

Kohti joustavia Senioriyrittäjyyden polkuja

Raportti Oma Projekti
– Seniorina Yrittäjäksi
Tutkimushankkeesta 2012

Paula Kyrö, Aarni Moisala,
Sari Nyrhinen, Niko Levikari

Kohti joustavia Senioriyrittäjyyden polkuja

Raportti Oma Projekti
– Seniorina Yrittäjäksi
Tutkimushankeesta 2012

**Paula Kyrö, Aarni Moisala,
Sari Nyrhinen, Niko Levikari**

Aalto-yliopiston julkaisusarja
KAUPPA + TALOUS 1/2012

© Paula Kyrö, Aarni Moisala, Sari Nyrhinen, Niko Levikari

ISBN 978-952-60-4751-5 (printed)

ISBN 978-952-60-4752-2 (pdf)

ISSN-L 1799-4799

ISSN 1799-4799 (printed)

ISSN 1799-4802 (pdf)

Unigrafia Oy
Helsinki 2012

Tutkimus on ollut omalta osaltaan luomassa perustaa Nuoren yrityksen tuki, NYT -hankkeessa toteuttavan Osaaminen liiketoiminnaksi senioriyrittäjyysohjelman luomiseksi. Ohjelma pilotoitiin Aalto -yliopiston Pienyrityskeskuksessa kevästä 2012 alkaen. NYT -hanke saa ESR -osarahoitusta Etelä-Savon ELY -keskuksesta.

Tiivistelmä

Lähtökohdat ja tavoitteet

Senioriyrittäjyys on kansallisesti ja kansainvälisesti uusi ilmiö, jonka mahdollisuuksia ei ole otettu huomioon työurien pidentämisen suunnitelmissa eikä toimenpiteissä. Kaksivaiheisessa ”Oma Projekti – Seniorina Yrittäjäksi hankkeessa” tutkittiin ensin seniorina yrittäjäksi ryhtyvien palkansaajien yleisiä toimintaedellytyksiä suomalaisen lainsäädännön näkökulmasta ja luotiin yleinen viitekehys senioriyrittäjyyden tutkimiseksi. Sitten analysoitiin senioreiden yrittäjyysaikomuksia neljässä erilaisessa pilottikunnassa Kaustisilla, Keuruulla, Nurmeksessa ja Sastamalassa. Tavoitteena oli keinojen löytäminen maaseutumaisten alueiden senioriyrittäjyyden kehittämiseksi.

Monipuolinen ja aktiivinen senioriyrittäjyyden potentiaali

Suomen 1 464 000 eläkeläistä ja vuoteen 2040 työelämästä poistuvat noin 650 000 palkansaajaa muodostavat työkyvyn näkökulmasta varsin monipuolisen ja aktiivisen potentiaalin senioriyrittäjyydelle. Valtaosa yli 70-vuotiaistakin pitää itseään osin tai täysin työkykyisinä. Yrittäjien osuus ikäryhmän väestöstä on myös kasvanut, mikä ennustaa senioriyrittäjyyden potentiaalin ja houkuttelevuuden kasvamista.

Senioriyrittäjyyden potentiaali nousee varsin erilaisista motiiveista ja tavoitteista. Yhteistä yrittäjiksi lähteville on työhön sitoutuminen ja mielekäs työuran jatkaminen. Yrittäjyys voi perustua työnantajan liiketoimintaan, omaan osaamisperustaan, harrastuksiin ja itsensä toteuttamiseen kolmannen sektorin eri tehtävissä tai kiinnostukseen olla sijoittajana muiden liiketoiminnassa. Leimallista senioriyrittäjyydelle on, että pakkoyrittäjyyden sijaan se nähdään houkuttelevana osa- tai kokoaikaisena vaihtoehtona eläkkeelle siirtymisvaiheessa oleville tai jo eläkkeelle siirtyneille työntekijöille.

Joustava lainsäädäntö ja joustavat yrittäjyyspolut

Senioriyrittäjyyden näkökulmasta suomalaista lainsäädäntöä luonnehtii joustavuus. Eläkelainsäädäntö luo joustavat lähtökohdat yrittäjäksi siirtymiseen ja työlainsäädäntö mahdollistaa yrittäjyysvalmiuksien kehittämisen jopa 7 vuoden pituisena siirtymävaiheena. Siirtymävaiheessa työntekijä voi hyödyntää erilaisia eläkeratkaisuja, osa-aikaeläkeratkaisuja, varhennettua eläkettä ja ammattikohtaisesti aikaistettuja eläkerajoja, samoin kuin esimerkiksi opinto- ja vuorottelupaata yritysidean kehittämiseen ja kokeiluun sekä yrittäjyysvalmiuksien hankkimiseen.

Senioriyrittäjyyden kehittämiskohteet ja toimenpide-ehdotukset

Tutkimus nosti esiin yhdeksän kehittämiskohdetta ja toimenpide-ehdotusta:

1. Positiivisen asenneilmaston edistäminen senioriyrittäjyyttä

kohtaan. Senioriyrittäjyyttä eläkkeelle jäämisen aktiivisena vaihtoehtona ei ole tiedostettu, eikä huomioitu ikääntymiskeskustelussa, eikä se myöskään juolahda mieleen potentiaalisille yrittäjille. Niinpä laajin kehittämiskohde on yleisen tietoisuuden lisääminen ja positiivisen ja kannustavan asenneilmaston luominen senioriyrittäjyyttä kohtaan huomioimalla se TEM:n elämäntietokoulutuksen suosituksissa.

2. Senioriyrittäjyysnäkökulman huomioiminen hallitusohjelman kehittämistoimissa; pysyvän kolmikantaisen työryhmän työssä, työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen poikkihallinnollisen selvitys- ja kehittämishankkeen toimenpidesuosituksissa, valtakunnallisesta koulutusrahaston kehittämisessä, opintovapaata koskevan lainsäädännön uudistamisessa, Työterveyslaitoksen organisoimassa johtamisen kehittämisverkoston työssä. Konkreettiset toimenpiteet voi integroida esimerkiksi aikuiskoulutuksen kehittämissuunnitelmiin ja tavoitteisiin, tekijänoikeuslain uudistamissuunnitelmiin ja luovien alojen kehittämistoimenpiteisiin.

3. Neuvontaorganisaation osaamisen kohottaminen käynnistämällä neuvontaorganisaatioiden kouluttaminen senioriyrittäjyydestä.

Koska työvoimapolkujen ja muiden neuvontaorganisaatioiden henkilöstön asiantunteva rooli senioriyrittäjäksi ryhtymisen siirtymävaiheessa korostuu, tarvitaan neuvontaorganisaation tietoisuuden ja osaamisen lisäämistä senioriyrittäjyydestä.

4. Potentiaalisten senioriyrittäjien yrittäjyyskoulutuksen järjestäminen eläkeikää lähestyville palkansaajille ja yrittäjille sekä eläkkeelle jo siirtyneille potentiaalisille senioriyrittäjille sekä toimintamallien luominen vertaisverkostojen kehittämiseksi.

Koulutuksentarve erilaisten senioriyrittäjien näkökulmasta koettiin keskeisenä kaikissa yrittäjyyden poluissa. Kun senioriyrittäjiksi aikoville tai siitä kiinnostuneille oli tyypillistä se, että heillä on yrittäjiä lähiverkostossaan eli roolimalleja ja toisaalta henkilökohtaisia kokemuksia ja havaintoja yrittäjyydestä, erityistä huomiota tulisi kohdentaa myös vertaisverkostojen kehittämiseen ja siihen liittyviin toimintamalleihin.

5. Koulutus- ja tiedotusaineiston tuottaminen neuvontaorganisaatioille, kouluttajille ja tiedottajille. Senioriyrittäjyydestä puuttuvat sekä tiedotus-, että koulutusmateriaalit. Koulutusmateriaalin tulisi lähteä senioriyrittäjyyden erityispiirteistä, sen erilaisista poluista ja senioriyrittäjien erilaisista elämäntilanteista. Liiketaloudellisen ja lainsäädännöllisen perustietämyksen lisäksi olennainen rooli koulutuksella on kannustaa yrittäjyysvalmiuksien hankkimiseen ja uskallukseen ryhtyä osa- tai kokoaikaiseksi yrittäjäksi. Erityisesti tulisi huomioida

yrittäjyyden tarjoama mahdollisuus itsensä toteuttamiseen sekä aktiiviseen ja palkitsevaan toimintaan eläkeiässä.

6. Kaksisuuntaisen senioriyrittäjyyden edistämisen loukun purkamisen toisaalta eläkkeiden superkertymän poistamisella palkansaajien viimeisten työvuosien aikana ja toisaalta toimeksiantajan ja yrittäjän välisen sopimuksen verotustulkinnan poistaminen

Muutoin joustavassa työntekijästä senioriyrittäjyyteen siirtymissä löytyi kaksisuuntainen loukku. Toisaalta eläkkeiden superkertymä kannustaa jatkamaan työuraa palkansaajana ja toisaalta yrittäjän verotuksen tulkinnallisuuteen liittyvä riski yrittäjän ja palkansaajan rooleista vähentää yrittäjyysvaihtoehdon houkuttelevuutta.

7. Senioriyrittäjyyden hyödyntäminen maaseutumaisten alueiden elinkeinorakenteen uudistamisessa. Koska senioriyrittäjyyden kehittämisen ei liity ainoastaan ikäpolitiikkaan vaan alueiden rakennemuutokseen, elinkyvyn säilyttämiseen ja osaamiseen, jota tarvitaan nouseviin toimialoihin liittyviin uusiin ratkaisuihin ja julkisen ja yksityisen sektorin rakennemuutokseen, tulisi alueellisten kokeilujen mahdollisuutta käyttää näihin liittyvien ratkaisujen kehittämiseen. Huolestuttavaa oli, että pilottikunnissa senioriyrittäjyys koettiin mahdollisuutena lähinnä palvelurakenteen säilyttämisessä ja ulkoisiin muutoksiin, kuten yritysten ulkoistamiseen ja maanpuolustukseen liittyviin työttömyyspaineesiin reagoimisessa, mutta ei kuntien elinkeinorakenteen uudistamisessa.

8. Hankintalain hyödyntäminen maaseutumaisten alueiden kehittämisessä. Hallitusohjelman hankintalain uudistamispyrkimyksiä tulisi aktiivisesti seurata ja niiden mahdollisuutta hyödyntää. Maaseutumaisilla alueilla tähän kiinnitty hankintaketjuihin liittyvien tahojen tiedottaminen ja kouluttaminen yhdessä uudistusten mahdollisuuksien oivaltamiseksi ja hyödyntämiseksi käytännössä niin palvelurakenteen säilyttämisessä, hyvinvointialojen kehittämisessä kuin uusien ratkaisumallien luomisessa.

9. Tutkimuksen lisääminen. Uutena ilmiönä senioriyrittäjyydestä tiedetään vähän. Tutkimusta tulisi kohdentaa yrittäjyyspotentiaalin, erilaisten polkujen ja niihin liittyvien ratkaisujen kehittämiseen. Työtä tekevä seniori ei tule olemaan yksittäinen poikkeus vaan osa yhteiskunnan muuttunutta suhtautumista kolmannen iän suomiin mahdollisuuksiin.

Kukin näistä toimenpiteistä voidaan toki toteuttaa erillishankkeilla, mutta huomioiden senioriyrittäjyysilmion uutuus sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla samoin kuin toimenpiteiden laajuus, Suomi voisi olla ensimmäinen maa erilliseen senioriyrittäjyyden monialaisen kehittämissohjelman luomisessa.

Sisällysluettelo

1. Hankkeen lähtökohdat ja tavoitteet.....	5
1.1 Senioriyrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa	5
1.2 Senioriyrittäjyys Hankkeen tavoitteet ja toteutus.....	6
2. Senioriyrittäjyiden potentiaali ja muodot	8
3. Senioriyrittäjyiden erilaiset yrittäjyyspolut	11
3.1 Viitekehys senioriyrittäjyiden prosessille.....	11
3.2 Erilaiset yrittäjyysprosessit ja –ideat	12
3.3 Erilaiset siirtymävaiheet eri yrittäjyysprosesseille ja –ideoille.....	15
3.4 Joustava siirtymävaihe ja joustavat markkinat.....	15
4. Lainsäädännön ja markkinoiden joustot senioriyrittäjyiden lähtökohtana ja mahdollistajana	19
4.1 Johdanto	19
4.2 Eläkelainsäädännön joustot ja mahdollisuudet senioriyrittäjyydelle	19
4.2.1 Eläkelainsäädännön yleiset lähtökohdat	19
4.2.2 Eläkelainsäädännön joustavuus siirtymävaiheessa - miten joustavasti lainsäädäntö mahdollistaa yrittäjäksi siirtymisen.....	21
4.3 Työlainsäädäntö yrittäjyyteen siirtymisen mahdollistajana	23
4.3.1 Työlainsäädännön yleiset lähtökohdat.....	23
4.3.2 Työlainsäädännön joustavuus siirtymävaiheessa - miten joustavasti lainsäädäntö mahdollistaa yrittäjäksi siirtymisen.....	24
4.4 Yritystoimintaan liittyvä lainsäädäntö	26
4.4.1 Yritystoimintaan liittyvän lainsäädännön yleiset lähtökohdat	26
4.4.2 Yritysmuotoja koskeva lainsäädännön rooli senioriyrittäjydessä	26
4.4.3 Palkansaaja ja yrittäjä verolainsäädännössä	27
4.4.4 Immateriaalioikeudet senioriyrittäjyiden mahdollisuutena.....	27
4.4.5 Hankintalain uudistus senioriyrittäjyiden mahdollisuutena....	28
4.5 Lainsäädäntö senioriyrittäjyiden mahdollistajana ja kannustajana.....	28

5. Yhteenveto ja viitekehys joustavista senioriyrittäjyyden poluista ja mahdollisuuksista	31
5.1 Senioriyrittäjien moninainen potentiaali	31
5.2 Joustava lainsäädäntö	32
5.3 Erilaiset joustavat yrittäjyyspolut ja siirtymävaiheet.....	32
5.4 Senioriyrittäjyyden polut maaseutumaisten alueiden näkökulmasta	34
5.5 Viitekehys senioriyrittäjyyden kolmelle polulle.....	38
6. Senioriyrittäjyyden kehittämiskohteet ja toimenpidesuosituksset	40
6.1 Senioriyrittäjyyden kehittämiskohteet	40
6.2 Yhteenveto toimenpidesuosituksista senioriyrittäjyyden kehittämiseksi	43
Lähteet	44
<i>Liite: Pilottikuntia kuvaavat tilastot.....</i>	<i>48</i>

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Oma arvio työkyvystä ikäryhmittäin vuosina 2000–2001	8
Kuvio 2. Senioriyrittäjyyden viitekehys	12
Kuvio 3. Erilaiset siirtymäprosessit senioriyrittäjyyden poluissa.....	15
Kuvio 4. Joustava vyöhyke ja markkinarakenne senioriyrittäjyydessä....	17
Kuvio 5. Yrittäjyysprosessin vaiheet ja kesto sovellettuna GEM tutkimuksen määrittelyjä	18
Kuvio 6. Eri eläkelakien perusteella eläkettä saavat henkilöt 31.12.2010.....	20
Kuvio 7. Senioriyrittäjyyden viitekehys	39

Taulukkoluetelo

Taulukko 1. Työlliset ammattiaseman mukaan ikäryhmittäin 2009.....	9
Taulukko 2. Liikeidean lähteiden ja yrittäjyysprosessien väliset yhteydet.....	13
Taulukko 3. Kolme erilaista lähestymistapaa yrittäjyyden käynnistämisprosessista.....	14

1. Hankkeen lähtökohdat ja tavoitteet

1.1 Senioriyrittäjyys suomalaisessa yhteiskunnassa

Jyrki Kataisen hallituksen yksi keskeinen keino julkisen talouden vakauttamiseen on työurien pidentäminen. Työuran lopussa tavoitteena on nostaa keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää 60,4:stä kahdella vuodella vuoteen 2025 mennessä. Hallituksella on laaja toimenpidekirjo tavoitteeseen pääsemiseksi. Parhailaan valmistellaan mm. työlainsäädäntöön, työelämän kehittämiseen ja työelämän sosiaalivakuutukseen liittyviä linjauksia ja lainsäädäntömuutosesityksiä yhteistyössä työelämän osapuolten kanssa. Samoin työeläkepolitiikkaa koskevia asioita valmistellaan yhteistyössä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa. (Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 2011). Valtioneuvoston julkaiseman Ikääntymisraportin – Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä (Laine et al. 2009) mukaan kestävyysvaje riippuu eniten työllisyysasteesta, jonka suurin potentiaali on ikääntyneissä ikäryhmissä. Tämä potentiaali tarjoaa kasvualustan senioriyrittäjyydelle.

Niin Kataisen hallitusohjelmassa, kuin aktiiviseen ikääntymiseen liittyvissä EU:n ohjelmissa ja OECD:n, YK:n ja WHO:n kartoituksissa keskitytään terveyteen ja hyvinvointiin tavoitteena työurien pidentäminen palkkasuhteessa. Samoin selvitykset eläkkeelle siirtymisestä koskevat vain palkansaajia. Työuran jatkaminen yrittäjänä ja siirtyminen palkansaajasta yrittäjäksi on jäänyt ikääntymiskeskustelussa syrjään. Kuitenkin se voi tarjota vaihtoehdon, jolla sekä työuria on mahdollisuus pidentää että luoda uutta yrityskantaa. *Seniorina yrittäjäksi – urapolku, eli se työuraan liittyvä elämänkaaren vaihe, jossa palkansaajalla on eläkkeelle siirtymisen vaihtoehtona mahdollisuus jatkaa työuraansa itsenäisenä yrittäjänä* joko yksin tai yhdessä muiden kanssa, *on jäänyt hallitusohjelmassa huomiotta.*

Vuoteen 2040 mennessä poistuu noin 650 000 palkansaajaa työelämästä. Silloin koko talouden työeläkemeno suhteessa palkkasummaan on jo noin 34 prosenttia, jonka jälkeen sen ennustetaan tasaantuvan. (Kannisto 2010). Kansantalouden kannalta seuraavat 30 vuotta ovat kriittisiä ikärakenteen ongelmien ratkaisemisessa, jolloin senioriyrittäjyyden mahdollistaminen ja siihen kannustaminen on keskeistä juuri nyt.

Seniorina yrittäjäksi hankkeen yhtenä tavoitteena on kartoittaa niitä lainsäädännöllisiä keinoja, joilla voidaan edistää eläkeikää lähestyvien työntekijöiden yrittäjyyteen kannustamista. Alueellisesti ja kansantaloudellisesti tarkastellaan potentiaalia, jota nykyiset hallituksen toimenpiteet ja tavoitteet eivät ole ottaneet huomioon. Senioriyrittäjyys voi tuoda uuden näkökulman työuran pidentämiseen. Hallituksen suunnitelmat ja erilaiset työelämän uudistamiseen liittyvät toimet luovat siihen hyvät mahdollisuudet edellyttäen, että niissä huomioidaan senioriyrittäjyyden näkökulma.

Tämä edellyttää toisaalta, että tiedämme enemmän eläkkeelle siirtyvien aikomuksista ja mahdollisuuksista yrittäjinä, toisaalta että pystymme luomaan kannustavia polkuja ja kouluttautumismahdollisuuksia työuran jatkamiseen yrittäjänä. Palkansaajien työurien jatkamishalukkuuden yksilöllisiä ja yhteiskunnallisia edellytyksiä on selvitetty vähän. Weberin ja Schaperin (2004) mukaan seniorina yrittäjyyttä harkitsevien määrä on kasvussa ja senioripotentialin aktualisoituminen yrittäjyyden kautta on lähitulevaisuudessa todennäköisintä maissa, joissa sovelletaan joustavia eläkejärjestelyjä. Joustava vanhuuseläke on muualla maailmassa suhteellisen uusi ilmiö. Lainsäädännöllä voikin olla merkittävä asema senioriyrittäjyyteen kannustajana ja mahdollistajana.

Tarkasteltaessa senioriyrittäjyyden alueellisia mahdollisuuksia, keskeiseksi nousevat niin julkisen sektorin kuin yksityisen sektorin rakenteelliset muutokset ja uudet nousevat alat, joilla on merkittävä asema alueiden elinkyvyn säilyttämisessä. Esimerkiksi maaseutumaisilla alueilla maatalousyrittäjien määrän jyrkkä vähentyminen ja toisaalta kestävän energian sekä lähi- ja luomuruuan tuotanto, samoin kuin ympärivuotisen lomailun kysynnän kasvu, synnyttävät uusia markkinoita yrittäjille. Toisaalta kuntien palvelutarjonnan kehittämisen uudet muodot ovat niin kansantalouden kuin alueidenkin hyvinvoinnin keskeinen osa. Senioriyrittäjyyden kasvu voi osaltaan vaikuttaa palvelutarjonnan tuottojen ja verkertymän jäämiseen kotikuntaan sekä auttaa ennakoidussa työvoimapulassa. Tämä edellyttää uusia ratkaisuja julkisen palvelutarjonnan ja kysynnän järjestämisessä. Myös tässä senioriyrittäjyys yksilöiden aktiivisen työnteon jatkamisen lisäksi on mahdollisuus, jota voi hyödyntää alueiden elinkyvyn säilyttämisessä.

