaikeita. Mikäli yrittäjien arvioita työnantajamaksujen hoitamisen vaikeudesta voitaisiin siirtää keskimmäisestä eli neutraalista luokasta luokkaan ”työnantajavelvoitteiden hoitaminen ei ole juurikaan vaikeaa” kasvaisi työntajayrittäjien ja siis myös työpaikkojen määrä laskelmien perusteella 3 prosentilla eli 3.000 kappaleella. Työnantajavelvoitteiden hoitamisen vaikeus oli yksinyrittäjien mukaan myös tärkeä työvoiman palkkausta estävä tekijä. Työnantajamaksujen hoitamisen työläydessä ei työntajayrittäjien ja yksinyrittäjien arvioissa ollut eroja. Työnantajamaksujen hoitamisen työläyttä ei pidetty ensimmäisen työntekijän palkkauksen esteenä. Työnantajavelvoitteiden työläys kuitenkin karsii työvoiman palkkaushalukkuutta, koska työnantajavelvoitteet koettiin työlääksi muita useammin ryhmässä, jossa yksinyrittäjät olivat kasvu- mutta eivät työllistämishaluisia.

Merkittävää on se, että 40 prosenttia yksinyrittäjistä, jotka kritisoivat työnantajavelvoitteiden hoitamista, eivät osanneet sanoa, mitkä työnantajamaksuista ovat erityisen hankalia hoidettavia ja miksi. Tämä voidaan tulkita siten, että yksinyrittäjät eivät välttämättä tiedä, millaisia erilaisia maksuja työnantajan velvoitteisiin kuuluu ja miten ne hoidetaan. Asiantuntijahaastattelussa työnantajamaksujen hoitamisen vaikeus ja työläys kohdentuivat usean eri tahon mukana oloon ja siihen, että kukin eri tahoista tarkastelee työvoiman palkkaukseen liittyviä yrittäjän maksuja omasta näkökulmastaan.

### **Toimenpidesuosituksia:**

*Työnantajavelvoitteiden vaikeuden ja työläyden helpottamiseksi on tarpeen edelleen kehittää viranomaisyhteistyötä, joka tähtää työntajabyrokratian vähentämiseen.*

*Lisäksi työnantajavelvoitteiden hoitamista voitaisiin helpottaa kehittämällä olemassa olevia neuvontapalveluja siten, että yrittäjä saisi yhdestä pisteestä ratkaisut näiden velvoitteiden hoitamiseen. Kattavat neuvontapalvelut voitaisiin keskittää esimerkiksi TE-keskuksiin.*

Riittävän kysynnän puutteeseen liittyvät **työvoimakustannukset**, joista merkittävä osa koostuu työnantajamaksuista. Yrittäjät suhtautuvat kriittisesti sosiaalivakuutus- ja eläkemaksuihin, mutta kaikkein suurin kritiikki kohdistuu työvoimakustannuksiin, joille yrittäjä ei katso suoranaisesti saavansa vastinetta (esim. sairasajan, vanhempainloma-ajan sekä loma-ajan palkat ja työnantajamaksut). Kyselyssä yksinyrittäjät arvioivat ensimmäisen työntekijän työvoimakustannukset selvästi suuremmaksi kuin mitä ne olivat olleet työnantajayrittäjillä. Keskimääräinen työntekijän palkkauksesta aiheutuva työvoimakustannus arvioitiin yrittäjien keskuudessa 156.298 markaksi. Jos kustannukset laskisivat 10.000 markalla, kasvaisi todennäköisyys toimia työnantajana 1,5 prosenttia. Työnantajamaksujen ollessa keskimäärin 25 prosenttia työvoimakustannuksista 10.000 markan pudotus työvoimakustannuksiin syntyisi esimerkiksi alentamalla työnantajamaksuja neljänneksellä, jolloin siis työnantajana toimimisen todennäköisyys lisääntyisi mainitut 1,5 prosenttia. Laskelmien perusteella tämä tarkoittaisi 1.500 uutta työnantajayrittäjää. Yksinyrittäjät pitivät työvoimakustannuksia niin ikään merkittävämpänä työnantajaksi ryhtymisen esteenä kuin työnantajayrittäjät.

