

14.10.2019

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

HE 29/2109 vp
VNS 272019 vp

Lausunto vuoden 2020 talousarviosta ja julkisen talouden suunnitelmasta vuosille 2020-2023

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Suomen Yrittäjiltä lausuntoa hallituksen esityksestä valtion talousarvioksi vuodelle 2020 (HE 29/2019 vp) ja valtioneuvoston selonteosta julkisen talouden suunnitelmaksi vuosille 2020-2023 (VNS 2/2019 vp). Suomen Yrittäjät esittää lausuntonaan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan toimialaa koskevilta osin seuraavaa.

Rakenteelliset muutokset ovat välttämättömiä hallituksen tavoitteiden saavuttamiseksi

Hallituksen keskeisenä talouspolitiikan tavoitteena on saada työllisyysaste nostettua 75 prosenttiin vuoden 2023 loppuun mennessä sekä tasapainottaa julkinen talous vuonna 2023. Jälkimmäinen tavoite tulisi saavuttaa tarkemmin määrittelemättömän normaalin kansainvälisen taloudellisen tilanteen vallitessa.

Hallituksen ensimmäinen budjetti vuodelle 2020 ei tue yllämainittujen tavoitteiden saavuttamista. Kansainvälisen talouden kasvun hidastumisen seurauksena myös Suomen talouden tilanne on kääntynyt heikompaan suuntaan ja ennusteiden valossa seuraavien muutaman vuoden kasvu tulee oleman varsin vaatimatonta, noin prosentin luokkaa. Nyt jo nähdään, että työllisyysasteen nousu on katkennut samoin kuin työttömyyden väheneminen. Suhdanteista ei enää saada vetoapua, kuten neljänä edellisenä vuotena.

Jotta hallituksen asettamiin tavoitteisiin päästäisiin, on tehtävä merkittäviä rakenteellisia uudistuksia myös työlainsäädäntöön ja työmarkkinoille. Budjettiehdotuksessa ei ole kuitenkaan lääkkeitä työmarkkinoiden tehokkuuden lisäämiseksi. Suomessa on tällä hetkellä käyttämätöntä työvoimaresurssia aivan liikaa. 25-64-vuotiaista työvoiman ulkopuolella on noin 450 000 henkilöä. Työvoiman kysyntää ja tarjontaa lisääviä toimenpiteitä ei esitetä eikä myöskään kohtaanto-ongelman lievittämiseksi esitetä ratkaisuja.

Suomen yrityksistä ylivoimaisesti valtaosa on pk-yrityksiä. 93 prosenttia yrityksistä on mikroyrityksiä, jotka työllistävät alle 10 henkeä. Työnantajayrityksiä on noin 90 000. Yksinyrittäjiä on noin 200 000 ja niiden määrä on kasvanut vahvasti 2000-luvulla. Työnantajayritysten määrä on samaan aikaan säilynyt paikallaan. Suomessa yksinyrittäjien osuus työllisyydestä on 13 prosenttia, mikä on selkeästi enemmän kuin muissa pohjoismaissa.

Uudet työpaikat ovat syntyneet pääosin pk-yrityksiin. Vuosina 2001-2017 pk-yrityksiin syntyi 135 000 työpaikkaa. On kuitenkin tärkeä huomata, että pienissä mikroyrityksissä työpaikkojen määrä on laskenut voimakkaasti 2000-luvulla. 2-4 henkeä työllistävissä yrityksissä työpaikkojen määrä on vähentynyt 2000-luvulla noin 45 000:lla.

Hallituksen toimenpiteet työllisyysasteen nostamiseksi keskittyvät pääasiassa palkkatuen lisäämiseen ja kehittämiseen sekä työvoimapalvelujen kehittämiseen. Vaikka nämä ovat suurelta osin kannatettavia hankkeita, Suomen työmarkkinoilla pitäisi kuitenkin ensisijaisesti tehdä rakenteellisia uudistuksia, jotka parantavat työvoiman tarjontaa ja lisäävät yrittäjien halukkuutta ja rohkeutta palkata työntekijöitä.

Keinoja tähän on olemassa; esimerkiksi työpaikkasopimisen edistäminen ja järjestäytymättömiä työnantajia koskevien sopimiskieltojen poistaminen, irtisanomiskynnyksen alentaminen ja takaisinottovelvollisuudesta luopuminen. Suomen kilpailijamaissa, muun muassa Saksassa ja Tanskassa, mainitut keinot ovat johtaneet hyvään työllisyyskehitykseen ja alhaiseen työttömyyteen. Myös työttömyysturvajärjestelmää voitaisiin kehittää, jotta kannusteet työn vastaanottamiseen olisivat suuremmat.

Palkkatuki ei yksin luo työllisyyttä

Hallitus on esittänyt palkkatuen merkittävää lisäämistä. Palkkatuki on hallituksen mukaan keskeinen keino työllisyystavoitteen saavuttamiseksi. On selvää, että palkkatukijärjestelmää tulee joustavoittaa ja yksinkertaistaa. Palkkatuen nykyinen hakemis- ja maksatusprosessi sisältää pullonkauloja ja epä johdonmukaisuuksia, jotka poistamalla järjestelmästä saadaan sekä työnhakijan että työnantajan kannalta toimivampi.