Senioriyrittäjyyden kehittämiseksi ja siihen kannustamiseksi on tällä hetkellä hyvät edellytykset niin uusiutuvassa lainsäädännössä, työelämän kehittämisessä kuin yksilöiden työurien mielekkäässä jatkamisessa. Ongelma on se, että työurien pidentämisessä on keskitytty palkkasuhteen jatkamiseen, eikä huomioitu senioriyrittäjyyden mahdollisuuksia. *Oma Projekti – Seniorina Yrittäjäksi tutkimushankkeen tavoitteena on avata näitä mahdollisuuksia lainsäädännön ja ennen kaikkea maaseutumaisten alueiden kehittämisen näkökulmasta.*

1.2 Senioriyrittäjyys Hankkeen tavoitteet ja toteutus

Senioriyrittäjyys Hankkeen tavoitteena on kansallisella tasolla tuottaa uutta tietoa seniorina yrittäjäksi aikovien palkansaajien urapolun pidentämistä varten. Tutkimuksella pyritään löytämään uusia keinoja erityisesti rakennemuutosalueiden ja maaseutualueiden palkansaajien työurien pidentämiseksi senioriyrittäjyyden avulla. Hanke koostui kahdesta osasta:

- 1) *Seniorina yrittäjäksi ryhtyvien palkansaajien yleisten toimintaedellytysten tutkimisesta* lainsäädännön näkökulmasta. Sen tuloksena koottiin kansainväliseen yrittäjyystutkimukseen ja kansallisen lainsäädäntöön pohjaava joustavien senioriyrittäjyyden polkujen viitekehys, jonka pohjalta toteutettiin osa kaksi.

- 2) *Empiirinen kartoitus senioreiden yrittäjyysaikomuksista neljässä erilaisessa pilottikunnassa Kaustisilla, Keuruulla, Nurmeksessa ja Sastamalassa keinojen löytämiseksi maaseutumaisten alueiden senioriyrittäjyyden kehittämiseksi.*

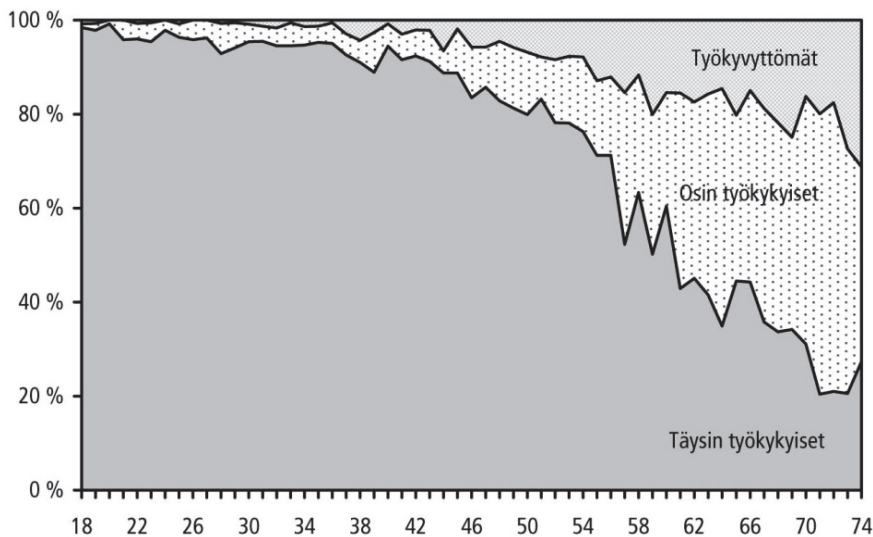
Osan yksi toteutti Aalto Yliopiston kauppakorkeakoulun työryhmä ja osan kaksi Demo-verkostossa Ylä-Pirkanmaan seutuyhdistys ry:n toimeksiannosta tutkimusryhmä YTM Kati Tuokkola, YTM Jarmo Nieminen ja VTT Kari Huotari.

Hankkeen ohjausryhmään kuuluivat Marjaana Aarnikka (pj 31.8.2011 asti) ja Petra Stenfors (pj 1.9.2011 alkaen) työ- ja elinkeinoministeriöstä, Rauno Vanhanen Suomen yrittäjistä, Antti Korkka DEMO verkostosta, Fred Motzkin Virtain Yrityspalvelu Oy:stä, Paula Kyrö ja projektipäällikkö Aarni Moisala (esittelijä) Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulusta. Ryhmän sihteerinä ja viestintävastaavana toimi Sari Nyrhinen Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulusta. Ohjausryhmä kokoontui aloituskokoukseen 9.4.2011, ensimmäiseen seurantakokoukseen 31.8.2011 sekä toiseen seurantakokoukseen 2.12.2011. Hanke toteutettiin 1.3.2011 –30.6.2012.

Raportti koostuu kuudesta luvusta. Luvussa 2 kuvataan senioriyrittäjyyden potentiaalia ja luvussa 3 kootaan tutkimuksen viitekehys, jonka avulla luvussa 4 analysoidaan lainsäädäntöä senioriyrittäjyyden mahdollistajana ja kannustajana. Luvussa 5 kootaan tulokset yhteen ja sovelletaan valittua mallia neljään esimerkkikuntaan. Luvussa 6 esitetään senioriyrittäjyyden kehittämiskohteet ja toimenpidesuosituksset.

2. Senioriyrittäjyyden potentiaali ja muodot

Työkyvyn näkökulmasta eläkkeelle jäävät muodostavat varsin hyvän potentiaalín senioriyrittäjyydelle. Vuosina 2000–2001 Suomessa tehty tutkimus osoitti, että jopa yli 70-vuotiaista noin 80 prosenttia piti itseään osin tai täysin työkykyisinä (Gould et al. 2006).



Kuvio 1. Oma arvio työkyvystä ikäryhmittäin vuosina 2000–2001
(Gould et al. 2006)

Vaikka työkyky arvioidaan hyväksi, uusista noin 30 000 vuosittain perustettavasta yrityksestä vain harva on yli 60-vuotiaiden perustamia. (Työ- ja elinkeinoministeriön yrittäjyyskatsaukset 2011, Suomen Yrittäjien yrittäjyystilastot 2011, Tilastokeskuksen työllisyystilastot 2010). Kuitenkin Järnefeltin (2011) mukaan ikääntyneet ovat ainoa ikäryhmä, jossa yrittäjien osuus ikäryhmän väestöstä on kasvanut. Hänen mukaansa 55–74 vuotiailla yrittäjien on osuus kasvanut viidestä prosentista noin kahdeksaan ja aloittavien yrittäjien osuus on kasvanut kymmenestä prosentista (2001) neljääntoista (2010). Tämä suuntaus tukee senioriyrittäjyyden potentiaalín ja houkuttelevuuden kasvamista.

Taulukko 1. Työlliset ammattiaseman mukaan ikäryhmittäin 2009

Ikäryhmä	Työlliset	Palkansaajat	Yrittäjät	Yrittäjien osuus työllisistä (%)	Yrittäjien suhteellinen ikäjakauma (%)	Palkansaajien suhteellinen ikäjakauma (%)
18 – 24	213 222	208 223	4 999	2,3	2,11	10,14
25 – 34	509 997	478 782	31 215	6,1	13,20	23,32
35 – 44	538 463	480 254	58 209	10,8	24,61	23,39
45 – 54	597 026	519 453	77 573	13,0	32,79	25,30
55 – 64	416 541	353 963	62 578	15,0	26,46	17,24
65+	14 726	12 756	1 970	13,4	0,83	0,62
Ikäryhmät Yhteensä	2 289 975	2 053 431	236 544	10,3	100	100

Palkansaajiin verrattuna yrittäjyysura alkaa myöhemmin ja jatkuu pitempään kuin palkansaajien. Yhtenä syynä tähän esitetään yrittäjien aktiivisempaa sitoutumista työhönsä. Järnefeltin (2011) mukaan osa sivutoimisista eläkeläisyrittäjistä on entisiä palkansaajia, joille yritystoiminta on joustava ja mielekäs tapa tehdä ansiotyötä eläkkeellä ollessa. Näin ollen *työhön sitoutuminen ja mielekäs työ vaikuttavat taloudellisia insentivejä merkityksellisemmiltä senioriyrittäjyyteen houkuttelemisessa.*

Näiden aktiivisesti työhönsä sitoutuneiden eläkeikää lähestyvien joukon voidaan ennustaa kasvavan. Lithin (2010) selvityksen mukaan lähivuosina eläkkeelle siirtyvien joukossa on paljon henkilöitä, jotka kokonaan työmarkkinoilta vetäytymisen sijaan haluaisivat jatkaa joustavasti työntekoa yrittäjänä (ks. myös Lith 2010, Akola et al. 2008). On myös huomattava, että jo tehdyt muutokset erityisesti eläkelainsäädäntöön ovat olleet omiaan kannustamaan työntekoon myös eläkkeellä (Palomäki & Tuominen 2010, Kautonen et al. 2010, Lith 2010). Senioriyrittäjyys tarjoaa tälle potentiaalille houkuttelevan osa- tai kokoaikaisen vaihtoehdon eläkkeelle siirtymisvaiheessa.

Tätä tukevat myös vuoden 2005 suuren eläkeuudistuksen vaikutuksia arvioivien tutkimusten tulokset. Niiden mukaan palkansaajien suhtautuminen eläkkeelle siirtymiseen ja omaan ajankäyttöön on muuttumassa. Palkansaajien aikomuksia jatkaa työuraa eläkeiän lähestyessä palkansaajina on selvitetty Suomessa poikkeuksellisen kattavasti (Volanen et al. 2010, Karisalmi et al. 2008, Gould 2010, 2001, Hakola & Määttänen 2007, Harkonmäki 2007, Forma 2004). Yksi jatkajille tunnusomainen piirre on se, että työ on heille tärkein elämän alue (Karisalmi et al. 2008, 12–18). Kautonen et al. (2010) selvityksen mukaan myös julkisen sektorin palveluksessa olevien yli 50-vuotiaiden halu ryhtyä yrittäjäksi ei ole todettu olevan muita vertailuryhmiä heikompi. Tutkimus ei kuitenkaan kata yli 64-vuotiaiden yrittäjyysaikomuksia. Nämä havainnot tukevat sitä, että *1) senioriyrittäjyydelle on potentiaalia sekä julkisen että yksityisen työuran tehneiden keskuudessa, 2) asenne työntekoon eläkeiässä on muuttumassa ja 3) sitä, että työn merkitys on keskeinen niille, jotka muodostavat senioriyrittäjyyden keskeisimmän potentiaalilin.*

Tutkimusten mukaan myönteisimmin eläkeaikaiseen työntekoon suhtautuvat iästä riippumatta koulutetut miehet ja yksin elävät naiset, joilla on hyvä, työelämästä peritty työkyky tallella. Sen sijaan taloudelliset seikat kuten taloudelliset kannustimet eivät selitä palkansaajan työhalukkuutta eläkeiän kynnyksellä (Karjalainen et al. 2008). Seniorina yrittäjiksi ryhtyvillä on Weberin ja Schaperin (2004) mukaan osaamiseen liittyvää kokemusta, hyvät verkostot sekä taloudellista liikkumavaraa. Esteinä nähdään samoja tekijöitä kuin palkansaajinakin jatkavilla; terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät tekijät, perhesuhteet, ikääntymiseen liitettävät asenteet sekä kansallinen sosio-ekonominen infrastruktuuri.

Tyypillinen seniorina yrittäjä on palkansaaja, joka haluaa eläkeiän alettua toimia edelleen aktiivisesti, mutta itsenäisesti työelämässä esimerkiksi uudessa yrityksessä, yritysten ja muiden työyhteisöjen asiantuntijana, sijoittajana, mentorina, oppisopimus-, ammatti-, tai aikuiskoulutusohjelmien työnohjaajina tai vaikkapa yhteiskunnallisen tai sosiaalisen yrittäjyyden parissa. Sytykkeenä seniorina yrittäjäksi ryhtymiseen voi olla esimerkiksi uusi idea, niiden omien haaveiden toteuttaminen joita ei uran aikana ole voinut tehdä, omaa taloutta tukeva ansaintalogiikka, paluumuutto omalle kotiseudulle, sukupolvenvaihdoksen tukeminen tai vaikkapa yhteinen hyvä. Suomalaisten eläkkeelle jäävien potentiaali on tutkimusten mukaan varsin aktiivista. Esimerkiksi valtaosalla eläkeläisistä on jokin harrastus ja kansainvälisissä vertailuissa suomalaiset ovat EU-maista aktiivisimpia vapaaehtoistyöhön osallistumisessa (Liikkanen et al. 2005). Samoin eläkeiän saavuttaessaan aiemmin suomalaisten vaatimaton finanssivarallisuus on Laine et al. (2009) laatiman ikääntymisraportin mukaan kasvamassa, mikä mahdollistaa aikaisempaa paremmin yrittäjäksi ryhtymisen.

Näin ollen senioriyrittäjyyden potentiaali nousee varsin erilaisista motiiveista ja tavoitteista, vaikka yhteistä yrittäjiksi lähteville näiden tutkimusten pohjalta on työhön sitoutuminen ja mielekäs työuran jatkaminen. Yrittäjyys voi perustua työnantajan liiketoimintaan, omaan osaamisperustaan, harrastuksiin ja itsensä toteuttamiseen kolmannen sektorin eri tehtävissä tai kiinnostukseen olla sijoittajana muiden liiketoiminnassa.

Huomioiden eläkkeelle jäävien potentiaali ja heidän yrittäjäksi siirtymisensä kiinnostuksen kasvaminen, senioriyrittäjyys on yksi mahdollisuus edesauttaa hallituksen tavoitteiden toteuttamista.

3. Senioriyrittäjyyden erilaiset yrittäjyyspolut

3.1 Viitekehys senioriyrittäjyyden prosessille

Eläkkeelle siirtymisen päätöksentekoprosessi koostuu eläkeajatuksista, päätöksestä siirtyä eläkkeelle sekä varsinaisesta eläketapahtumasta. (Beehr 1986, Salokangas et al. 2005, Harkonmäki 2007). Yrittäjyyteen siirtymisen prosessi voi koostua varsin erilaisista ja yksilöllisistä poluista (esim. Kyrö & Carrier 2005, Kyrö 2011). Prosessia on tutkittu työuran alku tai keskivaiheessa mutta vasta viime aikoina on käynnistynyt yrittäjyyspolun tutkimus eläkkeelle siirtymisen yhteydessä (Botham & Graves 2009, Curran & Blackburn 2001, Kautonen et al. 2008, Kautonen et al. 2009, Kibler et al. 2011, Lévesque & Minniti 2006, Luoto & Tornikoski 2010, Wainwright et al. 2011). Niinpä senioriyrittäjyyden mallien kehittämisessä joudutaan soveltamaan aiemmin kehitettyjä yleisiä yrittäjyyden viitekehyksiä. Näistä tässä hankkeessa sovelletaan kahta, joista toinen käsittelee yrittäjäksi ryhtymisen prosessia ja toinen markkinarakenteen joustavuutta ja muutoksia.

Viimeaikaiset tutkimukset painottavat yrittäjäksi ryhtymisen prosessissa ideoiden kehittämistä mahdollisuuksiksi ja näiden mahdollisuuksien hyödyntämistä (opportunity prosessi). Prosessi on erilainen erityyppisissä yrittäjyysideoissa. Senioriyrittäjyydessä siihen liittyy palkansaajaidentiteetin ja osaamisen kehittäminen yrittäjäidentiteetiksi ja osaamiseksi. Tästä muodostuu siirtymävaihe, jonka luonne ja pituus on paitsi yksilöllinen myös sidottu yrittäjyysidean lähteeseen.

Seniorina yrittäjäksi ryhtyvillä yrittäjyyspolun lähteet ovat erilaiset silloin, kun kyseessä on:

1. Työnantajan liiketoimintaan liittyvä yritysidea, joka perustuu esimerkiksi työntekijän immateriaalioikeuksiin tai työnantajan toimeksiantopohjaiseen työskentelyyn eläkeiän jälkeen
2. Omaan työuran aikana kertyneeseen osaamiseen pohjautuva idea
3. Harrastuksesta tai itsensä toteuttamisesta nouseva idea, jolloin työntekijä eläkkeelle jäätyään jatkaa työuraansa kehittämällä harrastuksestaan liiketoimintaa
4. Eläkkeelle jäävä haluaa sijoittaa varallisuuttaan pääomasijoittajana ja yrityksen toiminnan ohjaajana muiden omistamiin yrityksiin.

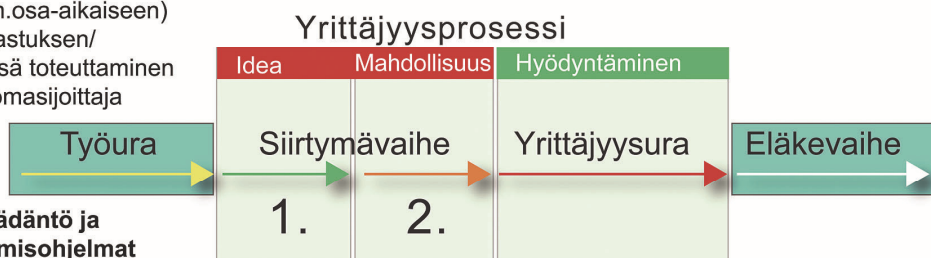
Kuvioon 2 on koottu näistä yrittäjyyspolun elementeistä senioriyrittäjyyden yleinen viitekehys.

Vaihtoehdot

1. Työnantajan liiketoiminta
2. Osaamiseen pohjautuva (esim. osa-aikaiseen)
3. Harrastuksen/ itsensä toteuttaminen
4. Pääomasijoittaja

Lainsäädäntö ja kehittämisohjelmat

1. Työlainsäädäntö ja kehittämisohjelmat
2. Eläkelainsäädäntö ja kehittämisohjelmat
3. Yritystoimintaan liittyvä lainsäädäntö ja kehittämisohjelmat



Kuvio 2. Senioriyrittäjyyden viitekehys

Koska siirtymävaiheen ja yrittäjyyden välinen suhde vaihtelee erilaisissa yrittäjyysuran vaihtoehdoissa, seuraavaksi kuvataan tarkemmin ensin erilaiset yrittäjäksi ryhtymisen polut ja sitten seniorina yrittäjäksi ryhtyvien erilaiset yritysideoita lähteet suhteessa näihin polkuihin. Viimein tarkastellaan, miten nämä vaikuttavat siirtymävaiheeseen. Luvussa neljä tarkastellaan lainsäädännön suhdetta siirtymävaiheeseen, yrittäjyysuraan ja erilaisiin yrittäjyysideoiden lähteisiin.

3.2 Erilaiset yrittäjyysprosessit ja –ideat

Taulukossa 2 on hahmoteltu viimeisimpien tutkimusten pohjalta luotua neljän erilaisen lähestymistavan mallia ja sen erilaisten prosessien suhdetta erityyppisiin liikeidean lähteisiin. Taulukkoon 3 on koottu viimein yhteen erilaiset prosessit ja liikeidean lähteet.

Ensimmäinen *etsimisen prosessi* nojaa havaittuun ongelmaan tai tarpeeseen, johon kehitetään ratkaisua. Siinä voidaan erottaa prosessin kolme vaihetta toisistaan; mahdollisuuksien identifioiminen, niiden arviointi ja hyödyntäminen. Vaiheet seuraavat johdonmukaisesti toinen toistaan. Kyseessä on rationaalinen prosessi, jossa kehitetään ja arvioidaan erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja. Sitä ruokkii aikaisempi tieto-, osaamis- ja kokemuserusta.

Toisessa *löytämisen prosessissa* korostuu yksilön kannalta hänen kykynsä havaita mahdollisuuksia ja yhdistää erilaisia ideoita mahdollisuuksien hyödyntämiseksi ja rakentaa tästä uutta liiketoimintaa. Mahdollisuuksien identifioiminen ja arvioiminen ovat toisiinsa kietoutunut prosessi, jota seuraa hyödyntämisyvaihe.