### **Toimenpidesuosituksia:**

*Ensimmäisen työntekijän palkkauksen yhteydessä voitaisiin käyttää työllistämistukea työnantajamaksujen alentamiseen. Työnantajan sosiaalivakuutus- ja eläkemaksujen helpotusta tulisi harkita keinona kannustaa yritystä ensimmäisen työntekijän palkkaukseen.*

*Koulutus sekä suunnittelun apuvälineet työntekijästä syntyvän kokonaiskustannuksen (peruspalkka, työnantajamaksut, työajan lyhennyskorvaukset, lomarahat ja sairauspoissaolot jne.) laskemiseksi edesauttaisivat työvoimakustannusten arviointia. Esimerkiksi ohjelma työvoiman palkkauksen budjetointiin internetissä voisi olla tällainen apuväline.*

**Irtisanomisen vaikeutta** pidettiin tärkeänä työntajaksi ryhtymisen kynnyksenä sekä yksinyrittäjien että työnantajayrittäjien keskuudessa. Toisaalta haastatellut asiantuntijat uskoivat yrittäjien näkemysten irtisanomisen vaikeudesta olevan osaksi liioiteltuja. Suurin huolenaihe irtisanomiseen liittyen oli yksinyrittäjillä se, ettei työntekijää voi tarvittaessa – työn vähetessä, työntekijän ollessa epäpätevä tai hänen työmotivaationsa ollessa heikko – irtisanoa riittävän nopeasti. Tämä oli myös aiheuttanut työnantajayrittäjille eniten ongelmia. Työnantajayrittäjien kokemuksiin verrattuna suurempi osa yksinyrittäjistä oli huolestunut irtisanomiseen liittyvistä korvauksista. Työnantajayrittäjille irtisanominen oli ollut epämieluisaa erityisesti

henkilökohtaisella tasolla. Pienissä yrityksissä työnantajan ja työntekijän suhde onkin yleensä kiinteämpi suuriin yrityksiin verrattuna ja yrittäjän kokemaa vastuu työntekijästä saattaa muodostua ongelmaksi irtisanomisen kannalta.

### **Toimenpidesuosituksia:**

*Yrittäjille tulee tarjota helposti saatavilla olevaa tietoutta työntekijän palkkaukseen liittyvistä asioista kuten erilaisista työsuhteista ja irtisanomissäännöksistä.*

Irtisanomisongelmia voidaan ehkäistä joustavia työsuhteita kehittämällä sekä lisäämällä tietoutta jo tarjolla olevista mahdollisuuksista (koeaika, osa-aikainen ja määräaikainen työsuhde, työharjoittelu, lomautuskäytännöt), joilla voidaan varmentaa työntekijöiden soveltuvuus ja yrityksen mahdollisuudet hallita henkilöstökustannuksia vaikeassa taloudellisessa tilanteessa.

*Sopivan työntekijän löytämistä edistävien olemassa olevien edullisten ja helppokäyttöisten rekrytointipalveluiden sekä erilaisten soveltuvuustestien tarjontaa ja tarjonnasta tiedottamista tulee tehostaa.*

### **Työmarkkinat**

Kolmanneksi tärkeimmäksi kokonaisuudeksi työnantajaksi ryhtymisen kynnyksistä tulkittiin tutkimustulosten perusteella **pula soveltuvasta työvoimasta** työmarkkinoilla. Ongelmana työvoiman saatavuudessa oli sekä ammattitaidon puute että yrittäjän näkökulmasta katsottuna pula oikealla tavalla työhön asennoituvasta työvoimasta. Työvoimapula vaivaa erityisesti rakennemuutoksen läpikäyneitä aloja. Työttömissä on runsaasti koulutuksen saaneita hakijoita, joilla ei ole lainkaan alakohtaista työkokemusta. Yrittäjät myös kritisoiivat koulutuksen teoriapainotteisuutta.