On kuitenkin tärkeää tunnustaa, ettei palkkatuen lisääminen ole riittävä keino hallituksen työllisyystavoitteen kannalta. Palkkatuen vaikuttavuus on tutkitusti heikkoa. Yksityisissä yrityksissä palkkatuetulla työllä on vain vähäisiä positiivisia vaikutuksia työllistyneiden ansioihin ja työjaksojen

pituuuteen. Julkisella sektorilla ja kolmannella sektorilla positiiviset vaikutukset ovat vieläkin vähäisempiä.¹

Palkkatukijärjestelmän kehittäminen on tärkeää erityisesti sellaisten henkilöiden kannalta, joilla on syystä tai toisesta alentunut tuottavuus tai muita vaikeuksia työllistyä. On kuitenkin olennaista ymmärtää, että yksityisissä yrityksissä työntekijän palkkaaminen lähtee aina työvoiman tarpeesta eikä yritykselle maksettava palkkatuki ole palkkaamispäätöksessä merkityksellinen tekijä. Jos yrityksessä on tarvetta työntekijälle, rekrytointi tapahtuu yleensä myös ilman tukea. Palkkatuki ei siten luo työllisyyttä.

Palkkatuen tarkoituksena tulee jatkossakin olla työllistymistä edistävä tuki, jolla kompensoidaan alentunutta tuottavuutta. Jotta vaikutukset yritysten väliseen kilpailuun jäisivät mahdollisimman vähäisiksi, tukea ei pidä antaa niille, jotka työllistyisivät myös ilman sitä. Palkkatuen käyttöä voitaisiin kuitenkin laajentaa nykyisestä tietyille erityisryhmille. Maahanmuuttajien kohdalla palkkatuki voisi toimia nykyistä tehokkaammin työmarkkinoille pääsyn apuna, joskin on huolehdittava siitä, että palkkatuki kohdentuu vain sitä tarvitseville.

Palkkatukijärjestelmää voitaisiin kehittää esimerkiksi siten, että lisättäisiin sitovia ennakkopäätöksiä palkkatukikelpoisuudesta sekä työnantajalle että työntekijälle. Myös haku- ja maksatusprosessin byrokratiaa olisi tarpeen keventää. Yleisesti olisi kannatettavaa siirtyä palkkatukeen liittyvästä etukäteisharkinnasta nopeampaan prosessiin, jossa suurempi paino olisi palkkatuen ehtojen täyttymisen jälkivalvonnalla. Myös työsopimuslain lisätyön tarjoamisvelvoitetta pitäisi tarkastella, sillä se usein käytännössä estää osatyökykyisten palkkaamisen ja palkkatuen käytön.

Palkkatuen vaikuttavuuden tehostamiseksi ja byrokratian yksinkertaistamiseksi olisi myös syytä selvittää, voitaisiinko palkkatuki maksaa suoraan tuen saajalle. Tämä olisi omiaan yksinkertaistamaan palkkatukijärjestelmää ja se mahdollistaisi palkkatuen kytkemisen tarvittaessa helpommin myös muuhun sosiaaliturvaan.

Rekrytointitukikokeilu kannattaa käynnistää

Pääministeri Rinteen hallitusohjelman mukaan tuetaan pk-yritysten kasvua aloittamalla rekrytointitukikokeilu, jolla edistetään kohtaantoa ja alennetaan työttömien rekrytointikynnystä pk-yrityksiin. Yksinyrittäjän riskiä palkata

¹ Palkkatuen vaikuttavuus – palkkatukijärjestelmän ja sen uudistuksien arviointi, Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 75/2018.

ensimmäinen työntekijä madalletaan luomalla hallinnoltaan mahdollisimman kevyt tuki ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen.

Suomen Yrittäjät kannattaa rekrytointitukikokeilun käynnistämistä. Rekrytointitukikokeilu kannattaisi kohdistaa ensimmäistä työntekijää palkkaavien lisäksi myös muihin yrityksiin. Rekrytointitukea tulisi kuitenkin myöntää vain niille yrityksille, joiden palveluksessa on enintään 2-3 työntekijää. Liian laajasti käytettynä rekrytointituki on omiaan vääristämään kilpailua. Ylipäänsä valmistelussa on arvioitava tarkoin tuen vaikutukset kilpailuneutraliteettiin. Tämän vuoksi voisi olla perusteltua, että tuen määrä porrastettaisiin siten, että ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta saatava tuki olisi suurin ja toisesta ja kolmannelta työntekijästä portaittain pienenevä.

Jotta rekrytointituki täyttäisi sille asetetut tavoitteet, on rekrytointituesta tehtävä palkkatukea houkuttelevampi työnantajalle. Koska palkkatuen tarkoitus on tukea sellaisia työnhakijoita, joiden tuottavuudessa on alenemia, rekrytointitukea pitäisi saada myös muissa tilanteissa. Lähtökohtana tulee olla se, että rekrytointituen voisi saada kaikkiin työsuhteisiin, joista ei saa palkkatukea. On myös selvää, että tuen hakemis- ja maksatusprosessin on oltava yksinkertainen ja byrokratia on pidettävä minimissä.

Erityisesti ensimmäistä työntekijää palkattaessa työnantajan työvoiman tarve voi olla vakiintumaton tai vaihteleva. Tämän vuoksi rekrytointitukea pitäisi voida myöntää myös osa-aikatyöhön ja määräaikaisiin työsopimuksiin. Jos rekrytointituen saamiseksi asetetaan liian tiukat ehdot työsuhteen muodosta, on vaarana, ettei kokeilu saavuta sille asetettuja tavoitteita. Erityisesti tältä osin on tärkeää, että aikaisemmista kokeiluista² saadut tiedot huomioidaan rekrytointitukea valmisteltaessa. Kokeilun olisi myös oltava riittävän pitkä, jotta sen vaikuttavuutta voidaan tutkia riittävästi.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
asiantuntija, OTM

² Työntekijän sosiaaliturvamakuista vapauttamista koskeva kokeilu (ns. sotu-kokeilu) 2003-2005 Lapissa ja tietyissä saaristokunnissa; Yksinyrittäjätukikokeilu 2007-2010.