Kolmannessa *toiminnan prosessissa* kokeillaan käytännössä erilaisia ideoita ja niiden toimivuutta ja toimitaan niistä saadun palautteen pohjalta. Mahdollisuuks-

sien identifioiminen, arvioiminen ja hyödyntäminen ovat toisiinsa kietoutunut prosessi, jossa korostuu yrittäjän aikaisemmin oppimat käyttäytymisen mallit.

Yrittäjyysprosessin muotoutumiseen vaikuttavat näin ollen yritysideoiden erilaisien lähtökohtien lisäksi yrittäjäksi aikovan ominaisuudet, tavoitteet, toiveet ja aikomukset. Työnantajan liiketoimintaan pohjaava prosessi voi seurata yrittäjän työnantajan palveluksessa hankkimia immateriaalioikeuksia tai sellaisia työtehtäviä, joita työnantaja haluaa ulkoistaa työuran päättymisen jälkeen. Työntekijän rooli yrittäjäksi ryhtyessään on löytää erilaisista vaihtoehdoista sopiva ratkaisu työnantajan kanssa identifioitua ongelmaan, ensin tutkimalla ja arvioimalla erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja ja sitten perustamalla yritys, jossa hän joko hyödyntää oikeuksiaan tai tarjoaa palvelujaan tai tuotteita entiselle työnantajalleen. Näissä tapauksissa tyypillistä on se, että liiketoiminta perustuu yhteistoimintaan entisen työnantajan kanssa.

Toinen vaihtoehto on, että työntekijä on löytänyt mahdollisuuden omalle osaamiselleen tai idealleen markkinoilta ja hän pystyy tarjoamaan osaamistaan tai tuotteitaan uudella tavalla ja/tai uusille kohderyhmille, jolloin yrittäjyyden polku voi seurata löytämisen prosessia tai käytännön toiminnassa kokeiltavan idean kehittämistä. Tähän saattaisivat esimerkiksi patkätöiden niputtamiset ja osa-aikaiset yrittäjyyden polut tarjota hyvän mahdollisuuden.

Harrastukseen pohjaava polku eroaa edellisestä siinä, että liikeidealla ei ole tekemistä seniorina yrittäjäksi ryhtyvän aikaisemman työuran kanssa, vaan se perustuu hänen harrastukseensa ja haaveisiinsa muilla elämän alueilla, jolloin sen toteuttaminen seuraa löytämisen tai toiminnan prosessia.

Viimeisenä yrittäjyyden lähteenä on sellainen idea, jossa yrittäjä haluaa osallistua omalla pääomasijoituksellaan muiden kehittämien liikeideoiden toteuttamiseen ja tarjota mahdollisesti omaa osaamistaan. Tässä tapauksessa kyse voi olla joko etsimisen tai löytämisen prosesseista, jolloin aikaisempi osaaminen tai yrittäjän kognitiiviset rakenteet konkretisoituvat potentiaalisten yritysten löytämisessä.

Taulukko 2. Liikeidean lähteiden ja yrittäjyysprosessien väliset yhteydet

Prosessin luonne	Etsimisen prosessi	Löytämisen prosessi	Toiminnan prosessi
Senioriyrittäjän liikeidean lähde			
1. Työnantajan liiketoiminta	X		
2. Osaamiseen pohjautuva		X	X
3. Harrastukseen pohjaava		X	X
4. Pääomasijoittaja	X	X	

Näistä ideaalimalleista voi esiintyä erilaisia variaatioita, mutta olennaista senioriyrittäjyyden kohdalla on se, että kukin erilainen malli tai sen yhdistelmä asettaa erilaisia vaatimuksia siirtymäprosessille, jolloin erilaiset lainsäädännön mahdollisuudet tai esteet näyttäytyvät erilailla siirtymäprosessissa.

Taulukko 3. Kolme erilaista lähestymistapaa yrittäjyyden käynnistämiprocessista (Kyrö et al. 2011)

	Etsimisen prosessi	Löytämisen prosessi	Toiminnan prosessi
Toiminnan luonne	Rationaalinen ja systemaattinen prosessi, jossa haetaan ratkaisuja havaittuun ongelmaan tai tarpeeseen ja arvioidaan löydettyjä ratkaisuvaihtoehtoja valiten niistä kussakin tapauksessa paras mahdollinen vaihtoehto.	Havaitsemalla mahdollisuuksia ympäristössä luodaan uusia ratkaisuja ja yhdistelmiä niiden hyödyntämiseksi	Kokeillaan käytännössä toteuttaa ideoita ja toimitaan niistä saadun palautteen pohjalta.
Mahdollisuus	Ratkaisu yrittäjän tunnistamaan ongelmaan tai tarpeeseen	Reagointi muutokseen ympäristössä	Syntyy kokeilevan toiminnan kautta
Prosessin luonne	Prosessi on lineaarinen, rationaalinen ja systemaattinen ja tavoitehakuinen	On epälineaarinen prosessi, joka toteutuu kognitiivisten yksilön sisäisten mallien pohjalta.	Syklinen, sattumanvarainen, opportunistinen ja improvisoituun toimintaan perustuva
Prosessin moderaattorit	Aikaisempi tieto-, osaamis- ja kokemusperusta	Aikaisemmat kognitiiviset mallit	Aikaisemmat käyttäytymismallit
Yrittäjyysprosessin vaiheet			
Mahdollisuuksien identifioiminen	Perustuu ongelmaan tai tarpeeseen	Perustuu uuteen tilanteeseen ja erilaiseen asioiden yhdistelemiseen	Identifioiminen on seurausta yksilön toiminnasta ja kokemuksista
Mahdollisuuksien arviointi	Seuraa identifioimista ja keskittyy ratkaisujen hakemiseen ongelmien ratkaisemisessa ja tarpeen tyydyttämisessä.	Yhdistellään erilaisia ajatuksia ja luodaan niistä jotakin uutta	Luodaan toiminnan prosessissa uusia keinoja ja tavoitteita reagoimalla oman toiminnan seurauksiin
Mahdollisuuksien hyödyntäminen	Seuraa arviointivaihetta, eli ongelmien ratkaisuvaihetta	Mahdollisuuksien identifioiminen ja arviointi ovat toisiinsa kietoutunut prosessi, jota seuraa hyödyntämisen vaihe	Mahdollisuuksien identifioiminen, arviointi ja hyödyntäminen ovat toisiinsa kietoutunut prosessi
Yhteenveto prosessista	Prosessin vaiheet seuraavat toisiaan johdonmukaisesti	Identifiointi ja arviointi ovat kietoutuneet toisiinsa ja näitä seuraa hyödyntäminen	Kaikki kolme vaihetta ovat toisiinsa kietoutuneita
Senioriyrittäjän tyypillinen liikeidean lähde	<ul style="list-style-type: none"> • Työnantajan liiketoimintaan liittyvä yritys-idea • Pääomasijoittaja 	<ul style="list-style-type: none"> • Työuran aikana kertyneeseen osaamiseen pohjautuva idea • Harrastuksesta tai itsensä toteuttamisesta nouseva idea • Pääomasijoittaja 	<ul style="list-style-type: none"> • Työuran aikana kertyneeseen osaamiseen pohjautuva idea • Harrastuksesta tai itsensä toteuttamisesta nouseva idea

3.3 Erilaiset siirtymävaiheet eri yrittäjyysprosesseille ja –ideoille

Siirtymävaihe työntekijästä yrittäjäksi on erilainen erilaisille yrittäjäksi ryhtyville ja erilaisille siirtymäprosesseille (kts. Kuvio 3). Senioriyrittäjien erilaisuutta voi rinnasta TEM:n ikäpoliittisen työryhmän suosituksiin (Ikääntyneisiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnin työryhmän julkaisu 2011). Suositukset korostavat eläkevaihetta lähestyvien työntekijöiden erilaisuutta nuorempiin verrattuna ja painottavat erilaisuuden huomioimista myös toimenpiteissä, joiden avulla yrittäjyyttä osana aktiivista ikääntymistä edistetään.

Etsimisen prosessissa voidaan selkeästi erottaa yritysideo, sen kehittämisen ja hyödyntämisen vaiheet, jolloin myös siirtymävaihe ja yrittäjyyden liittyvien valmiuksien kehittäminen voidaan jaksottaa näiden mukaan. Löytämisen prosessissa kaksi ensimmäistä vaihetta kietoutuvat toisiinsa, joten niihin liittyvien valmiuksien kehittäminen tulisi tapahtua liikeidean ja kehittämisen yksilöitynä prosessina ja viimein toiminnan prosessissa siirtymävaiheessa tulisi voida toteuttaa kaikkia kolmea vaihetta samanaikaisesti. Silloin siirtymävaiheessa ei ole selkeitä erillisiä vaiheita. Tämä merkitsee sitä, että siirtymävaiheen mahdollistamiseksi lainsäädännön ja yrittäjän ja palkansaajan välisten erojen tulisi myös olla joustavia.

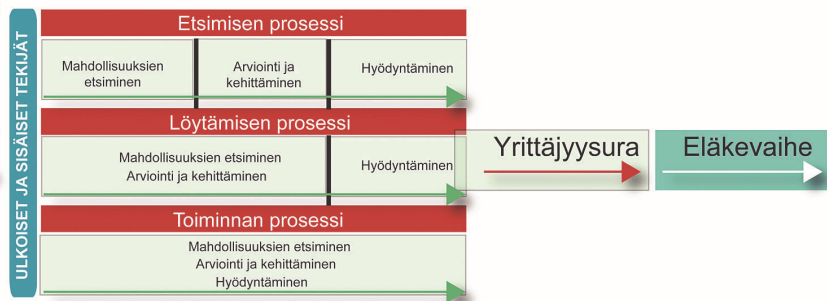
Vaihtoehdot

1. Työnantajan liiketoiminta
2. Osaamiseen pohjautuva (esim. osa-aikaiseen)
3. Harrastuksen/ itsensä toteuttaminen
4. Pääomasijoittaja

Työoura

Lainsäädäntö ja kehittämisohjelmat

1. Työlainsäädäntö ja kehittämisohjelmat
2. Eläkelainsäädäntö ja kehittämisohjelmat
3. Yritystoimintaan liittyvä lainsäädäntö ja kehittämisohjelmat



Kuvio 3. Erilaiset siirtymäprosessit senioriyrittäjyyden poluissa

Siirtymävaiheessa perinteisen yrittäjyyden muotojen lisäksi potentiaalisia yrittäjyyden muotoja ja roolimalleja voivat olla uudet yrittäjyyden muodot ja kokoonpanot, kuten sosiaalinen ja yhteiskunnallinen yrittäjyys, tiimiyrittäjyys ja muiden yritysmuotojen rinnalla yhtenä vaihtoehtona osuuskuntayrittäjyys.

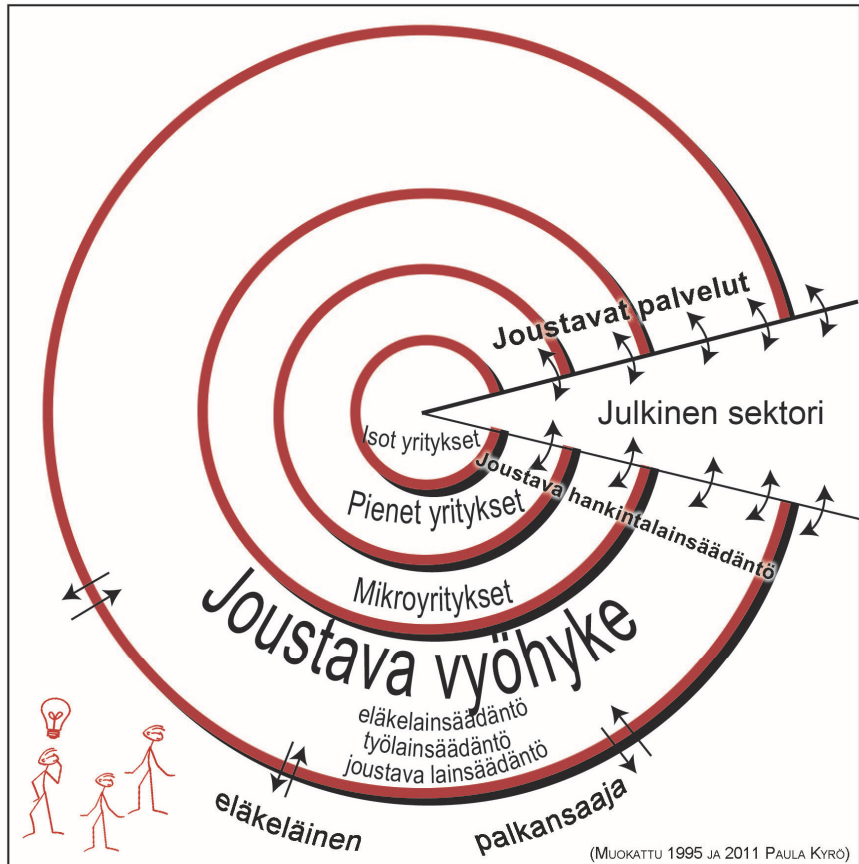
3.4 Joustava siirtymävaihe ja joustavat markkinat

Toisen palveluksesta yrittäjäksi siirtyminen saattaa olla pitkä prosessi, johon tulisi pystyä siirtymään joustavasti vaiheittain. Tämä edellyttää joustavia eläkejärjestelyjä, joustavaa suhdetta yrittäjän ja palkansaajan roolien välillä ja siirtymävaiheessa joustavaa yrittäjävalmiuksien kehittämistä. Lainsäädännön ja työelä-

män suomien mahdollisuuksien joustavuus on silloin edellytys senioriyrittäjyyden tukemisessa.

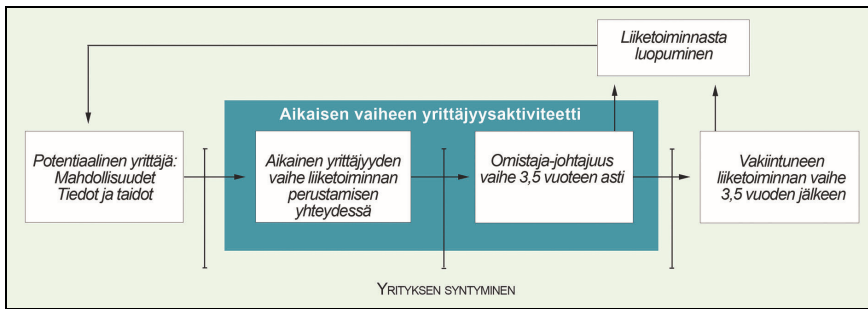
Lainsäätö ja siitä tehtävät tulkinnat määrittävät yrittäjän ja työntekijän sekä eläkeläisen ja palkansaajan tai yrittäjän väliset rajat. Rajojen määrittelyn sijaan senioriyrittäjyyden näkökulmasta olennaiseksi muodostuvat näiden rajojen väliset joustot. Mitä joustavammin markkinoille muodostuneita rakenteita ja yrittäjyyteen siirtymisen ja työntekijän rooleja pystytään ylittämään, sitä luontevammin työntekijän polkua yrittäjäksi voidaan tukea. Kun joustavuus työntekijän kannalta koskee lainsäädännön suomia mahdollisuuksia, niin ratkaisujen kehittäminen koskee myös julkisen ja yksityisen välistä rajanvetoa markkinoilla. Ikääntymisraportti (Laine et al. 2009) painottaa rakenteellisia toimia, erityisesti julkisen palvelutuotannon tehokkuutta ja ikääntyvien henkilöiden kannustimia pysyä työmarkkinoilla. Näissä tavoitteissa ei kuitenkaan ole otettu huomioon potentiaalista yrittäjäksi ryhtymistä.

Avaintekijöiksi nousevat sekä yksilölliset joustot että uudet ja innovatiiviset rakenteelliset ratkaisut. Näitä molempia voidaan kuvata joustavan markkinarakenteen avulla, jota on hahmoteltu kuviossa 4. Joustavassa markkinarakenteessa, toisin kuin aiemmin on esitetty, markkinoille tulon rajaa edeltää joustava vyöhyke, jossa kokeillaan yritysideoita toimivuutta ja vasta sen jälkeen etabloidutaan markkinoille. Tämä on itse asiassa tilanne, joka kuvaa kaikkea yritystoimintaa, ei ainoastaan senioriyrittäjyyttä. Toisaalta perinteisesti on ajateltu markkinoiden muodostuvan yksityisestä kysynnästä ja tarjonnasta, vaikka julkinen kysyntä ja tarjonta erityisesti hyvinvointiyhteiskunnissa muodostaa suuren osan kysyntää ja tarjontaa. Näin ollen todellisuudessa se on keskeinen osa markkinarakennetta.



Kuvio 4. Joustava vyöhyke ja markkinarakenne senioriyrittäjyydessä
(Muokattu Kyrö, P. 1995 & 1996, 62)

Kuinka pitkäksi joustava vyöhyke eli siirtymävaihe muodostuu ja missä vaiheessa päätös yrittäjyyteen ryhtymisestä tai siitä vetäytymisestä tehdään, vaihtelee. Jotain osviittaa voi saada GEM tutkimuksen määrittelyistä ja toisaalta tilastoista, joissa poistuma markkinoilta ajoittuu 1–5 vuoden ajalle. GEM-tutkimus (Global Entrepreneurship Monitor) on noin 60 maassa toteutettava yrittäjyyttä ja erityisesti yrittäjyysaktiivisuutta koskeva tutkimus. Siinä käytetään viitekehystä, jossa yrittäjyyteen kouluttautumisen ja mahdollisuuksien löytymisen jälkeen siirrytään aikaiseen yrittäjyyden vaiheeseen, jossa jo ollaan tekemässä liiketoiminnan käynnistämisen kanssa. Sitä seuraa maksimissaan 3,5 vuoden aikainen omistaja-johtajuuden vaihe. (kts. kuvio 5). Näillä perusteilla siirtymävaiheen pituuden voidaan arvioida asettuvan 1–5 vuoden väliin tapauksesta riippuen.



Kuvio 5. Yrittäjyysprosessin vaiheet ja kesto sovellettuna GEM tutkimuksen määrittelyjä (Global Entrepreneurship Monitor, GEM 2008)

Kahden vuoden keskimääräisen eläkeiän nostamisen kannalta nämä aikarajat yksilön kohdalla ovat siis vähintään kaksinkertaisia, vaikka yrittäjä luopuisikin yrityksestään aikaisen vaiheen yrittäjänä.

Toisaalta rakenteelliset muutokset ja julkisen palvelutarjonnan uudelleen järjestelyt luovat erilaisia mahdollisuuksia ja rajapintoja seniorina yrittäjiksi lähtevien tuotteiden ja palvelujen kysynnälle. Tämä edellyttää julkisen ja yksityisen kysynnän rajapinnan joustavoittamista ja senioriyrittäjyyden mahdollisuuksien hyödyntämistä julkisten velvoitteiden hoitamisessa. Käytännössä siis kysynnän ja tarjonnan tulisi huomioida sekä julkisen että yksityisen sektorin kysyntä ja tarjonta, samoin kuin nykyisin yhä enenevässä määrin näiden sekoittuminen toisiinsa. Erityisesti Suomen kaltaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa meneillään olevassa rakenteellisessa murroksessa näitä rajoja joudutaan uudelleen määrittelemään, kehittämään lainsäädäntöä ja löytämään uusia ratkaisuja. Tällöin uusien senioriyrittäjiksi ryhtyvien markkinat määrittävät sen mukaan, kuinka joustavia yksityisen ja julkisen sektorin rajoja ylittäviä palveluratkaisuja voidaan kehittää. Ongelmaksi muodostuu se, että lainsäädäntö paljolti rakentuu julkisen ja yksityisen välisten erojen määrittämisen pohjalta.

Lainsäädännön rooli siirtymävaiheessa vaihtelee. Eläkelainsäädäntö luo yleiset periaatteet ja pelinsäännöt siirtymävaiheelle ja sen jälkeisen yrittäjyysuran houkuttelevuudelle ja harjoittamiselle. Työlainsäädäntö taas mahdollistaa tai rajoittaa yrittäjyysvalmiuksien kehittämistä siirtymävaiheessa ja yrityksen toimintaan liittyvä mm. verolainsäädäntö taas tulkitsee yrittäjän roolia ja määrittelee erot yrittäjän ja palkansaajan välillä.

Koska yrittäjäpolku on aina toimintaympäristöönsä sidottu myös ne säännökset ja tulkinnat, jotka liittyvät yritysten tuotteiden ja palveluiden käyttöön ja yrityksen toimialan yleisiin toimintaedellytyksiin voivat joko mahdollistaa tai estää yrittäjäksi ryhtymistä ja yritystoiminnan toimintaedellytyksiä ja elinkykyä. Kun tarkastellaan maaseutumaisten alueiden elinkykyä, niin esimerkiksi hankintalain kehityksellä ja soveltamisella voi olla keskeinen merkitys alueellisen yritystoiminnan edistämisessä.