Sekä yksinyrittäjät että työnantajayrittäjät katsoivat ammattitaitoisen työvoiman puutteen merkittäväksi työvoiman palkkaukseen liittyväksi ongelmaksi samoin kuin merkittäväksi työvoiman palkkauksen esteeksi. Suomalaisen koulutustason ja toisaalta työttömyystilanteen valossa voidaan olettaa, että koetun työvoimapulan syynä ovat osittain myös muut rekrytointivaikeudet. Yrittäjät eivät välttämättä tunne käytössä olevia palveluita ja kanavia. Pienet yritykset eivät välttämättä voi tarjota työntekijöille samanlaisia etuuksia ja urakehitysmahdollisuuksia kuin suuremmat yritykset. Toisaalta työskentelyssä pienessä yrityksessä on myös etuja, esimerkiksi mielekkäät työkokonaisuudet, yrityksen toiminnan tuloksen hahmottaminen konkreettisena kokonaisuutena sekä hyvä työilmapiiri.

## **Toimenpidesuosituksia:**

*Yritysten ja työntekijöiden kohtaamista tulee edistää yritysten ja oppilaitosten väliseen yhteistyöhön panostamalla ja suuntaamalla koulutusta myös hyvin pienten yritysten tarpeita vastaavaksi.*

Yritysten ja oppilaitosten yhteistyötä voitaisiin edistää kehittämällä erilaisia työharjoittelu-, opinnäyte- ja mentorointimuotoja yritysten ja opiskelijoiden välillä. Lisäksi oppisopimuskäytäntöjä tulisi entisestään kehittää. Näiden ansiosta yrittäjillä olisi mahdollisuus arvioida työntekijän soveltuvuutta pitempiaikaiseen työsuhteeseen. Toisaalta yritysten ja oppilaitosten yhteistyön myötä myös opiskelijoilla olisi mahdollisuus hankkia näkemyksiä ja kokemuksia käytännön yritysmaailmasta.

*Mielikuvaa pienistä yrityksistä työnantajana tulisi parantaa.*

*Pienille yrityksille tulisi olla tarjolla kohtuuhintaisia rekrytointipalveluita ja soveltuvia julkisia työnantajapalveluita.*

Työnantajaksi ryhtymisen kynnykset ovat yhteydessä toisiinsa. Esimerkiksi työnantajamaksujen suuruus vaikuttaa osaltaan siihen, minkä verran yrityksen liikevaihdon täytyy nousta, jotta työntekijästä syntyvät työvoimakustannukset saadaan katetuiksi. Irtisanomissäädökset vaikuttavat puolestaan siihen, kuinka joustavasti yrityksellä on mahdollisuus reagoida kysynnässä tapahtuviin vaihteluihin. Ammattitaitoisen ja oikean asenteen omaavan työntekijän saaminen on tärkeää, jotta yrityksen tuottavuus saadaan kohoamaan nopeasti tasolle, joka kattaa työvoiman palkkauksen kustannukset. Samoin eri tahojen vaikutusalueet ovat päällekkäisiä, esimerkiksi työvoimakustannukset määräytyvät osin työmarkkinaosapuolten sopimusten, osaksi lainsäädännön tuloksena. Näistä seikoista johtuen edellä esille tuodut toimenpidesuosituksukset ovat niinkään osittain päällekkäisiä. Toimenpidesuosituksukset ovat kootusti ja tiivistetysti:

1. Yksinyrittäjillä on tarve laaja-alaisesta työnantajaksi ryhtymiseen perehdyttävästä koulutuksesta. Tämän koulutuksen toteuttamismahdollisuuksia esimerkiksi osana TE-keskusten tarjoamaa yrityksille ja työnantajille suunnattua koulutusta tulisi selvittää.
2. Liikevaihdon kasvuvaatimusta ja työvoimakustannusten lisäystä ensimmäisen työntekijän palkkauksen yhteydessä tulisi helpottaa. Tulisi selvittää tarkemmin, kuinka yksinyrittäjän työllistämismahdollisuutta voidaan parantaa erilaisin työllistämistukiratkaisuin, lisäämällä julkisen sektorin säättämien

maksujen maksuaikataulujen joustavuutta tai tarjoamalla työvoiman palkkauksen yhteydessä tilapäistä kevennystä yrittäjän sosiaalivakuutus- tai eläkemaksuihin.