Seuraavassa sovelletaan joustavan markkinarakenteen mallia nykyisen lainsäädännön tilanteen arvioimiseksi.

4. Lainsäädännön ja markkinoiden joustot senioriyrittäjyyden lähtökohtana ja mahdollistajana

4.1 Johdanto

Seuraavassa tarkastellaan sitä, miten joustavasti palkansaaja voi nykylainsäädännön mukaan siirtyä senioriyrittäjäksi ja miten tätä joustavuutta voitaisiin lisätä. Tavoitteena on selvittää, miten nykyinen lainsäädäntö ja hallitusohjelman tavoitteet suhteutuvat joustavuuden lisäämiseen toisaalta julkisen ja yksityisen sektorin ja toisaalta palkansaajan ja yrittäjän välillä, ja miten jo ennen eläkkeelle siirtymistä tuetaan palkansaajan siirtymistä yrittäjäksi. Eläkelainsäädännön avulla mahdollistetaan joustavat eläkeratkaisut suhteessa työurien pidentämiseen, kun taas työlainsäädännöllä voidaan helpottaa seniorin yrittäjäuralle siirtymisen prosessia jo vuosia ennen varsinaista siirtymistä. Verolainsäädännön tulkinnoilla vaikutetaan siihen milloin ja miten palkansaajasta tulee verotuksen osalta yrittäjä. Muu yritystoimintaan liittyvä lainsäädäntö taas määrittelee yrityksen toimintaa ja sen toimintaympäristöä.

4.2 Eläkelainsäädännön joustot ja mahdollisuudet senioriyrittäjyydelle

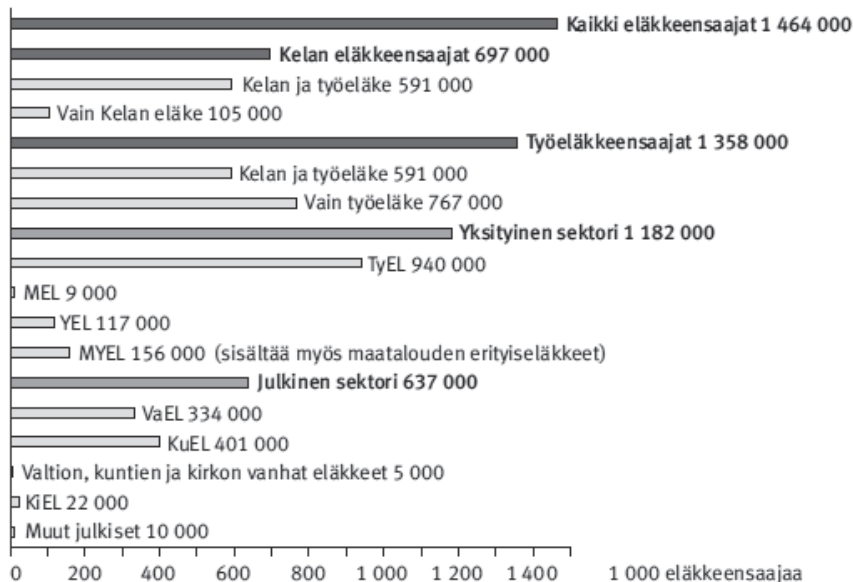
4.2.1 Eläkelainsäädännön yleiset lähtökohdat

Suomalainen eläkejärjestelmä koostuu pääsääntöisesti työeläke- ja kansaneläkejärjestelmästä sekä tietyistä erityisriskejä sisältävistä laeista (tapaturmat yms.). Keskitymme tässä tutkimuksessa vain työ- ja yrittäjäläkelainsäädäntöön, koska kansaneläkkeen saajat eivät pääsääntöisesti kuulu potentiaalisiin senioriyrittäjiin. Kansaneläkettä maksetaan vain jos palkansaajalla ei ole lainkaan työeläkettä tai niiden bruttomäärä on alle 52 euroa kuukaudessa.

Vuoden 2005 työeläkeuudistuksen tavoitteena oli siirtää keskimääräistä eläkkeelle siirtymisen ikää 2–3 vuodella sekä sopeuttaa uusi eläkejärjestelmä vastaamaan paremmin ja joustavammin keskimääräisen eliniän kasvuun. Palkansaaja voi nykyisin siirtyä vanhuuseläkkeelle joustavasti 63–68-vuotiaana. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle on mahdollista siirtyä 62 vuotta täytettyä. Mikäli palkansaaja haluaa olla ansiotyössä eläkkeen rinnalla, karttuu hänelle uutta eläkettä 1,5 % vuodessa 68 ikävuoteen asti ja eläkkeelle siirtymistä voi lykätä sen jälkeenkin, jolloin eläkkeeseen lasketaan pysyvä lykkäyskorotus, joka on 0,4 % jokaiselta lykätyltä kuukaudelta

Eläkkeensaajia oli vuonna 2010 yhteensä noin 1 464 000 henkilöä. Tämä joukko jo eläkkeellä olijoita kuuluu senioriyrittäjyyden potentiaaliin. Yksityisen sekto-

rin eläkkeensaajia oli noin 1 182 000 ja julkisen sektorin noin 637 000. Yrittäjäeläkkeen saajia oli yhteensä noin 117 000 ja Maatalousyrittäjien eläkkeen saajia noin 156 000. Kunta-alan vakuutettuja oli samana vuonna noin 495 000 henkilöä ja eläkkeensaajia yhteensä noin 340 000. Samaan aikaan valtion eläkelain mukaista eläkettä sai noin 343 000 henkilöä ja lisäksi vakuutettuja palkansaajia oli noin 165 000. Leimallista Suomen eläkejärjestelmälle on se, että eläkkeensaaja voi nauttia samanaikaisesti useita eläkkeitä. Eläketurvakeskuksen mukaan tulevaisuudessa yleistyvät yhä enemmän tilanteet, joissa sama henkilö saa eri eläkelajien mukaista eläkettä eri eläkejärjestelmistä. (Tilasto Suomen eläkkeen saajista 2010). Näin ollen vaikka tarkkaa senioriyrittäjyyden potentiaalia eläkkeelle jäämässä olevista ei näiden tietojen pohjalta voi määrittää, yleisesti ottaen sekä eläkkeellä jo olevat työkykyiset että eläkkeelle jäämässä olevat muodostavat suhteessa noin 2,3 miljoonaan palkansaajaan nähden varsin suuren potentiaalisen senioriyrittäjyydelle. Eläkelainsäädännöllä on näin merkittävä rooli senioriyrittäjäksi siirtymisen mahdollistajana.



Kuvio 6. Eri eläkelajien perusteella eläkettä saavat henkilöt 31.12.2010 (Tilasto Suomen eläkkeen saajista 2010)

4.2.2 Eläkelainsäädännön joustavuus siirtymävaiheessa – miten joustavasti lainsäädäntö mahdollistaa yrittäjäksi siirtymisen

Jo eläkkeellä olevan senioriyrittäjien potentiaalin lisäksi, merkittävä joukko löytyy niistä, jotka ovat tulevaisuudessa jäämässä eläkkeelle. Heidän näkökulmastaan valintaan yrittäjäksi ryhtymisestä eläkkeelle jäämisen sijaan vaikuttaa se, miten joustavasti palkansaaja voi eri eläkejärjestelmistä siirtyä senioriyrittäjäksi. Seuraavaksi kuvaamme tätä tilannetta eri eläketyyppien näkökulmasta.

Työntekijän eläkelaki (TyEL), Yrittäjän eläkelaki (YEL) ja Maatalousyrittäjän eläkelaki (MyEL):

Työntekijän eläkelaki kattaa työntekijän ansiotyöstä laskettavan eläkkeen. Yrittäjän eläkelaki on muita yrittäjiä kuin maatalousyrittäjiä (maanviljelijät, poronhoitajat ja kalastajat) koskeva eläkelaki. Yrittäjä on henkilö, joka tekee ansiotyötä olematta kuitenkaan työ- tai palvelussuhteessa.

Yrittäjän eläkelaki ja työntekijän eläkelaki ovat eläkkeelle siirtymisen ajankohdan ja eläkekertymän suhteen samanlaiset. Yrittäjä kuitenkin voi saada vanhuuseläkettä, vaikka hän jatkaisikin yrittäjänä eläkkeelle siirtymisen jälkeen. Palkansaajan kohdalla vanhuuseläke sen sijaan alkaa vasta kun työntekijä on lopettanut sen työn, jonka perusteella hän hakee vanhuuseläkettä.

Eläkkeellä yrittäjäksi ryhtyessään palkansaaja ei menetä ansaitsemiaan eläkeetuja, eikä hänen tarvitse myöskään alkaa maksaa vuoden 2007 lakimuutoksen jälkeen yrittäjän YEL-vakuutusmaksuja. Hänellä kuten jo yrittäjänä eläkkeellä yritystoimintaansa jatkavallakin on kuitenkin mahdollisuus vakuuttaa yritystoimintaansa vapaaehtoisesti, jolloin karttuma, 1,5 % vuodessa tulee maksuun aikaisintaan, kun hän täyttää 68 vuotta. Yritystoiminnasta saadut tulot eivät vähennä palkansaajan eläkettä eli eläkkeen avulla hän voi taata itselleen tietyn perustulon. MyELin piirissä on olemassa myös erillinen sukupolvenvaihdosjärjestelmä.

Eläkejärjestelmiemme välille on rakennettu palkansaajan ja yrittäjän välinen ”superkannustinloukku”. Työuran pidentämiseen tähtäävät kannustinjärjestelmät tukevat sitä, että palkansaaja olisi töissä pidempään, mutta jos hän päättää siirtyä senioriyrittäjäksi, saman ”superkertymän” saamiseen liittyy yrittäjäriski ja lisäksi kannustinkarttuman saa vasta kun täyttää 68 vuotta. Kun on hyvin epätodennäköistä, että aloittava yrittäjä ylittää samaan tulotasoon kuin uransa lopussa oleva palkansaaja, superkannustin voi estää yrittäjäksi ryhtymistä.

Valtion eläkelaki (VaEL) ja Kunnallinen eläkelaki KuEL:

VaEL:n piirissä oleville työntekijöille voidaan järjestää lakisääteistä eläketurvaa parempi eläketurva sen mukaan kuin valtiovarainministeriö määrää. Valtion liikelaitoksen palveluksessa oleville työntekijöille poikkeava eläketurva voidaan järjestää liikelaitoksen esityksestä. Kunnallinen eläkelaitos voi järjestää työntekijöilleen peruseläketurvan lisäksi myös lisäeläketurvan. Lisäeläketurvan järjestä-

minen on jäsenyhteisölle vapaaehtoista. Lisäksi tietyillä ammattiryhmillä (esim. poliisi, peruskoulunopettajat, tullimiehet) on erikseen määrättyin ehdoin alhaisempi eläkeikä. He ovat siten potentiaalisia ”aikaistettuja” senioriryttäjiksi ryhtyviä.

Joustavuutta lisää se, että lisäeläketurvaa ei menetä, vaikka palkansaaja käynnistäisikin yritystoiminnan.

Oikeudesta vanhuuseläkkeeseen valtion eläkelaiissa on poikkeuksena muista eläkejärjestelmistä se, että jos valtion työntekijä on kahdessa tai useammassa eläkelain mukaisessa palveluksessa ja hän päättää niistä yhden tai useamman jäädäkseen eläkkeelle, hänelle myönnetään vanhuuseläkkeenä myös muista jatkuvasta palveluksesta maksetuista työansioista karttunut VaEL eläke. Kuitenkin valtion eläkettä saava voi saada sen työsuhteen eläkettä, jonka hän lopettaa, vaikka hän jatkaisikin muuta tahi muita työsuhteitaan. Täten palkansaaja voi saada näistä päättyneistä työsuhteista eläkettä, vaikka hän käynnistäisikin yritystoimintaansa.

Eläkelainsäädännölliset keinot joustavuuden tukemiseksi - mitkä keinot tukevat senioriryttäjäksi kehittymistä siirtymävaiheessa

Kun palkansaaja haluaa kehittää yrittäjyyteen liittyviä tietoja ja taitoja jo ennen kuin hän perustaa oman yrityksen tai käynnistää toimintaa rinnan työntekijäuran kanssa, eläkelainsäädännössä on tähän joustavia mahdollisuuksia kuten osa-aikaeläke, varhennettu vanhuuseläke ja työkyvyttömyyseläke.

Osa-aikaeläkkeen voi saada aikaisintaan 58 -vuotta täyttänyt palkansaaja, jolla ei ole muuta työeläkettä ja joka siirtyy kokoaikaisesta työstä osa-aikaiseen työhön. Tällöin hänen ansionsa saavat olla enintään 35–70 prosenttia aikaisemmin vaikiintuneesta kokotyöaikaisesta palkasta. Osa-aikaeläkkeelle voi jäädä joko ennen 68 vuoden ikää (1947 tai myöhemmin syntyneet) tai 65 vuoden ikään saakka (ennen vuotta 1947 syntyneet). Osa-aikaeläke tarjoaa siis mahdollisuuden myös joustavaan yrittäjäksi siirtymiseen erityisesti osaamiseen ja harrastuksen/itsensä toteuttamisen yrittäjyyspoluissa. Näissä vaihtoehdoissa palkansaajan ensisijainen hyöty on siinä, että hän saa aikaa valmistautua yrittäjyyden tietojen ja taitojen omaksumiseen jo työssäoloaikana.

Varhennettua vanhuuseläkettä voi saada aikaisintaan 62 vuotta täyttänyt palkansaaja. Tähän aikarajaan on olemassa julkisen sektorin eläkelaiissa sekä merimieseläkelaiissa tiettyjä lievennyksiä. Eläkkeen varhennus pienentää karttunutta eläkettä pysyvästi. Varhennetusta vanhuuseläkkeestä voisi hyötyä sellainen alkava senioriryttäjä, joka on valmis aloittamaan yritystoiminnan mahdollisimman nopeasti mutta kuitenkin eläketurvaa saaden. Varhennetulle vanhuuseläkkeelle siirtyisivät oletettavasti sellaiset senioriryttäjät, joiden liiketoiminta käynnistyy nopeasti esimerkiksi työnantajan liiketoimintapolkua seuraten ja jotka pitävät osan eläke-etuuden menettämistä kannattavana, koska oletettavat hyödyt yritystoiminnasta ovat sitä suuremmat.

Työkyvyttömyyseläke voidaan myöntää työeläkejärjestelmässä 18–62-vuotiaille henkilöille, jolla on työkykyä alentava sairaus ja jonka ei voida kohtuudella olettaa kykenevän johonkin muuhun ansiotuloon kun otetaan huomioon hänen ikänsä, koulutuksensa, aikaisempi toiminta, asumisolosuhteet ja muut näihin verrattavat seikat. Julkisella sektorilla riittää kun henkilö todetaan kykenemättömäksi omaan työhönsä. Työkyvyttömyyseläkkeellä oleva palkansaaja saattaa olla kykenevä toimimaan yrittäjänä, mikäli työkykyä alentava sairaus ei tule muodostumaan esteeksi elinkeinon harjoittamiselle. Työkyvyttömyyseläkkeellä olevalla julkisen sektorin palkansaajalla on tässä suhteessa lievemmät rajoitukset.

Eläkekarttuman kasvattamismahdollisuus virallisen eläkeiän jälkeen saattaa estää yrittäjäksi ryhtymistä niiden palkansaajien osalta, joille turvallisempi vaihtoehto tulojen ja sitä kautta eläkekarttuman kasvattamiselle on pysyä palkansaajana.

4.3 Työlainsäädäntö yrittäjyyteen siirtymisen mahdollistajana

4.3.1 Työlainsäädännön yleiset lähtökohdat

Työlainsäädäntö on uusittu viimeisen kymmenen vuoden aikana lähes kokonaan. Keskeisintä työlainsäädäntöä ovat työaikalaki, työsopimuslaki, vuosilomalaki ja laki yhteistoiminnasta. Muita lakeja ovat mm. vuorotteluvapaalaki, opintovapaalaki ja palkkaturvalaki. Työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä vastaa työ- ja elinkeinoministeriö. Työlainsäädännön kehittäminen perustuu kolmikantayhteistyöhön ministeriön sekä työntekijöiden ja työnantajien etujärjestöjen kesken. Lisäksi palkansaajien työehtoja määrittävät mm. alakohtaiset työehtosopimukset.

Seuraavassa keskitymme niihin kohtiin, joilla on merkitystä jo työelämässä olevan palkansaajan yrittäjäksi ryhtymisen siirtymävaiheessa eli siihen, millä tavalla työlainsäädäntö tukee yksilöllisten yrittäjyyspolkujen mukaista joustavaa siirtymistä palkansaajasta yrittäjäksi. Senioriyrittäjyyden määritelmän mukaisesti emme tarkastele lainsäädäntöä työttömän työnhakijan näkökulmasta. Mahdollisesti irtisanottavan palkansaajan osalta voidaan todeta, että hänellä on toisaalta lomautuksen tai työttömyyden varalta olemassa pelisäännöt ansioturvasta sekä mahdollisuus siirtyä yrittäjäksi 18 kuukauden ajaksi menettämättä oikeutta työttömyyspäivärahaan ns. jälkisuojaoikeuden perusteella.

Työlainsäädännön joustavuuden arviointi tapahtuu kahdella tasolla: viranomaistoiminnan ja palkansaajan ja työnantajan yhteisen keinovalikoiman tasolla. *Viranomaisten toimintaa ohjaavat* yhdenvertaisuuslaki, laki julkisesta työvoimapaikasta ja laki julkisesta työvoimapaikasta annetun lain muuttamisesta sekä valtioneuvoston päätös työllisyyspoliittisesta rakennetuesta. *Työnantajan ja palkansaajan* yhteistoimintaa, työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä säätelevät vuorotteluvapaalaki, opintovapaalaki, opintovapaan asetus, laki yhteistoimin-

nasta yrityksissä, työterveyshuoltolaki, sairausvakuutuslaki ja työturvallisuuslaki. Alakohtaisia työehtosopimuksia emme ole tässä tutkimuksessa huomioineet.

4.3.2 Työlainsäädännön joustavuus siirtymävaiheessa – miten joustavasti lainsäädäntö mahdollistaa yrittäjäksi siirtymisen

Viranomaisten mahdollisuudet edistää senioriyrittäjyyttä

Yhdenvertaisuuslain (2004) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Viranomaisten toimintaa ohjaavassa yhdenvertaisuuslaissa ei ole velvollisuutta laatia suunnitelmaa eri-ikäisten ihmisten yhdenvertaisuudesta viranomaisten toiminnassa. Koska seniorina yrittäjäksi ryhtyminen on uusi ilmiö, ja vaikka yhdenvertaisuuslaki nykymuodossaankin velvoittaa huomioimaan ikääntyvien erikoistarpeet, niin käytännössä näin ei välttämättä ole. Työurien pidentäminen senioriyrittäjänä on yhtä varteenotettava vaihtoehto kuin palkansaajan nykyisen työuran pidentäminenkin. Näin ollen työvoimapalvelujen henkilöstön asiantunteva rooli senioriyrittäjäksi ryhtymisessä korostuu.

Lain julkisesta työvoimapalvelusta (2002) tarkoituksena on mm. auttaa työnhakijaa saamaan haluamaansa, hänelle soveltuvaa työtä ja koulutusta sekä työnantajaa hankkimaan tarvitsemaansa työvoimaa. Työnhakija-asiakkaalle tarjottavien työvoimapalvelujen tulee perustua asiakkaan tarpeisiin ja vapaaseen valintaan sekä tukea hänen työllistymistään ja pysymistään vapailla työmarkkinoilla.

Laki korostaa alueellisen kysynnän ja tarjonnan tasapainottamista, seikka jolla on suuri merkitys nimenomaan rakennemuutoskunnissa. Lain lähtökohtana on palkansaajan oikeus saada tietoa työllistymispalveluista riippumatta esimerkiksi iästä. Laki velvoittaa laatimaan suunnitelmat palkansaajan iästä riippumatta ja tarkastelemaan alueen palvelutarjonnassa olevia katvealueita mm. seutukuntayhteistyön muodossa. Nykyisen lain kaikkia kohtia voidaan soveltaa myös yksilöllisten yrittäjyyspolkujen tukemisessa, kyse on enemmänkin tarveharkinnasta ja lain tulkinnasta.

Laki mahdollistaa myös seudullisen yhteistyön käynnistämisen senioriyrittäjyyden näkökulmasta ilman muutostarvetta. Lyhyesti kannattaa tässä yhteydessä mainita, että vastaavasti voidaan työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus ja koulutuksen ajalta maksettavat etuudet -pykälän nojalla oikeuttaa senioreille annettavaa yrittäjyyttä tukevaa koulutusta, jonka tarkoitus on täydentää tarvittavia tietoja ja taitoja liikkeenharjoittamisessa eri yrittäjyysmuodoissa samaten kuin kuntoutus, koulutus- tai työntekomahdollisuuksien järjestäminen vastaavassa tilanteessa olevalle. Näin voitaisiin koulutuksellisin keinoin edistää senioriyrittäjyyttä.

Valtioneuvoston päätös työllisyyspoliittisesta rakennetuesta mahdollistaa työmarkkinarakennetasolla tapahtuvien kokeilujen suorittamisen ja siten myös esimerkiksi alueellisten senioriyrittäjyyden kokeilujen käynnistämisen.

Kun yllä olevat mahdollisuudet koskevat niitä keinoja, joilla viranomaiset voivat edistää senioriyrittäjyyttä ja luoda siihen erilaisia kokeilumahdollisuuksia, seuraavassa on niitä työlainsäädännön suomina mahdollisuuksia, joilla yksittäiset

senioriyrittäjäksi aikovat voivat yhdessä tai sopimalla työnantajansa kanssa lisätä yrittäjyysvalmiuksiaan.

Yrittäjiksi aikovien mahdollisuudet hankkia yrittäjyysvalmiuksia

Vuorotteluvapaalain tarkoituksena on edistää palkansaajan työssä jaksamista ja samalla tarjota työttömälle määräaikainen harjoittelupaikka. Vuorotteluvapaan kesto on maksimissaan yksi vuosi ja sitä voi anoa uudelleen viiden vuoden kuluttua edellisen päätyttyä. Vuorotteluvapaata voi käyttää myös ammatilliseen pätevytykseen tai yrittäjyyskokemuksen hankkimiseen ja siten sen avulla voidaan lisätä joustavaa siirtymistä senioriyrittäjäksi joko yrittäjyysvalmiuksien oppimiseksi tai yrityskokeilujen toteuttamiseksi.

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää harkintansa mukaan kokoaikatyöstä vapaaehtoisesti *osa-aikatyöhön siirtyvälle osa-aikalisää*. Osa-aikatyöhön siirtymisestä on sovittava työnantajan kanssa. Työnantajan tulee sitoutua ottamaan sijaiseksi työttömänä työnhakijana oleva henkilö. Osa-aikalisä on noin puolet kokoaikatyön ja osa-aikatyön palkan erotuksesta. Myös vapaaehtoinen osa-aikatyö voi edesauttaa joustavaa siirtymistä senioriyrittäjäksi.

Opintovapaalaki ja – oikeus koskee lähinnä palkansaajan nykyisen ammatillisen pätevyden lisäämistä, mutta tulevaisuudessa sitä voitaisiin soveltaa myös tulevien senioriyrittäjien ammattitaitoa täydentävänä instrumenttina, jonka mukaan työvoimapalvelu valvoisi opintojen etenemistä. Opintovapaaseen on oikeutettu työ- ja virkasuhteessa oleva palkansaaja, jonka päätoiminen palvelussuhde samaan työnantajaan on kestänyt vuoden. Opintovapaata voi anoa vuodeksi kerrallaan kaksi kertaa viiden vuoden aikana. Se on palkatonta, ellei siitä ole erikseen työnantajan kanssa toisin sovittu. Opintovapaa edesauttaa myös joustavaa siirtymistä senioriyrittäjäksi.

Yhteistoimintalailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä. Lakia voidaan soveltaa myös palkansaajista senioriyrittäjäksi siirtyvien kouluttautumismahdollisuuksien tarjoajana erityisesti kun kyseessä on työnantajan liiketoimintaan suuntautuva senioriyrittäjyys ja/tai tilanteissa, jotka saattavat johtaa lomautus- tai irtisanomistarpeisiin.

Myös Työttömyysturvalain mukainen palkansaajan ja yrittäjän jälkisuojaoikeus työttömyyspäivärahaan (18 kk) vaikka yritystoiminta päättyisikin yllättäen, joustavaan yrittäjyyden kokeiluun.

4.4 Yritystoimintaan liittyvä lainsäädäntö

4.4.1 Yritystoimintaan liittyvän lainsäädännön yleiset lähtökohdat

Laajaa yritystoimintaa koskevaa lainsäädäntöä voidaan tarkastella suhteessa yritysmuotoihin, niihin lainsäädännöllisiin mahdollisuuksiin, jotka tukevat yrityksen kehittämistä ja erilaisten senioriyrittäjyyden kokeilujen järjestämistä sekä niihin, jotka koskevat kysynnän muotoutumista senioriyrittäjien palveluille ja tuotteille. Yritystoimintaan liittyvistä laeista nostamme esiin tässä yhteydessä niitä, jotka ovat aloittavalle senioriyrittäjälle merkittäviä, liittyvät joko tekijänoikeudellisiin kysymyksiin oman työnantajan kanssa tai yleisten kansallisten toimintaedellytysten luomiseen. Lopuksi tarkastelemme lainsäädännöllisiä mahdollisuuksia vaikuttaa alueellisiin kysyntätekkijöihin hankintalain osalta.

Yritystoimintaan liittyvässä lainsäädännössä senioriyrittäjän asema aloittavana yrittäjänä ei poikkea minkään muun ikäryhmän asemasta – lainsäädäntö on neutraali iän suhteen. Lainsäädäntö ei siis huomioi erikseen sitä, missä elämänvaiheessa yrittäjyys alkaa. Sen sijaan esimerkiksi yritysmuotojen joustavuus tai lakien tulkinnat senioriyrittäjän näkökulmasta voivat olla edistämässä tai estämässä yrittäjyyspäätöstä.

4.4.2 Yritysmuotoja koskeva lainsäädännön rooli senioriyrittäjyydessä

Uusi osakeyhtiölaki tuli voimaan vuonna 2006. Laissa kiinnitettiin entistä enemmän huomiota pienten osakeyhtiöiden asemaan; yhtiöiden toimintavapautta laajennettiin rajoituksia ja muotomääräyksiä vähentämällä ja menettelytapoja uudistamalla. Merkittävimpiä uudistuksia ovat mm. yhtiöjärjestykseen, yhtiökoukousmenettelyyn ja tilintarkastukseen liittyvät helpotukset. Laki selkeyttää ja lisää hallinnon joustavuutta. Osakeyhtiölain muutosten merkitys erityisesti senioriyrittäjyyteen on vähäinen. Uudistusten suurin merkitys on siinä että se karsii johdonmukaisesti aloittavan yrityksen perustamiseen liittyvää ohjeistusta. Helppo ja joustava aloittaminen on myös senioriyrittäjälle tärkeä aloittamisen kynnystä madaltava seikka.

Osakeyhtiötä kevyemmällä ratkaisulla yksinyrittäjä voi aloittaa ammatinharjoittajana, joka vastaa itsenäisesti omista taloudellisista sitoumuksistaan ja harjoittaa elinkeinotoimintaa omaan lukuunsa. Toiminta perustuu pääsääntöisesti yrittäjän omaan ammattitaitoon ja toiminnan taloudellinen raportointi on esimerkiksi kirjanpidon osalta kevennettyä. Senioriyrittäjän omaan osaamiseen tai harrastukseen perustuva polku voi alkaa esimerkiksi ryhtymällä itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi.

Senioriyrittäjän näkökulmasta osakeyhtiötä riskittömämmän ja joustavamman vaihtoehdon tarjoaa osuuskuntalaki. Osuuskuntalain (2001) mukaan: ”Osuuskunta on yhteisö, jonka jäsenmäärää eikä osuuspääomaa ole ennalta määrätty. Osuuskunnan tarkoituksena on jäsenten taloudenpidon tai elinkeinon tukemiseksi harjoittaa taloudellista toimintaa siten, että jäsenet käyttävät hyväkseen osuus-

kunnan tarjoamia palveluita taikka palveluita, jotka osuuskunta järjestää tytäryhteisönsä avulla tai muulla tavalla.” Senioriyrittäjä toimii osuuskunnan jäsenenä sovittujen pelisääntöjen puitteissa. Yrittäjän ja palkansaajan rajanveto on joustava esimerkiksi laskutusosuuskunnassa, jossa palkansaaja voi toimia yrittäjämäisesti kuitenkin säilyttäen palkansaajan lakisääteiset oikeudet osuuskunnan vastassa hallinnoinnista ja taloudellisesta raportoinnista. Muita mahdollisia yritysmuotoja ovat mm. avoin yhtiö tai kommandiittiyhtiö.

Tarjolla olevat yritysmuodot tarjoavat riittävän laajan ja joustavan valikoiman senioriyrittäjyydelle ja sen eri muodoille.

4.4.3 Palkansaaja ja yrittäjä verolainsäädännössä

Yrittäjästatuksen kannalta lainsäädäntö ja sen tulkinnat ovat varsin sekavia. Vaikka työntekijä olisi esimerkiksi yrittäjän eläkelain määritelmän mukaan yrittäjä, verotuksessa hänen työstään saamaa korvausta voidaan silti pitää palkkana.

Kun yrittäjyyteen siirrytään vaiheittain rajanveto yrittäjyyden ja palkkasuhteen välillä saattaa muodostua ongelmalliseksi. Vaikka ongelmat ilmenevät osin erilaisina erityyppisissä yrittäjyyden prosesseissa, yhteistä niille on se, että osaisuuksia ja vaiheittaista siirtymistä ei ole riittävästi huomioitu rajanvedossa palkansaajan ja yrittäjän välillä.

Yritystoiminnan tai työsuhteen käsitettä ei ole määritelty verolainsäädännössä. Verohallinnon näkemyksen mukaan työsuhteen olemassaoloa voidaan arvioida samoin perustein kuin työoikeudessa. Yritystoimintaa ei sen sijaan ole määritelty lainsäädännössä, joten arviointi perustuu vakiintuneisiin periaatteisiin ja oikeuskäytäntöön. Tulkinnanvaraisissa tilanteissa ratkaisu perustuu aina kokonaisuuden arviointiin. Nykyisen tulkinnan mukaan siis työn teettäjä ja työn suorittaja eivät voi keskenään päättää, että heidän välillään olevaa tehtäväsuhdetta ei pidetä työsuhteenä. Vastaavasti he eivät myöskään voi vapaasti sopia maksettavan korvauksen luonteesta. Jos työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, kysymyksessä on työsuhte, vaikka siitä ei olisikaan sovittu.

Tämä epävarmuus voi olla este yrittäjäksi ryhtymiselle seniori-iässä ja toisaalta tarpeettomasti rajoittaa yksilön sopimusvapautta. Tulkintojen jälkiseuraamukset voivat olla mittavat ja seniorina yrittäjyyttä harkitseva voi pitää niitä liian suurina rasitteina tulevia eläkevuosiaan ajatellen.

4.4.4 Immateriaalioikeudet senioriyrittäjyyden mahdollisuutena

Immateriaalioikeuksien mahdollinen siirtyminen senioriyrittäjälle liittyy patenttilain, tekijänoikeuslain, mallisuojalain, tavaramerkkilain ja toiminimilain säädöksiin. Työnantajan kanssa sovitusta oikeuksien siirtymisestä käynnistyvä yritys toiminta voi edetä joustavasti esimerkiksi työnantajan liiketoimintapolulla.

4.4.5 Hankintalain uudistus senioriyrittäjyden mahdollisuutena

Kataisen hallitusohjelmassa hankintalakia pyritään uudistamaan niin, että ”kuntien suorahankintamahdollisuudet lisääntyvät ja työllisyys- ja terveystaloudelliset, sosiaaliset ja muut laatutekijät sekä innovaatio- ja ympäristöpoliittiset näkökohdat otetaan paremmin huomioon julkisissa hankinnoissa samaten kun sen menettelytapoja pyritään yksinkertaistamaan EU-lainsäädännön puitteissa” (40). Näin pyritään toimimaan esimerkiksi luomualan ja lähiruoan kehittämissuunnitelman avulla parantamalla ja vahvistamalla pienyritysten ja lähiruoan tuottajien osallistumista julkisten hankintojen kilpailutuksiin tai huomioimalla paremmin pienten tuottajien asema ja kielelliset erityispiirteet ns. haavoittuvien asiakasryhmien, kuten lapsien, vanhusten tai vammaisten osalta.

Hankintalain puitteissa olisi mahdollista edistää ja vahvistaa paikallisten senioriyrittäjien osallistumismahdollisuuksia julkisten hankintojen kilpailutuksissa. Tällä voisi olla merkitystä erityisesti paluumuuttajien ja yritystoimintaa aloittavien senioreiden palveluiden kysynnän vahvistamisessa. Hankintalain uudistamisen tavoitteet tukevat myös EU:n pienyrityslain ”pienet ensin” -periaatetta.

4.5 Lainsäädäntö senioriyrittäjyden mahdollistajana ja kannustajana

Eläkelainsäädännön osalta joustavaa siirtymistä palkansaajasta senioriyrittäjäksi tukevat seuraavat seikat:

- 1) Senioriyrittäjäksi ryhtyminen ei vaikuta palkansaajan eläkeoikeuteen eikä eläketulojen määrään.
- 2) Senioriyrittäjän ei tarvitse maksaa yrittäjän eläkemaksuja.
- 3) Palkansaaja voi siirtyessään senioriyrittäjäksi hakea vapaaehtoista yrittäjäeläkevakuutusta korvamaan menetettyä lisäeläkekarttumaa 64–68-vuotiaana.
- 4) Palkansaaja voi jo ennen virallisen eläkeiän lähestymistä suuntautua joustavasti yrittäjyyteen varhennetulla vanhuuseläkkeellä, tietyissä ammattiryhmissä ja työkyvyttömyyseläkkeellä, mikäli työkyky ja muut seikat sen mahdollistavat.

Eläkelainsäädännön osalta joustavaa siirtymistä palkansaajasta senioriyrittäjäksi haittaavat ensisijaisesti seuraavat seikat:

- 1) Palkansaajan siirryttyä senioriyrittäjäksi, voi hän saada siltä ajalta keäämäänsä vapaaehtoista yrittäjäeläkettä vasta 68 vuotta täytettyään.
- 2) Tietyissä eläkejärjestelmissä voidaan järjestää lakisääteistä eläketurvaa parempi eläketurva (VaEL, KuEL).
- 3) Palkansaajan supervuosien (64–68) eläkekarttuman menettämismahdollisuus voi vähentää halukkuutta siirtyä yrittäjäksi.

Suomalainen eläkejärjestelmä on vuoden 2005 eläkeuudistuksen myötä tullut senioriyrittäjyyden näkökulmasta erittäin joustavaksi. Työntekijä ei menetä eläke-etuuksiaan yrittäjäksi siirtyessään ja toisaalta hänen ei tarvitse enää vuoden 2007 lakimuutoksen jälkeen seniori-iässä yrittäjäksi ryhtyessään maksaa yrittäjäeläkemaksuja. Osa-aikaeläke ja varhennettu vanhuuseläke taas luovat mahdollisuuksia vaiheittaiseen yrittäjäksi siirtymiseen niin haluttaessa.

Toisaalta erot palkansaajien ja yrittäjien työurien jatkamiseen tähtäävissä kannustinjärjestelmissä voivat vähentää yrittäjäuran houkuttelevuutta. Ratkaisuna tähän kannustinloukkuun tulisi pohtia kannustinloukun purkamista, koska vastaavaa kannustinjärjestelmää on hankala rakentaa alkavalle yrittäjälle.

Joustavat eläkkeelle siirtymisen polut mahdollistavat kohtuullisen pitkän siirtymävaiheen, jolloin eläkejärjestelmä ei aseta esteitä, vaan pikemminkin tarjoaa vaihtoehtoja, erityyppisille yrittäjyyden lähtökohdille, liittyipä kiinnostus jatkaa työnantajan toimintaan liittyvää liiketoimintaa, harrastuksiin tai omaan osaamiseen pohjaavaa toimintaa.

Työlainsäädännön osalta joustavaa siirtymistä palkansaajasta senioriyrittäjiksi tukevat seuraavat seikat:

- 1) Opinto-, vuorottelu- ja osa-aikatyön joustava käyttö tukevat palkansaajan joustavaa ja vaiheittaista siirtymistä senioriyrittäjäksi jo ennen eläkeikää.
- 2) Palkansaajan 18 kuukauden jälkioikeus työttömyyspäivärahaan, vaikka yritystoiminta päättyisikin yllättäen.
- 3) Yhdenvertaisuuslain mukainen mahdollisuus kehittää itseään palkansaajana työuran pidentämiseksi myös senioriyrittäjyyden näkökulmasta.

Työlainsäädännön osalta varsinaisia senioriyrittäjyyttä haittaavia yksittäisiä lakeja ei ole mutta työlainsäädännön suomia joustomahdollisuuksia on toistaiseksi sovellettu lähinnä palkansaajan työssäolon ja työurien pidentämiseksi, eikä niiden mahdollisuuksia myös senioriyrittäjyyden edistämiseksi ole osattu samalla tavalla hyödyntää.

Työlainsäädännön merkitys senioriyrittäjyyden käynnistymiselle on huomattava. Työlainsäädäntö mahdollistaa esim. sen, että työantajan liiketoimintapolulla palkansaaja on käynyt läpi kaikki yrittäjyysprosessin vaiheet joustavalla vyöhykkeellä ja on valmis siirtymään nopeasti palkansaajasta yrittäjäksi. Joustavia lainsäädännöllisiä keinoja tarvitaan sekä tukemaan jo työaikaista valmistautumista yrittäjyyteen että työuran sivussa tapahtuvaa osaamisen karttumista. Olennainen kysymys onkin se, haluaako palkansaaja hyödyntää viimeiset vuodet eläketujensa kasvattamiseen vai ryhtyykö hän valmistautumaan senioriyrittäjäksi. Mikäli päätös ja vastaavat toimenpiteet tapahtuvat vasta eläkeiän alettua ovat työvoimapolittiset keinot rajallisemmat ja riippuvat lähinnä eläkeläisen omasta aktiivisuudesta. Toinen haaste on työttöminä tai osa-aikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä olevien työllistymissuunnitelmien laatiminen ”yli eläkerajan”.

Yritystoimintaan liittyvän lainsäädännön osalta joustavaa siirtymistä palkansaajasta senioriyrittäjiksi tukevat seuraavat seikat:

- 1) Yrityslainsäädännön osalta mitään suuria esteitä tai korkeita kynnyksiä ei ole havaittavissa. Seniori asettuu samalle viivalle muiden aloittavien yrittäjien kanssa.
- 2) Yritystoiminnan aloittaminen on tehty suhteellisen joustavaksi ja senioriyrittäjällä on mahdollisuus valita hänelle parhaiten sopiva yritysmuoto kulloisenkin tilanteen mukaan.
- 3) Immateriaalioikeuksista sopimisesta on pelinsäännöt.
- 4) Hankintalain soveltamisella voidaan edistää paikallisten yritysten mahdollisuuksia kilpailutuksissa, ja tätä kautta edistää alueellista senioriyrittäjyyttä.

Yritystoimintaan liittyvän lainsäädännön osalta joustavaa siirtymistä palkansaajasta senioriyrittäjäksi haittaavana tekijänä voidaan pitää yrittäjän ja palkansaajan roolien epäselvyyttä, jonka johdosta senioriyrittäjien yrittäjyysriski osin varsin keinotekoisesti kasvaa. Kun vaihtoehtona on varma eläke tai epävarmuus yrittäjätulojen tulkinnasta ja tulkintaan liittyvistä seurauksista, se voi estää positiivista yrittäjyyspäätöstä.

5. Yhteenveto ja viitekehys joustavista senioriyrittäjyyden poluista ja mahdollisuuksista

Seuraavassa kootaan yhteen keskeiset tulokset joustavista senioriyrittäjyyden edellytyksistä, ratkaisuista ja kehittymispoluista, joiden avulla on mahdollista luoda uutta näkökulmaa kestävyysvajeeseen ja mielekkääseen kolmanteen ikään. Kansalliseen tutkimusosuuteen integroidaan myös alueiden näkökulma, jonka jälkeen päädytään joustavaan senioriyrittäjyyden viitekehukseen, josta nousevat kappaleen 6 kehittämiskohteet ja toimenpidesuositukset.

5.1 Senioriyrittäjien moninainen potentiaali

Työkyvyn näkökulmasta eläkkeelle jäävät muodostavat varsin vireän potentiaalın senioriyrittäjyydelle. Valtaosa yli 70-vuotiaistakin piti itseään osin tai täysin työkykyisinä. Yrittäjien osuus ikäryhmän väestöstä on myös kasvanut, mikä ennustaa senioriyrittäjyyden potentiaalın ja houkuttelevuuden kasvamista.