3. Paikallisesti sovittavien joustojen lisääminen ja rinnakkaisten työsuhteiden solmimiseen liittyvien esteiden purkaminen lisäisi yrittäjän mahdollisuutta reagoida kysyntätilanteeseen nopeammin. Myös tulokseen sidottujen joustavien palkkausmuotojen kehittäminen on tärkeää.
4. Työnantajavelvoitteiden hoitamisen vaikeuden ja työläyden helpottamiseksi on tarpeen edelleen kehittää viranomaisyhteistyötä, joka tähtää työnantajabyrokratian yksinkertaistamiseen (esimerkiksi työnantajamaksujen yhdistäminen).
5. Yritysten ja työntekijöiden sekä heidän työelämäänsä liittyvien käsitystensä kohtaamista voitaisiin edistää kehittämällä mm. työharjoittelu-, opinnäyte- ja mentorointimuotoja yritysten ja oppilaitosten välillä. Oppisopimuskoulutusjärjestelmää tulisi kehittää palvelemaan myös yrittäjiä, jotka ovat aikeissa ryhtyä työnantajiksi. Sopivan työntekijän löytämistä edistävien olemassa olevien edullisten ja helppokäyttöisten rekrytointipalveluiden sekä erilaisten soveltuvuustestien tarjontaa ja tarjonnasta tiedottamista voitaisiin tehostaa.

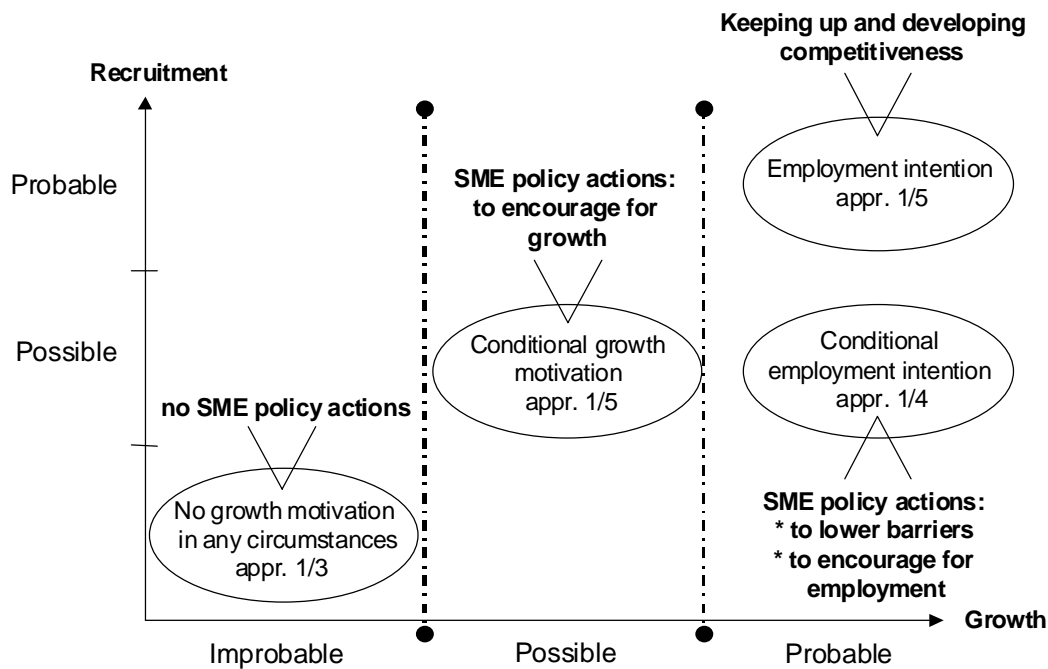
## **Executive summary**

This study examines barriers to growth and employment for the self-employed, as well as ways of lowering the barriers. Within the study, the views of the self-employed were compared to those of employers (max. 5 employees). As a framework, the authors utilised a model which considers an enterprises' and entrepreneurs' ability and need for growth, as well as possibilities for growth in the business environment. The results of the study are based on a synthesis of expert and entrepreneur interviews (together 45 persons), a survey of entrepreneurs (total 591 entrepreneurs) as well as case-studies concerning demand for increase in an enterprise's turnover when employing in different fields (six cases). The interviews were conducted in autumn 1999 and the survey in spring 2000.

On the basis of the study, the self-employed can be divided into four groups according to their motivation for growth and employment. First, there are entrepreneurs who are not interested in growing their business under any circumstances. The second group of entrepreneurs are not willing to grow their business due to the circumstances of the business environment. The third group consists of the self-employed who are growth motivated, but not interested in employment. Finally, there is a group of the self-employed who are both growth motivated and intend to employ in the near future.

**On the basis of the study about one third of the self-employed do not want to grow their business under any circumstances** (see next picture). The purpose of the business is to provide a meaningful job for oneself and that is why there is not necessarily any pressure for growth. Another argument for not considering growth was allocating the resources on other things than growth, for example on product quality. In addition, entrepreneur's values may be oriented towards other things than growth and financial success. Additionally, high age as well as poor health decrease willingness to grow.





### *Self-employed growth motivation and employment intentions*

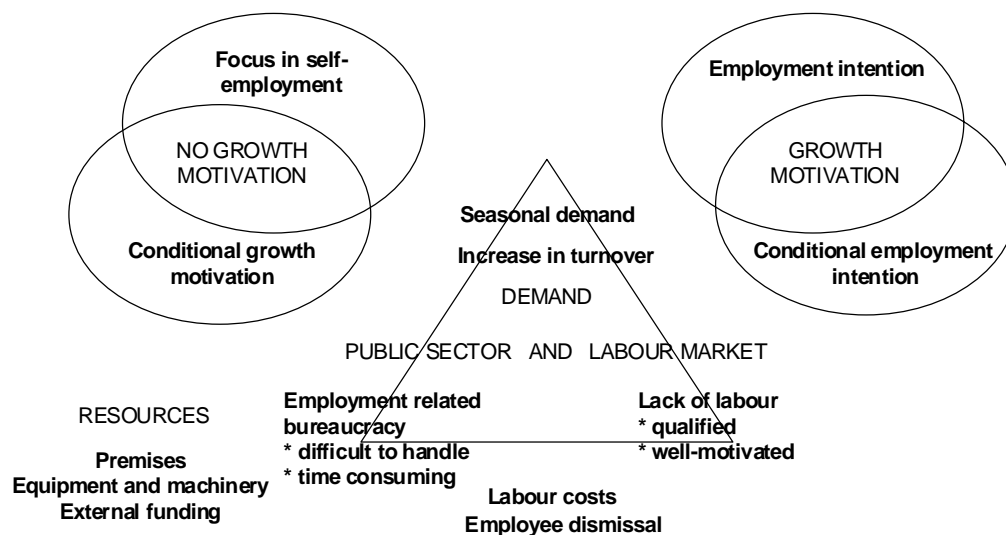
**About one fifth of the self-employed are entrepreneurs who consider circumstances in the business environment as a reason for an unwillingness to grow.** The most significant barrier to growth is the market situation: lack of sufficient or steady demand. On the other hand, part of these entrepreneurs are not willing to put effort into growth and, thus, increase in demand is more improbable. The growth motivation of these self-employed could be affected by SME policy by stabilising the economy, advancing possibilities for sound competition as well as supporting aims to increase competitiveness in enterprises. In order to make growth a more interesting alternative for these self-employed, providing incentives for growth is essential.

**About one quarter of the self-employed are willing to grow but do not intend to employ.** These self-employed most often mentioned an increase in demand as a precondition for employment, but also regulations in the public sector were mentioned as limiting willingness to employ. An efficient way to activate these entrepreneurs towards growth and employment would be a combination of SME-policy instruments, which both aim at providing incentives for employment and at lowering the barriers to employment. In addition, supporting alternative growth options (for example networking) would advance growth for these self-employed. Alternative growth options may help to start a growth path and thus later increase employment directly in the enterprise. **One fifth of self-employed were growth oriented and also intended to employ in the near future.** Supporting aims for growth and employment of these self-employed through SME-policy is essential by advancing the development and maintenance of competitiveness.