Työhön sitoutuminen ja mielekäs työ vaikuttavat taloudellisia insentivejä merkityksellisemmiltä senioriyrittäjyyteen houkuttelemisessa ja näiden joukko on varsin mittava suomalaisten työntekijöiden joukossa. Vaikuttaa siltä, että julkisen ja yksityisen sektorin välillä ei tässä suhteessa olisi merkittävää eroa. Tämä merkitsee sitä, että senioriyrittäjyyteen kannustamisen tulisi pystyä tarjoamaan vaihtoehtoja, jotka mahdollistavat pakkoyrittäjyyden sijaan *houkuttelevan osa- tai kokoaikaisen vaihtoehdon eläkkeelle siirtymisvaiheessa oleville työntekijöille*.

Tyypillinen seniorina yrittäjä on yksityisen tai julkisen sektorin palkansaaja, joka haluaa eläkeiän alettua toimia edelleen aktiivisesti, mutta itsenäisesti työelämässä ja jolla on osaamiseen liittyvää kokemusta, hyvät verkostot sekä taloudellista liikkumavaraa. Suomalaisten eläkkeelle jäävien potentiaali on kansainvälisestikin erittäin aktiivista, valtaosalla eläkeläisistä on jokin harrastus ja kiinnostus vapaaehtoisuuteen osallistumiseen sekä lisääntynyt finanssivarallisuus. Yrittäjyyspotentiaali nousee näistä lähteistä. Se voi perustua *työnantajan liiketoimintaan, oman osaamisperustaan, harrastuksiin ja itsensä toteuttamiseen kolmannen sektorin eri tehtävissä* tai kiinnostukseen olla *sijoittajana muiden liiketoiminnassa*.

Siitä, miten kiinnostus jakautuu erityyppisiin yrittäjyyden lähteisiin, ei ole tutkimustuloksia käytettävissä. Koska kyseessä on sekä absoluuttisesti että suhteellisesti kasvava joukko, tulevat tutkimukset voisivat paneutua tämän potentiaalın tarkempaan selvittämiseen.

5.2 Joustava lainsäädäntö

Työntekijän näkökulmasta suomalaista eläkejärjestelmää luonnehtii joustavuus. Se antaa hyvät lähtökohdat ja luo pohjan joustavalle yrittäjyyteen siirtymisen polulle. Työntekijä ei menetä eläke-etuuksiaan yrittäjäksi siirtyessään ja toisaalta hänen ei tarvitse seniори-iässä yrittäjäksi ryhtyessään maksaa yrittäjälakemaksuja. Osa-aikaeläke ja varhennettu vanhuuseläke taas luovat mahdollisuuksia vaiheittaiseen yrittäjäksi siirtymiseen. Joustavat eläkkeelle siirtymisen polut mahdollistavat kohtuullisen pitkän siirtymävaiheen, jolloin eläkejärjestelmä ei aseta esteitä, vaan pikemminkin tarjoaa vaihtoehtoja, erityyppisille yrittäjyyden lähtökohdille, liittyvä kiinnostus jatkaa työnantajan toimintaan liittyvää liiketoimintaa, harrastuksiin tai omaan osaamiseen pohjaavaa toimintaa.

Myös työlainsäädäntö tukee joustavaa siirtymistä palkansaajasta seniорiyrittäjäksi ja tarjoaa siihen erilaisia vaihtoehtoja, kuten opinto-, vuorottelu- ja osa-aikatyön mahdollisuudet yrittäjyysvalmiuksien hankkimiseen siirtymävaiheessa jo ennen eläkeikää.

Yrittyslainsäädäntö tarjoaa vaihtoehtoja erityyppisille yrittäjyyden toimintamuodoille ja tavoitteille. Lainsäädäntöön on myös luotu pelinsäännöt työntekijän potentiaalisille immateriaalioikeuksien siirtymiselle ja yrityksen liiketoimintaan osallistumiselle myös eläkeiän jälkeen.

Lähtökohtaisesti seniорiyrittäjyyspotentialilla on joustavan eläkelainsäädännön luomat lähtökohdat yrittäjäksi siirtymiseen ja työlainsäädäntö mahdollistaa yrittäjyysvalmiuksien kehittämisen yrittäjäksi siirtymävaiheessa ja yrityksen toimintaan liittyvä lainsäädäntö luo joustavat puitteet liiketoiminnan harjoittamiselle.

5.3 Erilaiset joustavat yrittäjyyspolut ja siirtymävaiheet

Palkansaajasta yrittäjäksi kehittyminen tapahtuu siirtymävaiheen kautta, jonka luonne ja pituus on paitsi yksilöllinen myös sidottu yrittäjyysidean lähteeseen. Lainsäädäntömme on tässäkin suhteessa varsin joustava ja takaa kohtuullisen pitkän siirtymävaiheen yrittäjäksi aikovalle. Eläke- ja työlainsäädäntö mahdollistaa joustavan vyöhykkeen siirtymävaiheen kokonaisaikajänteen aina 6,5 vuoteen asti. Eli työntekijän kannalta seniорiyrittäjyysuraan voi valmistua varsin varhain ennen eläkeikää. Halutessaan työntekijä voi käyttää siihen erilaisia eläkeratkaisuja, osa-aikaeläkeratkaisuja, varhennettua eläkettä ja ammattikohtaisesti aikaistettuja eläkerajoja, samoin kuin esimerkiksi opinto- ja vuorotteluvapaata ja esimerkiksi työttömyystilanteessa tehdä lopettamispäätöksen 1,5 vuoden kokeilun jälkeen ja silti palata työttömyysturvan piiriin.

Koska siirtymisprosessit ovat yksilöllisiä, tässä raportissa palkansaajasta seniörinä yrittäjäksi siirtymisen prosessiin sovellettiin kolmea erilaista yrittäjäksi ryhtymisen prosessia - etsimisen, löytämisen ja toiminnan prosessi. Näitä jäsennettiin niitä suhteessa erilaisiin yrittäjyyspotentialin lähteisiin.

Etsimisen prosessissa voidaan selkeästi erottaa yritysidea, sen kehittämisen ja hyödyntämisen vaiheet ja siirtymävaihe voidaan myös jaksottaa, kehittää valmiuksia ja tehdä päätöksiä vaiheittain.

Löytämisen prosessissa kaksi ensimmäistä vaihetta kietoutuvat toisiinsa, joten niihin liittyvien valmiuksien kehittäminen tulisi tapahtua liikeidean ja kehittämisen yksilöitynä prosessina ja viimein *toiminnan prosessissa* siirtymävaiheessa tulisi voida toteuttaa kaikkia kolmea vaihetta samanaikaisesti. Silloin siirtymävaiheessa ei ole selkeitä erillisiä vaiheita. Tämä merkitsee sitä, että siirtymävaiheen mahdollistamiseksi lainsäädännön ja yrittäjän ja palkansaajan välisten erojen tulisi myös olla joustavia.

Suhteessa näihin:

1. Työnantajan liiketoimintaan pohjaava yritysidea voi seurata yrittäjän työnantajan palveluksessa hankkimia immateriaalioikeuksia tai sellaisia työtehtäviä, joita työnantaja haluaa ulkoistaa työuran päättymisen jälkeen. Tällöin työntekijän rooli yrittäjäksi ryhtyessään on löytää erilaisista vaihtoehdoista sopiva ratkaisu, työnantajan kanssa identifioituun ongelmaan ensin tutkimalla ja arvioimalla erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja ja sitten perustamalla yritys, jossa hän joko hyödyntää oikeuksiaan tai tarjoaa palvelujaan tai tuotteita entiselle työnantajalleen. Näissä tapauksissa tyypillistä on se, että liiketoiminta perustuu yhteistoimintaan entisen työnantajan kanssa ja valmistautuminen voi tapahtua hyvissä ajoin ennen eläkkeelle jäämistä. Senioriyrittäjän ammatillinen osaaminen on tässä vaihtoehdossa hyvä mutta yrittäjävalmiuksien turvaamiseksi tarvitaan lisäkoulutusta. Riskinä tässä vaihtoehdossa korostuu yrittäjätatoksen verotuksellinen tulkinta.

2. Omaan työuran aikana kertyneeseen osaamiseen pohjautuvassa ideassa työntekijä on löytänyt mahdollisuuden omalle osaamiselleen tai idealleen markkinoilta ja hän pystyy tarjoamaan osaamistaan tai tuotteitaan uudella tavalla ja/tai uusille kohderyhmille, jolloin yrittäjyyden polku voi seurata löytämisen prosessia tai käytännön toiminnassa kokeiltavaa idean kehittämistä. Lyhytaikaiset tai osaikaiset työsuhteet voi esimerkiksi yhdistää kokonaisuudeksi ja siten vastata paremmin myös alueellisiin työvoimapoliittisiin rakenneongelmiin sekä osallistua julkisten hankintojen kilpailutuksiin. Opintovapaan käyttö sekä osa-aikaiset eläkeratkaisut voivat olla hyviä ratkaisuja siirtymävaiheessa. Mikäli uusi liikeidea osoittautuu nopeasti toimivaksi, saattaa senioriyrittäjä hakeutua myös varhennetulle eläkkeelle. Oman osaamisen liiketoiminnallinen hyödyntäminen vaatii yrittäjyyteen liittyvää koulutusta. Oman osaamisen kautta senioriyrittäjä voi tuottaa uusia innovaatioita ja palveluratkaisuja ja siten lisätä alueellista palvelutarjontaa.

3. Harrastuksesta tai itsensä toteuttamisesta nousevassa ideassa työntekijä eläkkeelle jäätyään jatkaa työuraansa kehittämällä harrastuksestaan liiketoimintaa. Tämä polku eroaa edellisestä siinä, että liikeidealla ei ole tekemistä seniorina yrittäjäksi ryhtyvän aikaisemman työuran kanssa, vaan se perustuu hänen harras-

tukseen ja haaveisiinsa muilla elämän alueilla, jolloin sen toteuttaminen seuraa löytämisen tai toiminnan prosessia. Työlainsäädännön mahdollistamat joustavat keinot ovat samansuuntaiset kuin osaamisen polullakin mutta liiketoimintaosaamisen kehittäminen korostuu. Harrastusosaamista tuotteistamalla saattaa alueelle syntyä myös aivan uutta liiketoimintaa. Siirtymävaiheen pituus voi vaihdella suurestikin.

4. Eläkkeelle jäävä haluaa sijoittaa varallisuuttaan pääomasijoittajana ja yrityksen toiminnan ohjaajana muiden omistamiin yrityksiin ja tarjota mahdollisesti omaa osaamistaan. Tässä tapauksessa kyse voi olla joko etsimisen tai löytämisen prosesseista, jolloin aikaisempi osaaminen tai yrittäjän kognitiiviset rakenteet konkretisoituvat potentiaalisten yritysten/yritysten löytämisessä. Pääomasijoittajana toimiva senioriyrittäjä hyödyntää aikaisemmin saatua kokemusta joko liiketoimintaosaamisen tai harrastusten piiristä. Tällä polulla etenevä senioriyrittäjä voi toimia joustavalla vyöhykkeellä lainsäädännön tarjoamien keinojen osalta valikoidusti. Siirtymävaihe yrittäjäksi voi olla hyvinkin lyhyt.

Siirtymävaiheessa perinteisen yrittäjyyden muotojen lisäksi potentiaalisia yrittäjyyden muotoja ja roolimalleja voivat olla uudet yrittäjyyden muodot ja kokoonpanot, kuten sosiaalinen ja yhteiskunnallinen yrittäjyys, tiimiyrittäjyys ja muiden yritysmuotojen rinnalla yhtenä vaihtoehtona osuuskuntayrittäjyys.

Näistä ideaalimalleissa voi esiintyä erilaisia variaatioita, mutta olennaista senioriyrittäjyyden kohdalla on se, että kukin erilainen malli tai sen yhdistelmä asettaa erilaisia vaatimuksia siirtymäprosessille, jolloin tarvitaan ennakoivaa tietoa yrittäjyyspolkujen mahdollisuuksista ja erilaisia koulutuksellisia vaihtoehtoja. Vaikka lainsäädäntömme tukee erittäin joustavasti erilaisia yrittäjyyspolkuja, niin ennakoiva tietoisuus omasta kiinnostuksesta ja lain suomista mahdollisuuksista ei välttämättä tavoita eläkeikää lähestyvää työntekijää. Toisaalta tiedottamisen ja tietoisuuden lisäämiseen tarvitsimme lisää tietoa erilaisten yrittäjyyspolkujen potentiaalista ja toimivuudesta senioriyrittäjyyden kontekstissa.

Seuraavassa paneudutaan näihin kysymyksiin maaseutumaisten pilottikuntien kokemusten ja ajatusten pohjalta.

5.4 Senioriyrittäjyyden polut maaseutumaisten alueiden näkökulmasta

Tutkimuksen toisena osana toteutettiin empiirinen selvitys senioreiden yrittäjyysaikomuksista neljässä erilaisessa pilottikunnassa; Kaustisilla Keski-Pohjanmaalla, Keuruulla Keski-Suomessa, Nurmeksessa Pohjois-Karjalassa ja Sastamalassa Pirkanmaalla. Tavoitteena oli löytää keinoja rakennemuutosalueiden ja maaseutualueiden palkansaajien työurien pidentämiseksi yrittäjyyden avulla tutkimuksen ensimmäisen osan ohjastamana. Selvityksen toteuttivat Demo-verkostossa Ylä-Pirkanmaan seutuyhdistys ry:n toimeksiannosta tutkimusryhmä YTM Kati Tuokkola, YTM Jarmo Nieminen ja VTT Kari Huotari. Tutki-

muksesta on saatavilla erillinen raportti ”Seniorina Yrittäjäksi – tutkimushanke. Polut senioriyrittäjiksi neljällä DEMO-verkoston pilottipaikkakunnalla.”

Kaikissa pilottikunnissa tulot tulonsaaja kohden ovat maan keskitasoa alhaisemmat ja yrittäjien osuus selvästi maan keskitasoa suurempi. (Kuntia kuvaavat tilastot liite.) Muutoin pilottikunnilla oli erilaiset profiilit. Väkiluku vaihteli 4000 ja 25 000 välillä. *Kaustisille* tyypillistä on muihin pilottikuntiin nähden suurin yrittäjien osuus, pienin työttömyysaste, eläkeläisten määrä, taloudellinen huoltosuhde ja kesäasutus henkeä kohden, maan keskiarvoa selvästi suurempi alku-tuotannon työpaikkojen osuus (maa-, metsä- ja kalatalous 18,5 % ja koko maa 3,7 %) samoin kuin muiden palvelualojen osuus (6 % ja koko maa 4,8 %). *Keuruuta* luonnehtii kohtalaisen korkea työttömyysaste (14,2 %), maan keskiarvoa suurempi eläkeläisten osuus, teollisuuden ja julkisen hallinnon ja maanpuolustuksen työpaikkojen maan keskiarvoja suurempi osuus. *Sastamalassa* on maan keskiarvoa alhaisempi työttömyysaste (9,8 %) ja teollisuus on suhteellisen suuri työllistäjä (Sastamala 23 % ja koko maa 14,7 %). *Nurmeksessa* työttömyysaste (16,9 %) on suhteellisesti suurin ja maa-, metsä- ja kalatalouden työpaikkojen osuus merkittävä. Yhdessä valitut pilottikunnat edustavat hyvin maaseutumaisten alueiden erilaisia demograafisia ja taloudellisia profiileja. Niistä saatavien näkemysten voidaan olettaa tuottavan erilaisia näkemyksiä senioriyrittäjyyden aikomuksista, tarpeista ja edellytyksistä.

Aineistona selvityksessä olivat alueellisissa työpajoissa käydyt keskustelut ja haastattelut pilottipaikkakunnilla sekä kirjallinen materiaali aiheesta. Kohteena oli kaksi ryhmää; 1) alueiden keskeiset toimijat, mm. TE-toimiston, verotoimiston, elinkeinoyhtiöiden, yrittäjäjärjestöjen ja keskeisten työnantajien edustajat ja 2) jo yrittäjinä toimivat tai johto- ja esimiesasemassa olevat seniori-ikäiset kuntalaiset.

Tulokset jäsensivät neljää erilaista senioripolkua, joista yksi ei ota huomioon yrittäjyyttä eläkkeelle siirtymisen vaihtoehtona, mutta kartoittaa kysymystä, miksi yrittäjyyttä ei harkita. Toinen kuvaa polkua, jossa ennen eläkeikää siirrytään yrittäjäksi, kolmas mallia, jossa yrittäjyyspäätös syntyy vasta eläkkeelle jäämisen jälkeen ja neljäs, jossa yrittäjä jatkaa yritystoimintaa eläkkeen ohessa tai vaihtoehtona.

Seuraavassa kootaan tutkimuksen keskeisiä tulokset kuntien ja yksilöiden kannalta suhteessa joustaviin yrittäjyyden polkuihin.

Kuntien näkökulmasta senioriyrittäjyyden mahdollisuuksia ei oltu pohdittu ja palkansaajasta yrittäjäksi siirtyminen eläkeiän kynnyksellä koettiin suhteellisen harvinaiseksi.

Pilottikunnissa kaikille yhteiset tarpeet kohdistuivat palvelurakenteen säilyttämiseen ja hyvinvointialojen kehittämiseen. Nykyisten yrittäjien lopettaessa usein yksilön osaamiseen liittyvät palvelut kuten suutari, seppä, kirvesmies, erikoiskaupat ym. uhkaavat kadota. Näiden jatkuvuuden takaaminen koettiin ongelmalliseksi. Hyvinvointi- ja erityisesti hoivapalvelujen kohdalla kilpailutuksessa pärjääminen oli keskeinen ongelma.

Kussakin kunnassa sekä potentiaali, että yrittäjyyspolut kiinnittyivät olemassa olevaan elinkeinorakenteeseen. Halukkuus kohdentui pikemmin käsityömaisiin aloihin ja ammatilliseen koulutustaustaan, kuin johtavassa asemassa olevien osaamisen perustuvaan yrittäjyyteen. Se valtakunnallisesti melko yleinen yrittäjyyden muoto, jossa entinen johto- tai asiantuntija-ammattissa toimiva työntekijä perustaa yrityksen, ei tullut kovin vahvasti esiin. Selityksenä tutkijat nostavat esiin kaksi tekijää: 1) erilaiset johtotehtävistä yrittäjiksi siirtyvät henkilöt eivät käytä yrityspalveluita, jolloin myöskään heidän tilanteensa ei tule selkeästi esiin selvityksessä, ja 2) maaseutumaisilla paikkakunnilla erilaisille konsultointi- tai muille vastaaville töille ei ole suurta kysyntää. Toisaalta koettiin, että osa-aikaista työtä esimerkiksi hoito-, opetus- ja siivousaloilla on luontevampaa tehdä osa-aikaisena sijaisena kuin perustaa oma yritys. Seniorirytyksille luonteenomaista oli myös yksinyrittäjyys tai kumppanuus pikemmin kuin työnantajayrittäjyys. Kiinnostukseen vaikutti myös se, kuinka yrittäjyysintensiivinen alue oli.

Kaustisilla, jossa yrittäjien osuus työvoimasta on suuri, tätä selvitystä varten järjestetty työpaja oli runsaslukuinen ja aktiivinen ottamaan kantaa yrittäjyyden puolesta. Myös senioriyrittäjyys sai paljon huomiota osakseen ja innostusta oli mm. omien seniorikurssien ideoimiseen ja kokeiluun tulevaisuudessa. Siellä korostettiin hyvinvointialaa laajemminkin, jolloin erityisesti matkailuala ja siihen liittyvät palvelut koettiin kehittämisen arvoisina ja potentiaalisina aloina. Yksittäisinä potentiaalisina toimialoina nostettiin näiden lisäksi esiin alueen vahvat toimialat turkistarhaus ja metsänhoito.

Keuruulla alueen suurimpia työllistäjiä ovat teollisuus ja muu julkinen hallinto sekä maanpuolustus. Siellä koettiin haasteeksi paikkakunnan yhden suurimman työllistäjän, Puolustusvoimien tulevaisuudennäkymät uusien valtakunnallisten linjausten vuoksi. Alueita, joilla eläköityvien yrittäjien mukana on pelko palvelun loppumisesta, olivat mm. metallimiehet, sähkömiehet tai yksittäiset oman osaamisen ympärille yrittäjyyden perustaneet yrittäjät kuten suutari tai kirvesmies-ammateissa toimivat. Myös metsäalalla olisi uusille yrittäjille kysyntää.