According to the study the most significant barriers to employment are

- lack of sufficient or steady demand, the requirement for a sharp increase in turnover in case of employment,
- labour costs and bureaucracy related to duties on employee's wage, difficulties in cases of dismissal, as well as
- lack of skilled labour.

The self-employed considered almost all the barriers more significant than employers. This can be explained by 1) differences in the nature of businesses between the self-employed and employers or 2) exaggeration of certain barriers. The latter was considered partly being the case in terms of bureaucracy related to the cost of duties on employee's wages, as well as difficulties in cases of dismissal. However, bureaucracy related to duties on employee's wages and difficulties in cases of dismissal had also been significant problems for employers. The least important factors preventing employment were lack of premises, as well as machinery and equipment and supply of finance.



### *Barriers to growth*

The most important barrier to growth and employment was related to an enterprise's position in the market. The precondition for employment is sufficient and steady demand. Basically, that requires competitive products or services as well as active marketing. However, even though there may often be more demand for one's goods/services than s/he is able to offer when working alone, the level of demand may still be insufficient to consider employment. In other words, employment requires a significant increase in an enterprise's

turnover. The self-employed and employers estimated **the required increase in sales** when employing the first employee equally highly, but the self-employed considered this increase as a more important barrier to growth than employers. The demand for increase in sales was especially emphasised by both the self-employed who were not willing to grow their business because of the circumstances in the business environment, as well as the self-employed who were growth-oriented but not willing to employ.

Further, in certain fields the level of demand may, during a busy season, require several employees' contribution, but during the out-of-season period, enterprises cannot afford employment. According to the study, the self-employed considered their operations being **seasonal** more often than employers. However, both emphasised seasonal variations in demand as a barrier to employment.

Public sector regulations were the second most important barrier to employment in the study. The **difficulty of handling duties on employee's wage** was considered to be as a result of the decentralisation of the payments, that is, there are too many public authorities involved in the process. Both the self-employed and employers considered handling duties on employee's wage difficult. However the self-employed mentioned the difficulties more often and also emphasised their role as a barrier to employment more often than employers. The self-employed and employers stated as often that handling duties on employee's wage is time consuming. However it was not emphasised as a barrier to employment. It is interesting that 40 per cent of the self-employed who criticised the duties on employee's wage could not specify which of the duties are most difficult and why. This indicates that self-employed are not necessarily aware of all the different duties and how they should be handled.

**Labour costs** which consist partly of duties on employee's wage were also considered as a barrier to growth. Entrepreneurs criticised social insurance and pension fees, but most of the criticism was focused on fees, which are not directly related to employees' contribution (wages and duties on wages on sick leave, parental leave as well as holidays). However, the self-employed estimated the cost for the first employee being higher than employers did based on their experiences. The self-employed also considered labour costs more often as a barrier to employment than did the employers.

Both self-employed and employers considered the **difficulty of dismissal** an important barrier to employment. On the other hand, the interviewed experts were of the opinion that the difficulties of dismissal are partly exaggerated. The most important factor related to difficulties on dismissal was, according to both self-employed and employers, that the period of notice is too long. Also, the problem in small enterprises from the perspective of dismissal is that the relationship between an employer and an employee is often very close. An

entrepreneur might feel her/himself as being responsible for the employee even though there are no more prerequisites for employment.

The third most important barrier to employment is, according to the study, **lack of labour**. This refers to the lack of supply of skilled labour as well as well-motivated labour. Lack of skilled labour is a problem especially in fields which have gone through structural changes. Also, due to the recent recession, many graduates had no possibilities to gain work experience. Entrepreneurs also criticised education for concentrating on theory at the cost of practical skills. However, problems with recruitment in small enterprises might also be one reason for perceived lack of labour. Entrepreneurs are not necessarily aware of various recruitment channels and available services. In addition, some small business sectors are undervalued among potential employees. Small enterprises do not necessarily have the same benefits and career opportunities to offer than larger ones have. Both the self-employed and employers considered lack of skilled labour a significant barrier to growth.