Nurmeksessa toimialoista ja potentiaalisista senioriyrittäjistä yhdeksi keskeiseksi nostettiin Puolustusvoimien rajamiehet, jotka jäävät suhteellisen aikaisin eläkkeelle ja joille olisi kysyntää yrittäjinä esimerkiksi metsänhoitopalveluissa ja matkailun alalla. Aloja, joilla toiminta uhkaa loppua kunnassa yrittäjien puuttumisen vuoksi, ovat erilaiset vähittäismyynti- ja erityisesti erikoisliikkeet (lasten tavaroiden liikkeet, lanka-, kenkä- tai askartelukauppa). Ikärakenne-haasteeseen on lähdetty kunnassa vastaamaan mm. kahdella hankkeella. Toinen keskittyy verkostoitumisen ja kumppanuuden kautta tukemaan pienyrittäjyyttä sekä kysynnän kautta saamaan yrityksiä kannattaviksi. Toinen hanke on keskittynyt kumppanuusteemaan tavoitteena kehittää mestari – kisälli asetelmia, jotta nuoria yrittäjiä saataisiin jatkajiksi nykyisille senioriyrittäjille. Käyttöön on tarkoitus ottaa ns. kannustusraha (output raha) sellaiselle lopettavalle yrittäjälle, joka sioutuu olemaan tukena aloittavalle yrittäjälle.

Myös Sastamalassa korostui huoli yritysten jatkamisen toimintaedellytyksistä. Etenkin erilaiset yksilölliseen osaamiseen perustuvat kädentaitajien työt uhkaavat

loppua ellei nykyisille senioriyrittäjille saada jatkajia. Tällaisia ovat muun muassa seppä, kirvesmies tai suutari-räättäli -ammattialat. Myös eri alojen ammattimiehistä on pulaa yrittäjinä, kuten sähkömiehet ja putkimiehet. Samoin metsänhoitotoissa tällä alueella kaivattaisiin yrittäjiä.

Yksilön näkökulmasta selvityksen havainnot vahvistivat aikaisempia tutkimuksia. Senioriyrittäjyyspotentiaalia luonnehtii halu tehdä työtä joustavasti ja omaan tahtiin. Senioriyrittäjyydestä kiinnostuneita houkuttelee itsensä toteuttaminen pikemmin kuin taloudelliset tekijät. Kiinnostuksen kohde nojaa aikaisempaan kokemukseen ja osaamiseen. Tyypillistä senioriyrittäjiksi aikoville tai siitä kiinnostuneille on se, että heillä on yrittäjiä lähiverkostossaan eli roolimalleja ja toisaalta henkilökohtaisia kokemuksia ja havaintoja yrittäjyydestä. Eläkkeen mahdollistama perustulo ja vakaa taloudellinen asema koettiin turvallisena, epävarmuutta pienentävänä tekijänä yrittäjyyttä pohdittaessa tai yrittäjänä toimittaessa.

Yksilön haluja jarruttavina tai estävinä tekijöinä tutkijat nostavat esiin erilaiset ikärajat, jotka osin perustuvat ennakkoluuloihin, osin todellisiin ikärajoihin. Näistä esimerkkejä ovat kuluvan ohjelmakauden Manner-Suomen maaseudun kehittämissuunnitelman kautta tuettavat investoinnit, joissa ikäraja on 63 vuotta ja starttiraha, jonka saaminen ei ole ikään sidottu vaan muihin toimeentulon lähteisiin. Jarruttavat uskomukset liittyivät myös mahdollisuuteen ansaita yrittäjätuloja eläkkeellä ollessa.

Toinen estävä tekijöiden luokka liittyi yrittäjän vastuun, työnantajavelvoitteiden ja byrokratian pelkoon. Viimein nousi esiin yrittäjääjatuksen vieraus; yrittäjäksi ryhtyminen ei edes ollut juolahtanut mieleen.

Havaintoja löytyi myös siitä, että tuki, rohkaisu ja koulutus ammattiosaamisen taustalla yrittäjäksi ryhdyttäessä koettiin tärkeäksi.

Erilaisista yrittäjyyspoluista nousi varteenotettavaksi vaihtoehdoksi yrittäjyyspolku, jossa henkilö on jo jäänyt eläkkeelle ja sen jälkeen kokee että töitä olisi mukava vielä tehdä. Kun tämä kohdejoukko on merkittävä koko senioriyrittäjyyspotentiaalia ajatellen, senioriyrittäjyydessä on kaksi erilaista polkua; toinen on eläkkeelle siirtymävaiheessa olevien polku ja toinen niiden polku, jotka jäävät ensin eläkkeelle ja vasta sitten ryhtyvät yrittäjiksi.

Erilaisista liikeidean lähteistä painottuivat omaan osaamiseen tai harrastukseen pohjaavat liikeideat. Työnantajan liiketoimintaan pohjaava metsurisesimerkki liittyi ulkoistamispainaisiin. Tulevaisuuden kannalta tähän luokkaan voisi hyvin kuulua hoiva-alan kehittäminen yhdessä aikaisemman julkisen sektorin työnantajan kanssa kilpailukäytäntöjä kehittämällä ja niihin liittyvää osaamista nostamalla.

Pääomansijoitukseen ja siihen liittyvään yrityksen toiminnan ohjaamiseen ja johtamiseen liittyvästä yrittäjyyspolusta nousi esiin esimerkki, jossa kiinnostus liittyi joko omaan lähiverkostoon, omien lasten, sukulaisten tai ystävien mahdollisiin yrityksiin. Yrittäjyysmotiivi liittyi heidän auttamiseensa ja tukemiseensa yrittäjyyspolulla.

Erilaisten yrittäjyyspolkujen potentiaalista nousi selvityksessä esiin seuraavia yleisiä havaintoja:

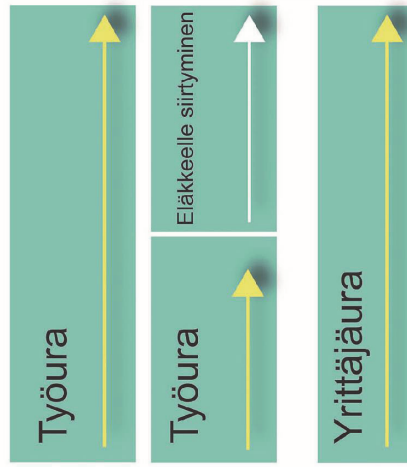
- 1) On suhteellisen harvinaista, että palkansaaja siirtyy yrittäjäksi eläkeiän kynnyksellä, ellei siihen liity ulkoisia tekijöitä, kuten työnantajan ulkoistamispainee tai muu vastaava tilanne.
- 2) Vaihtoehto yrittäjäksi ryhtymiseen tulee mieleen usein vasta eläkkeelle jäätyä, kun eläkkeen jäänyt kokee, että vielä olisi mukava tehdä töitä.
- 3) Maaseutumaisille kunnille tärkeä senioriyrittäjyyden muoto palvelurakenteen säilyttämiseksi on sukupolven vaihdos, jossa yrittäjä jatkaa yritystoimintaa eläkkeen ohessa jatkajan perehdyttämiseksi yritystoimintaan.
- 4) Kokoaikainen sitoutuminen yrittäjyyteen voidaan kokea liian rajoittavana.
- 5) Senioriyrittäjyyden ajatukseen ei välttämättä ole vielä herätty. Se ei ajatuksena ole yksinkertaisesti edes juolahtanut mieleen.
- 6) Yrittäjyyden alat noudattavat kunnan elinkeinorakennetta ja liittyvät kiinteästi kunnan rakenteellisten muutosten tarpeisiin. Elinkeinorakenteen uusiutumiseen liittyviä innovatiivisia avauksia ei noussut tuloksista esiin.

5.5 Viitekehys senioriyrittäjyyden kolmelle polulle

Maaseutumaisten alueiden tuloksista nousi esiin tarve laajentaa senioriyrittäjyyden viitekehystä myös niihin senioriyrittäjyyspolkuihin, joissa yrittäjyyspäätös syntyy vasta eläkkeelle jäämisen jälkeen ja toisena vaihtoehtona polku, jossa yrittäjä jatkaa yritystoimintaa eläkkeen ohessa tai vaihtoehtona. Näitä kolmea erilaista senioriyrittäjyyden polkua on jäsennetty kuviossa 7. Näin viitekehys paremmin kattaa senioriyrittäjyyspolkujen mahdollisuudet ja auttaa jäsentämään ja kohdentamaan toimenpiteitä senioriyrittäjyyden edistämiseksi.

Seniorien yrittäjyyspotentiaali

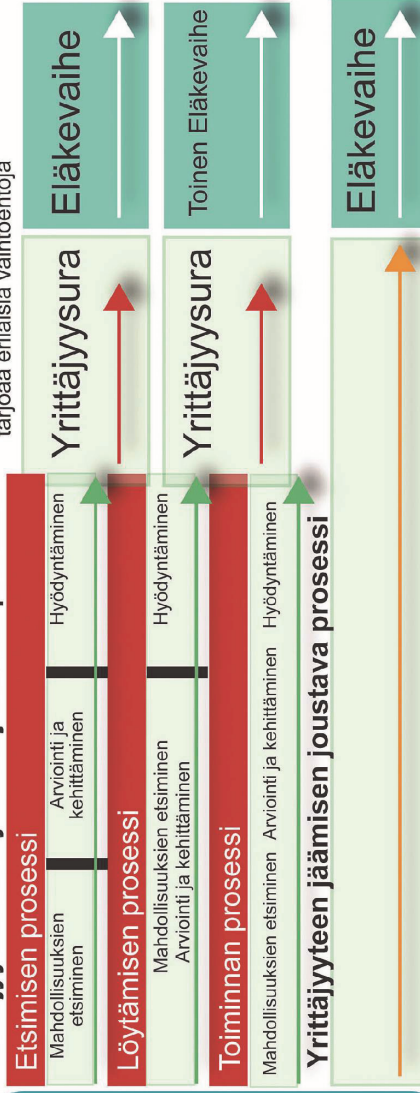
- Hyvä työkyky, kiinnostus jatkaa mielekästä työntekoa eläkkeellä
- Korkea harrastamisaste ja kiinnostus vapaaehtoistyöhön
- Kasvanut finanssivarallisuus



Lainsäädäntö

1. Eläkelainsäädäntö mahdollistaa joustavat yrittäjyyteen siirtymispolut
2. Työlainsäädäntö mahdollistaa joustavan siirtymävaiheen
3. Yritystoimintaan liittyvä lainsäädäntö tarjoaa erilaisia vaihtoehtoja

Yrittäjyyteen siirtymisen joustava prosessi



ULKOISET JA SISÄISET TEKIJÄT

Kuvio 7. Senioriyrittäjyyden viitekehys

6. Senioriyrittäjyyden kehittämiskohteet ja toimenpidesuosituksukset

6.1 Senioriyrittäjyyden kehittämiskohteet

1. Asenneilmasto senioriyrittäjyyttä kohtaan

Tämän tutkimus viestii siitä, että senioriyrittäjyyden näkeminen ikääntymisen aktiivisena vaihtoehtona ei nouse esiin, eikä juolahda mieleen. Niinpä *laajin kehittämiskohde* on yleisen tietoisuuden lisääminen senioriyrittäjyydestä. Sitä ei esimerkiksi ole huomioitu TEM:n elämäntalouden politiikan suosituksissa. Niinpä ehdotamme että elämäntalouden politiikan suosituksiin jatkossa lisätään senioriyrittäjyyden näkökulma.

2. Senioriyrittäjyys vaihtoehtona työuran pidentämisessä hallitusohjelman kehittämistoimissa

Kun suomalainen eläke- että työlainsäädäntö näyttäytyy erittäin joustavana työntekijän näkökulmasta, niin väistämättä nousee esiin kysymys, miksi kestävyysvajetta on lähestytty ainoastaan palkansaajan näkökulmasta? Senioriyrittäjyysuran potentiaali ja houkuttelevuus eläkeikää lähestyvälle on jäänyt huomiotta työuran pidentämisen vaihtoehtona, eikä sitä ole kytketty myöskään hallituksen kehittämistoimiin. Konkreettisia hallitusohjelman kohteita senioriyrittäjyyden näkökulman huomioimiseen ovat esimerkiksi seuraavat:

Pysyvä kolmikantainen työryhmä on elin, joka voi nostaa esiin senioriyrittäjyyden näkökulman työelämän kehittämisen kysymyksissä.

Työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön yhdessä käynnistämä *poikkihallinnollisessa selvitys- ja kehittämishanke* on myös hyvä kohde senioriyrittäjyydelle. Senioriyrittäjyys on yksi työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendi, joka voi vaikuttaa työn tekemisen muotoihin sekä työvoiman käyttötapoihin, joihin hanke tähtää.

Senioriyrittäjyys myös integroituu suunnitelmiin valtakunnallisesta *koulutusrahastosta*, jossa jokaiselle työntekijälle kertyisi työsuhteen ajalta koulutusoikeutta, jota voidaan käyttää työsuhteen aikana tai sen päätyttyä ammattitaidon kehittämiseen.

Myös *opintovapaata* koskevan lainsäädännön uudistustarpeiden pohdinta tulisi ulottaa senioriyrittäjyyteen, jotta lainsäädäntö vastaisi työelämän tarpeisiin senioriyrittäjyyden näkökulmasta.

Työterveyslaitoksen organisoimaan perustettavaan *johtamisen kehittämisverkostoon*, joka pohtii ja levittää esimiestaitoja työpaikoille, voisi myös nostaa senioriyrittäjyyteen kannustamisen. Johtamisessa sillä olisi mahdollisuus tuottaa positiivisia mahdollisuuksia yritysten ongelmatilanteissa. Senioriyrittäjyyteen kannustaminen soveltuu hyvin osaksi *ikäjohtamista*, jolla myös vanhemmat työntekijät voivat saavuttaa sekä organisaation että omat tavoitteensa.

Konkreettiset toimenpiteet voisi integroida esimerkiksi aikuiskoulutuksen kehittämispyrkimyksiin ja tavoitteisiin, tekijänoikeuslain uudistamispyrkimyksiin ja luovien alojen kehittämistoimenpiteisiin, jotka kaikki on nostettu esiin hallitusohjelmassa.

Tämän tutkimuksen keskeinen viesti on senioriyrittäjyysnäkökulman puuttuminen. Kaiken kaikkiaan senioriyrittäjyys on näkökulma, joka yksittäisten toimien sijaan tulisi valtavirtaistaa kaikkiiin kehittämistoimiin niin elinkeino-, työllisyys- ja innovaatiopolitiikassa, aluekehityksessä, rakennemuutoksien ennakoidussa puuttumisessa, maaseutupolitiikassa ja tulevan rakennerahastokauden linjauksissa sekä koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa. Tähän liittyy myös sen huomioiminen, ettei seuraavan rakennerahastokauden kehittämistoimiin sisällytetä ikärajoitteita. Tällä hetkellä senioriyrittäjyys on näiden kaikkien osalta käyttämätön voimavara.

3. Tiedottaminen ja neuvonta

Koska seniorina yrittäjäksi ryhtyminen on uusi ilmiö, niin vaikka laki velvoittaa huomioimaan ikääntyvien erikoistarpeet, niin käytännössä pilottitutkimuksen pohjalta näin ei senioriyrittäjyyteen kannustamisen osalta välttämättä tapahdu. Koska työvoimapolitiikan henkilöstön asiantunteva rooli senioriyrittäjyyden siirtymävaiheessa korostuu, kolmantena kehittämiskohteena on neuvontaorganisaation tietoisuuden ja osaamisen kohottaminen senioriyrittäjyydestä. Ehdotammekin neuvontaorganisaation kouluttamisen käynnistämistä senioriyrittäjyydestä.

4. Koulutus

Koska kaikissa kolmessa yrittäjyyden polussa nousi eteen yrittäjyyskoulutuksen tarve, keskeistä on käynnistää potentiaalisten senioriyrittäjien koulutus kaikille kolmelle kohdejoukolle; eläkeikää lähestyville palkansaajille ja yrittäjille sekä eläkkeelle jo siirtyneille. Hyvänä lähtökohtana voidaan pitää Kaustisilla herännyttä kiinnostusta koulutuksen järjestämiseen. Tämän hankkeen kuluessa on myös jo onnistuneesti käynnistetty senioriyrittäjyyden kehittäminen Etelä-Savossa Aalto yliopiston kaupparakennuksen Pienyrityskeskukseen toimesta. Sen hyvä menestys viestii käytännön kiinnostuksesta ja koulutushalukkuudesta senioriyrittäjyyteen.

Kun senioriyrittäjiksi aikoville tai siitä kiinnostuneille on tyypillistä se, että heillä on yrittäjiä lähiverkostossaan eli roolimalleja ja toisaalta henkilökohtaisia kokemuksia ja havaintoja yrittäjyydestä, erityistä huomiota tulisi kohdentaa vertaisverkostojen kehittämiseen ja siihen liittyviin toimintamalleihin.

5. Koulutus- ja tiedotusaineiston tuottaminen

Koska senioriyrittäjyys on uusi ilmiö, siitä puuttuvat sekä tiedotus-, että koulutusmateriaalit. Koulutusmateriaalin tulisi lähteä senioriyrittäjyyden erityispiirteistä, sen erilaisista poluista ja senioriyrittäjien erilaisista elämäntilanteista. Liiketaloudellisen ja lainsäädännöllisen perustietämyksen lisäksi olennainen rooli koulutuksella on kannustaa yrittäjyysvalmiuksien hankkimiseen ja uskallukseen

ryhtyä osa- tai kokoaikaiseksi yrittäjäksi. Erityisesti tulisi huomioida yrittäjyyden tarjoama mahdollisuus itsensä toteuttamiseen sekä aktiiviseen ja palkitsevaan toimintaan eläkeiässä.

6. Lainsäädäntö ja verotuskohtelu

Muutoin joustavassa työntekestä senioriyrittäjyyteen siirtymisen polussa löytyi kaksisuuntainen toisaalta eläkelainsäädäntöön rakennettu kannustinloukku, toisaalta yrittäjäksi ryhtyvälle avautuva verotuksen tulkinnallisuuteen liittyvä riski yrittäjän ja palkansaajan roolien ollessa epävarmat, jonka johdosta senioriyrittäjien takautuvaan tulkintaan pohjaava yrittäjyysriski kasvaa. Yhdessä näistä muodostuu senioriyrittäjyyden loukku, jossa edellinen kannustaa jatkaamaan työuraa palkansaajana ja jälkimmäinen vähentää yrittäjyysvaihtoehdon houkuttelevuutta. Tämän *kaksisuuntaisen loukun purkamisen* on kehittämiskohde, joka kansantalouden tasolla kustannuksien tuottamisen sijaan saattaa pikemminkin pienentää niitä. Tämä merkitsee *superkertymän poistamista palkansaajien viimeisten työvuosien aikana ja toimeksiantajan ja yrittäjän välisen sopimuksen hyväksymistä yrittäjäsuhteeksi myös verotuksessa*.

7. Maaseutumaisten alueiden innovatiivisuuden lisääminen

Koska senioriyrittäjyyden kehittäminen ei liity ainoastaan ikäpolitiikkaan vaan alueiden rakennemuutokseen, elinkyvyn säilyttämiseen ja osaamiseen, jota tarvitaan nouseviin toimialoihin liittyviin uusiin ratkaisuihin ja julkisen ja yksityisen sektorin rakennemuutokseen, tulisi alueellisten kokeilujen mahdollisuutta käyttää näihin liittyvien ratkaisujen kehittämiseen. Huolestuttavaa oli, että pilottikunnissa senioriyrittäjyys koettiin mahdollisuutena lähinnä palvelurakenteen säilyttämisessä ja ulkoisiin muutoksiin, kuten yritysten ulkoistamiseen ja maanpuolustukseen liittyviin työttömyyspaineisiin reagoimisessa, mutta ei kuntien elinkeinorakenteen uudistamisessa.

8. Hankintalain hyödyntäminen maaseutumaisten alueiden kehittämisessä

Hallitusohjelman hankintalain uudistamispyrkimyksiä tulisi aktiivisesti seurata ja niiden mahdollisuutta hyödyntää. Maaseutumaisilla alueille tähän kiinnitty hankintaketjuihin liittyvien tahojen tiedottaminen ja kouluttaminen yhdessä uudistusten mahdollisuuksien oivaltamiseksi ja hyödyntämiseksi käytännössä niin palvelurakenteen säilyttämisessä, hyvinvointialojen kehittämisessä kuin uusien ratkaisumallien luomisessa.

9. Tutkimus

Viimeisenä meidän tulisi tiedostaa senioriyrittäjyyden tutkimuksen ja tiedon niukkuus ja kohdentaa voimavarojen sekä yrittäjyyspotentiaalin, erilaisten polkujen ja niihin liittyvien ratkaisujen kehittämiseen ja tutkimiseen.

Yhdessä nämä toimenpiteet luovat uuden näkökulman kestävyysvajeen hoitamiseen. Muuttuvat olosuhteet ja yhteiskunnallinen kehitys viestii siitä, että tarvit-

semme asennemuutosta ja ikädiversiteetin ymmärtämistä voimavarana senioriyrittäjyyden kehittämisessä. Työtä tekevä seniori ei tule olemaan yksittäinen poikkeus vaan osa yhteiskunnan muuttunutta suhtautumista kolmannen iän suomiin mahdollisuuksiin.

Tämän tutkimuksen pohjalta nousseet yhdeksän senioriyrittäjyyden kehittämiskohdetta kansallisen lainsäädännön ja maaseutumaisten alueiden näkökulmasta kiinnittyvät toisiinsa ja tukevat toisiaan. Näin maaseutumaisten alueiden näkökulma nostaa esiin myös yleisempiä koko maata koskevia kehittämiskohteita ja jäsentää kehittämistoimenpiteiden tarvetta. Näin usein uusien ilmiöiden kohdalla tapahtuu, kun niiden tarve ensin korostuu jonkun erityisalueen kehittämisessä. Sen tutkiminen parhaimmillaan johtaa myös yleisempiin havaintoihin uusista ilmiöistä, kuten tässä tutkimuksessa on käynyt. Toivottavasti tämä raportti herättelee senioriyrittäjyyteen sisältyvän potentiaalin laajempaankin oivaltamiseen sekä erilaisten yrittäjyyspolkujen merkitykseen ja mahdollisuuksiin tässä kentässä.

6.2 Yhteenveto toimenpidesuosituksista senioriyrittäjyyden kehittämiseksi

Tutkimuksen pohjalta nousseet yhdeksän kehittämiskohdetta voi tiivistää seuraaviin toimenpidesuosituksiin:

1. Positiivisen asenneilmaston kehittäminen senioriyrittäjyyttä kohtaan yleistä tietoisuutta lisäämällä ja huomioimalla senioriyrittäjyys TEM:n elämäntieteen politiikan suosituksissa.
2. Senioriyrittäjyysnäkökulman ottaminen vaihtoehtona työuran pidentämiseen hallitusohjelman kehittämistoimissa; pysyvän kolmikantaisen työryhmän työssä, Työ- ja elinkeinoministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön poikkihallinnollisen selvitys- ja kehittämishankkeen toimenpidesuosituksissa, valtakunnallisesta koulutusrahaston kehittämisessä, opintovapaata koskevan lainsäädännön uudistamisessa, Työterveyslaitoksen organisoimassa johtamisen kehittämisverkoston työssä.
3. Neuvontaorganisaation tietoisuuden ja osaamisen kohottaminen käynnistämällä neuvontaorganisaatioiden kouluttaminen senioriyrittäjyydestä.
4. Potentiaalisten senioriyrittäjien yrittäjyyskoulutuksen järjestäminen eläkeikää lähestyville palkansaajille ja yrittäjille sekä eläkkeelle jo siirtyneille potentiaalisille senioriyrittäjille sekä toimintamallien luominen vertaisverkostojen kehittämiseksi.

5. Koulutus- ja tiedotusaineiston tuottaminen neuvontaorganisaatioille, kouluttajille ja tiedottajille
6. Kaksisuuntaisen senioriyrittäjyyden edistämisen loukun purkaminen toisaalta eläkkeiden superkertymän poistamisella palkansaajien viimeisten työvuosien aikana ja toisaalta toimeksiantajan ja yrittäjän välisen sopimuksen verotustulkinnan poistaminen
7. Senioriyrittäjyyden hyödyntäminen myös maaseutumaisten alueiden elinkeinorakenteen uudistamisessa esimerkiksi aluelainsäädännön mahdollistamien kokeilujen avulla
8. Hankintalain uudistamisen hyödyntäminen senioriyrittäjyydessä maaseutumaisten alueiden kehittämiseksi hankintaketjuihin liittyvien tahojen kunta- tai aluekohtaisilla yhteiskoulutuksilla.
9. Senioriyrittäjyyden tutkimuksen edistäminen ja käynnistettyjen toimenpiteiden tulosten seuraaminen
10. Kukin näistä toimenpiteistä voidaan toki toteuttaa erillishankkeilla, mutta huomioiden senioriyrittäjyysilmion uutuus sekä kansallisella että kansainvälisellä tasolla, Suomi voisi olla ensimmäinen maa erilliseen senioriyrittäjyyden monialaisen kehittämisohjelman luomisessa.

Lähteet

- Akola, E. Heinonen, J., Kovalainen, A. & Suvanto, K. (2008). Yrittäjyys valintana työuran eri vaiheissa – tarkastelussa nuoret ja ikääntyneet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. *Työ ja yrittäjyys* 29/2008.
- Beehr, T.A. (1986). The Process of Retirement: a Review and Recommendations for Future Investigation. *Personnel Psychology* 39:1, 31–55.
- Botham, R. & Graves, A. (2009). Third Age Entrepreneurs: Innovative Business Start-Ups in Mid-Life and Beyond – Understanding the Drivers and Removing the Barriers. *Interim report to NESTA*, February.
- Curran, J. & Blackburn, R. (2001). Older People and the Enterprise Society: Age and Self-Employment Propensities. *Work, Employment and Society*, 15(4): 889–902.
- Elenurm, T. & Moisala, A. (2008). Human Resources for Entrepreneurship: Comparing Orientations of Estonian and Finnish Business Students. *European Journal of International Management* 2(4): 454-470.
- Forma, P. (2004). *Eläkkeelle heti kun mahdollista?* Keva 1.

- Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2008)*. [verkkojulkaisu]. Saantitapa: http://www.gemconsortium.org/download/1325249065405/GEM_Global_08.pdf [Luettu 4.8.2011.]
- Gould, R. (2001). Eläkeajatukset. Katsaus aiheeseen liittyviin tutkimustuloksiin. *Eläketurvakeskuksen monisteita 36/2001*. Eläketurvakeskus, Helsinki.
- Gould, R. (2010). Restricting Pre-Retirement – What about Older Women’s Ability to Work? Julkaisussa: Marin, B & Zólyomi, E. (toim.) (2010). *Women’s Work and Pensions: What is Good, What is Best?* European Centre, Vienna.
- Gould, R., Koskinen, S., Seitsamo, J., Tuomi, K., Polvinen, A. & Sainio, P. (2006). Aineisto ja menetelmät. Julkaisussa: Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S., (toim.) (2006) *Työkyvyn ulottuvuudet*. Terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia. ETK, Kela, KTL, TTL, Helsinki. 35–57.
- Hakola, T. & Määttänen, N. (2007). Vuoden 2005 eläkeuudistuksen vaikutuksia eläkkeelle siirtymiseen ja eläkkeisiin. Arviointia stokastisella linkaarimallilla. *Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 2007:1*. Helsinki.
- Harkonmäki, K. (2007). *Predictors of Disability Retirement: From Early Intentions to Retirement*. Academic Dissertation. Helsinki: University of Helsinki, Department of Public Health; The Local Government Pensions Institution.
- Ikääntyneisiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnin työryhmän julkaisu (2011). *Ikäpolitiikasta elämäntaloustalouteen – Ikäparaatti alueiden kehittämiseen*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja [verkkojulkaisu]. Saantitapa: <http://www.tem.fi/files/29991/ikatyoryhma.pdf> [Luettu 4.12.2011.]
- Järnefelt, N. (2011). *Ikääntyneiden yrittäjyys on lisääntynyt*. [verkkojulkaisu]. Hyvinvointikatsaus 4/2011 - Teema: Yrittäjyys, 84 sivua. Tilastokeskus. Saantitapa: http://stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_001.html [Luettu 4.8.2011.]
- Kannisto, J. (2010). *Vuonna 2009 uusia eläkeläisiä ennätysmäärä*. [verkkojulkaisu]. Eläketurvakeskus. Saantitapa: <http://62.236.128.117/Binary.aspx?Section=40904&Item=64576> [Luettu 4.8.2011.]
- Karisalmi S., Tuominen E. & Kaliva, K. (2008). Eläkeaikomukset ja eläkkeellesiirtyminen. Seurantatutkimus Joustava eläkeikä -tutkimuksen aineistosta. *Eläketurvakeskuksen Tutkimuksia 2008:2*, Helsinki.
- Kautonen, T., Down, S. & South, L. (2008). Enterprise Support for Older Entrepreneurs: The Case of PRIME in the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research* 14(2): 85–101.
- Kautonen, T., Luoto, S. & Tornikoski, E.T. (2010). The Influence of Work History on Entrepreneurial Intentions in ‘Prime Age’ and ‘Third Age’: A Preliminary Study. *International Small Business Journal* 28(6): 583–601.
- Kautonen, T., Tornikoski, E. & Kibler, E. (2009). Entrepreneurial Intentions in the Third Age: The Impact of Perceived Age Norms. *Small Business Economics*, 37 (2): 219–234.
- Kibler, E., Wainwright, T., Kautonen, T. & Blackburn, R. (2011). (Work)Life after Work: Understanding Barriers to Older Entrepreneurship in London. In: *56th Annual ICSB World Conference proceedings 15 – 18 June 2011*, Stockholm, Sweden.

- Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma vuosille 2011-2016* (KESU). [verkkojulkaisu]. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saantitapa: http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/asiakirjat/Kesu_2011_2016_fi.pdf [Luettu 4.8.2011.]
- Kyrö, P. (1995). *The Management Consulting Industry Described by Using the Concept of "Profession"*. 304 pp. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitos.
- Kyrö, P. (1996). *Liikkeenjohdon konsultoinnin rakenteet muuttuvat*. Helsingin kauppakorkeakoulun julkaisuja D-231. Helsinki.
- Kyrö, P., Kurczewska, A. & Moisala, A. (2011). How Opportunities Become Exploited? – The Videography Method to Recreate the Opportunity Process. *Rent XXV - Research In Entrepreneurship and Small Business*, November 16 – 18, 2011.
- Kyrö, P., Kurczewska, & Osei-Bonsu, N. (2011) Different approaches to opportunity process and their consequences for teaching practice. *ICSB conference, Stockholm 2011, 15–18 June, Stockholm School of Business, Sweden*
- Kyrö P. & Carrier C. (2005). *The Dynamics of Learning Entrepreneurship in a Crosscultural University Context*. Entrepreneurship Education Series 2/2005. Hämeenlinna: University of Tampere. Research Centre for Vocational and Professional Education.
- Laine, V., Sinko, P. & Vihriälä, V. (2009). Ikääntymisraportti. Kokonaisarvio ikääntymisen vaikutuksista ja varautumisen riittävydestä. [verkkojulkaisu]. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 1/2009. Saantitapa: <http://www.vnk.fi/julkaisukansio/2009/j01-ikaantymisraportti-j04-ageing-report/pdf/fi.pdf>. [Luettu 14.10.2011.]
- Lévesque, M. & Minniti, M. (2006). The Effect of Aging on Entrepreneurial Behavior. *Journal of Business Venturing* 21(2): 177–194.
- Liikkanen, M., Hanifi, R. & Hannula, U. (toim.) (2005). *Yksilöllisiä valintoja, kulttuurien pysyvyyttä. Vapaa-ajan muutokset 1981–2002*. Tilastokeskus. Helsinki.
- Lith, P. (2010). Yrittäjäksi palkkatyön tai eläkkeen ohella. *Tieto&trendit* 7/2010. Tilastokeskus.
- Luoto, S. & Tornikoski, E. (2010). Influence of Work History on Entrepreneurial Intentions in Prime Age and Third Age: A Preliminary Study. *International Small Business Journal* 28(6): 583–601.
- Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011*. [verkkojulkaisu]. <http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf332889/fi.pdf>. [Luettu 14.10.2011.]
- Palomäki, L.-M. & Tuominen, E. (2010). Työssä käyvät eläkeläiset – erot muihin työssä käyviin ja eläkkeellä oleviin. *Eläketurvakeskuksen keskustelualoitteita 2010:4*.
- Salokangas, T., Vuori, J. & Huuhtanen, P. (2005). Kohti hallittua työuraa ja eläkeprosessia – Katsaus eläkkeelle siirtymiseen vaikuttaviin tekijöihin ja työuran jatkamisen edistämiseen. *Työ ja ihminen* 19:3. 307–325.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): *Kuntien ja kuntayhtymien talous ja toiminta* [verkkojulkaisu]. ISSN=1799–1692. 2005. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 20.4.2012].

- Saantitapa: http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/jul/ktt/2010/2010_fi.asp
- Suomen virallinen tilasto (SVT): *Työvoimatutkimus* [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2001-2010 2010, Liitetaulukko 45. Työlliset päätyön säännöllisen viikkotyöajan ja toimialan (TOL 2008) mukaan vuonna 2010, 15-74 vuotiaat . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 20.4.2012].
- Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2010/16/tyti_2010_16_2011-11-01_tau_045_fi.html.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5528. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 20.4.2012]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyokay/tau.html>
- Suomen Yrittäjien yrittäjyystilastot 2011* [verkkojulkaisu]. Saantitapa: http://www.yrittajat.fi/File/54901e84-78f6-45de-a4dd-391de296e969/SYtilastot_2011.pdf [Luettu 3.9.2011.]
- Tilasto Suomen eläkkeen saajista 2010.* [verkkojulkaisu]. Suomen virallinen tilasto: Sosiaaliturva 2011, 132 s. Eläketurvakeskus, Kansaneläkelaitos. ISSN 1795-522X
http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_o_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tilastojulkaisut/tilastovuosikirjat/tilasto_suomen_elakkeensaajista_2010_7.pdf [Luettu 4.9.2011.]
- Tilastokeskuksen työllisyystilastot 2010.* Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2010/tyti_2010_2011-02-15_tie_001_fi.html. [Luettu 4.9.2011.]
- Tuokkola, K. Nieminen, J. ja Huotari K. (2012). *Seniorina Yrittäjäksi – tutkimushanke. Polut senioriyrittäjiksi neljällä DEMO-verkoston pilottipaikkakunnalla.*
- Volanen, S.M., Suominen, S., Lahelma, E., Koskenvuo, K. & Koskenvuo, M. (2010). *Sense of Coherence and Intentions to Retire Early among Finnish Women and Men.* BMC Public Health 10.
- Wainwright, T., Kibler, E., Blackburn, R. & Kautonen, T. (2011). Who are you calling old?: Revisiting Notions of Age and Ability Amongst Older Entrepreneurs. *34th Institute for Small Business and Entrepreneurship (ISBE) Annual Conference: Sustainable futures: enterprising landscapes and communities proceedings* 9–10 Nov 2011, Sheffield, U.K. ISBN 9781900862233
- Weber, P. & Schaper, M. (2004). Understanding the grey entrepreneur. *Journal of Enterprising Culture*, 12 (2): 147–64.
- Yrittäjyyskatsaus 2011.* Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja [verkkojulkaisu]. Työ ja yrittäjyys 34/2011. Saantitapa: http://www.tem.fi/files/31001/TEMjul_34_2011_netti.pdf. [Luettu 4.9.2011.]

Liite: Pilottikuntia kuvaavat tilastot

Taulukot ovat koottu Tilastokeskuksen Suomen virallinen tilasto (SVT), PX-Web-tietokannoista.

Kuntien tunnuslukuja

	Kaustinen	Keuruu	Nurmes	Sastamala	Koko maa
Väkiluku	4302	10666	8508	24495	5375276
Perheitä (lkm)	1238	2923	2302	6842	1455073
Tulot/tulonsaaja	20765	20713	18199	21576	24696
Kesämökkejä	188	1912	1307	3718	489232
Työpaikkoja	1756	4012	3049	9159	2377181
Työssäkäyviä (%)	63,6	52,4	48	57,1	59,7
Työttömyysaste (%)	8,7	14,2	16,9	9,8	11,6
Kuntalaisten osuus työssäkävijöissä	66,8	79,4	82,8	73,1	67,2
Alkutuotannon työpaikat (%)	19,2	6,1	15,6	8,2	3,7
Jalostuksen työpaikat (%)	17,4	24,3	18,8	33,1	23,9
Palvelujen työpaikat (%)	61,7	68,7	64,7	57,6	71,6
Taloudellinen huoltosuhde	1,26	1,73	1,95	1,55	1,34
Eläkkeellä olevat	23,1	32,8	35,3	29,2	23,5

Suomen virallinen tilasto (SVT): Kuntien ja kuntayhtymien talous ja toiminta [verkkojulkaisu].

ISSN=1799-1692. 2005. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 20.4.2012].

Saantitapa: http://pxweb2.stat.fi/database/StatFin/jul/ktt/2010/2010_fi.asp

Työlliset toimialan mukaan 2008 pilottikunnissa

	KOKO MAA	KOKO MAA %	Kaustin en	Kausti- nen %	Keuruu	Keuruu %	Nurmes	Nurmes %	Sasta- mala	Sasta- mala %
(A) Maa-, metsä- ja kalatalous	84314	3,68	351	18,48	235	5,96	396	13,64	733	7,64
(B, D-E) Kaivos- toiminta; Sähkö-, kaasu ja lämpö- huolto; Vesi-, viemäri- ja jäte- huolto	27786	1,21	11	0,58	58	1,47	27	0,93	57	0,59
(C) Teollisuus	337270	14,73	289	15,22	749	18,99	392	13,50	2208	23,01
(F) Rakentaminen	144279	6,30	121	6,37	220	5,58	156	5,37	655	6,83
(G-I) Tukku- ja vähittäiskauppa; Kuljetus ja varas- tointi; Majoitus- ja ravitsemistoiminta	496590	21,69	330	17,38	713	18,07	626	21,56	1825	19,02
(J) Informaatio ja viestintä	85564	3,74	18	0,95	40	1,01	13	0,45	182	1,90
(K) Rahoitus- ja vakuutustoiminta	46633	2,04	21	1,11	62	1,57	39	1,34	130	1,36
(L) Kiinteistöalan toiminta	20592	0,90	7	0,37	51	1,29	19	0,65	58	0,60
(M-N) Ammatil- linen, tieteellinen ja tekninen toiminta; Hallinto- ja tukipal- velutoiminta	257751	11,26	149	7,85	217	5,50	216	7,44	774	8,07
(O-Q) Julkinen hallinto ja maan- puolustus; Pakollis- nen sosiaalivak.; Koulutus; Terveys- ja sosiaalipalv.	653479	28,54	461	24,28	1382	35,03	862	29,68	2436	25,39
(R-U) Muut palve- lut	109555	4,78	114	6,00	180	4,56	119	4,10	385	4,01
(X) Toimiala tuntematon	26162	1,14	27	1,42	38	0,96	39	1,34	151	1,57
Yhteensä	2289975	100,00	1899	100,00	3945	100,00	2904	100,00	9594	100,00

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830.

Aikasarjatiedot 2001-2010 2010, Liitetaulukko 45. Työlliset päätyön säännöllisen viikkotyöajan ja toimialan (TOL 2008) mukaan vuonna 2010, 15-74-vuotiaat. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 20.4.2012]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/tyti/2010/16/tyti_2010_16_2011-11-01_tau_045.fi.html.

Työssäkäynti 2009 Työnantajasektoreittain pilottikunnissa

	KOKO MAA	KOKO MAA %	Kaus- tinen	Kaus- tinen %	Keu- ruu	Keu- ruu %	Nur- mes	Nur- mes %	Sasta- mala	Sasta- mala %
Palkansaajat	2053431	89,67	1304	74,64	3313	86,46	2503	83,63	7006	81,05
Valtio	141695	6,19	24	1,37	348	9,08	167	5,58	92	1,06
Kunta	513681	22,43	296	16,94	1110	28,97	779	26,03	2188	25,31
Valtioenem- mistöinen Oy	66293	2,89	32	1,83	93	2,43	101	3,37	254	2,94
Yksityinen sektori	1330033	58,08	951	54,44	1762	45,98	1456	48,65	4468	51,69
Tuntematon	1729	0,08	1	0,06	0	0,00	0	0,00	4	0,05
Yrittäjät	236544	10,33	443	25,36	519	13,54	490	16,37	1638	18,95
Työpaikat/ alueella työssäkäyvät yhteensä	2289975	100	1747	100	3832	100	2993	100	8644	100

Suomen virallinen tilasto (SVT): Työssäkäynti [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-5528.

Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 20.4.2012].

Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyokay/tau.html>



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

Nuoren
Yrityksen Tuki
NYT



ISBN 978-952-60-4751-5
ISBN 978-952-60-4752-2 (pdf)
ISSN-L 1799-4799
ISSN 1799-4799
ISSN 1799-4802 (pdf)

Aalto-yliopisto
Kauppakorkeakoulu
Pienyrityskeskus
www.aalto.fi

**KAUPPA +
TALOUS**

**TAIDE +
MUOTOILU +
ARKKITEHTUURI**

**TIEDE +
TEKNOLOGIA**

CROSSOVER

**DOCTORAL
DISSERTATIONS**