



Kasvun ajurit 2

Kasvuyrittäjyyden jatkuvuus Suomessa

Tiivistelmä

Kasvun ajurit 2

Kasvuyrittäjyyden jatkuvuus Suomessa

Sisältö

Mikä on kasvuyritys?	4
Mihin kasvuyrityksiä tarvitaan?	5
Kasvuyritysten merkitys kansantaloudessa	6
Ikääntyminen kasvuyrittäjien haasteena	8
Sukupolvenvaihdokset kasvuyrityksissä	9
Verotus kasvuyritysten sukupolvenvaihdostilanteissa	10

Mikä on kasvuyritys?

Kasvulla tarkoitetaan tilanteesta riippuen hyvin eri asioita. Kasvuyritysten määrää selvitettäessä lopputulos riippuu valitusta määritelmästä. Eroja syntyy mm. kasvun tunnusluvun sisällön suhteen. Esimerkiksi liikevaihdon kasvulla mitattuna kasvuyrityksiä on enemmän kuin henkilöstömäärän perusteella. Mitä useampia tiukentavia kriteerejä taloudellisten kriteerien ohella samanaikaisesti käytetään, sitä pienempi on kasvuyritysten määrä.

Oheisessa taulukossa on tarkasteltu kasvuyritysten määrää liikevaihdon kasvulla mitaten vuosina 1999–2003. Peruskriteerinä on, että liikevaihdon kasvu on jatkunut vähintään tietyllä prosentilla kolmen peräkkäisen vuoden ajan. Kun liikevaihdon kasvuprosentiksi otetaan vähintään 10 eikä ensimmäisen kasvuvuoden liikevaihdolle ole asetettu rajoitusta, kasvuyrityksiksi katsottavia yrityksiä on tarkasteluvuodesta riippuen 5 700–8 900. Tiukennettaessa kriteereitä vähintään 30 prosentin liikevaihdon vuotuiseseen kasvattamiseen kolmena peräkkäisenä vuonna ja samalla kolmivuotis-

kauden ensimmäisen kasvuvuoden liikevaihdon alarajaksi asetetaan 1,7 miljoonaa euroa, kasvuyritysten määrä putoaa dramaattisesti.

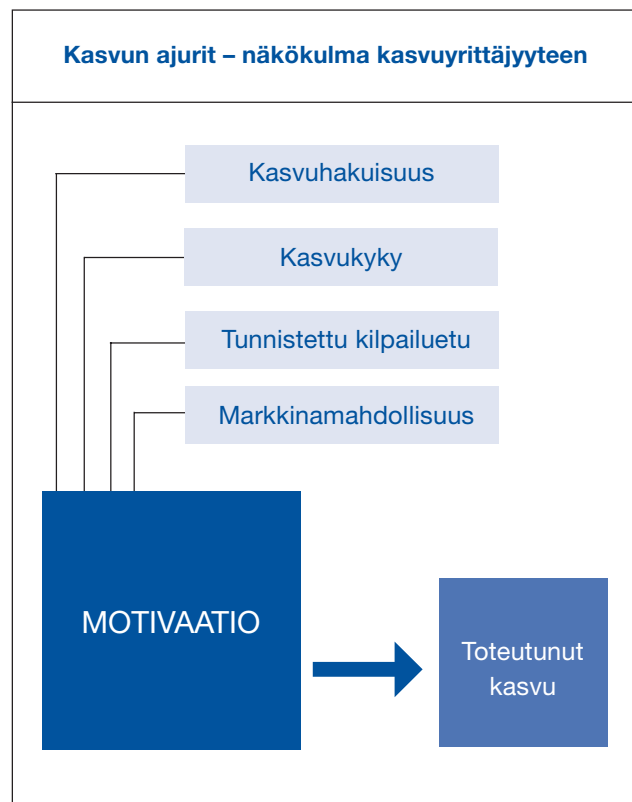
Vaikka viiden vuoden tarkastelujakso on lyhyt ja pelkästään liikevaihtoon perustuvat kriteerit yksipuoliset, on syytä olla huolestunut kasvuyritysten määrän laskusuunnasta.

Kasvun määrittely ei ole yksiselitteistä. Pelkästään liikevaihtoon perustuva kasvu ei anna verkostoituneessa taloudessa oikeaa kuvaa kasvusta. Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) sekä liikkeenjohdon ja taloushallinnon asiantuntijaorganisaation Ernst & Youngin (E & Y) näkökulma kasvuyrittäjyyteen on laajempi kuin pelkästään taloudellisiin tunnuslukuihin perustuva kasvu. Lähtökohtana on, että kasvuyrittäjydessä on kyse yrityksen pitkäjänteisestä ja hallitusta kasvusta sekä tunnistetuista ja hyödynnettävissä olevista kasvumahdollisuuksista. Kasvuyrittäjyyden tunnistamiseksi tarvitaan taloudellisten tunnuslukujen ohella myös yrityksen toimintatapaan liittyvää laadullista arviointia.

Kasvuyritykset 1999–2003					
Yritysten lukumäärä*					
Kriteerit	1999 kpl	2000 kpl	2001 kpl	2002 kpl	2003 kpl
10 %/v ei lv-rajoitusta	8821	8056	7277	6418	5693
10 %/v > 1,7 milj.	791	697	502	448	370
30 %/v lv-rajoitusta	2167	1932	1714	1419	1219
30 %/v > 1,7 milj.	95	97	67	50	44

* Liikevaihdon kasvu vähintään kolmen vuoden ajan

Lähde: Tilastokeskus, yritysrekisteri



Mihin kasvuyrityksiä tarvitaan?

Yhteiskunnan – työllisyyden ja hyvinvoinnin – kannalta yritysten menestys ja kasvu on välttämätöntä. Tämän vuoksi yrittäjyys- ja talouspolitiikan kärki tulisi suunnata menestystä ja kasvua hakeviin yrityksiin, unohtamatta kasvua tavoittelemattomia yrityksiä. Nykyisessä tilanteessa Suomi tarvitsee kaikenlaisia yrityksiä, alkavia, kasvavia ja vakiintuneita, sillä maassamme on kansainvälisiin vertailuihin pohjautuen noin 60 000 yrityksen vaje.

Suomen yritysraakenteen ongelmana on puute keskisuurista, 50–249 henkilöä työllistävistä yrityksistä. Niitä on tällä hetkellä koko yritys-kannasta vain yksi prosentti eli n. 2 300. Yritysten kasvuhalu on vähäinen ja moni innovatiivinenkin idea jää aihioiksi kasvusta puhumattakaan. Arvioiden mukaan Suomessa syntyy vuosittain 1 500–2 000 innovaatioperustaista liikeideaa, joista riskirahoituksen piiriin karsiutuu vain parikymmentä.

Jotta Suomi voisi menestyä maapalloistuvassa kilpailussa, Suomeen tarvittaisiin uusia, monipuolisilla kriteereillä määriteltäviä kasvuyrityksiä moninkertainen määrä nykyiseen verrattuna. Ne edistävät rakennemuutosta ja vahvistavat sitä kautta kansantalouden elinvoimaisuutta. Kasvuhakuiset ja menestyvät PK-yritykset ovat myös kiinteä osa suurempien päähankkijayritysten liiketoimintaa.

Yritys ei hae kasvua itsetarkoituksellisesti eikä työllis-

tääkseen. Kasvu on yksi tapa menestyä. Kannattavuus, mahdollisuus menestymiseen ja vahvempaan kilpailuuseen kannustavat kasvuun. Työllistäminen on kasvun seurausta ja vain menestyvä yritys voi myös työllistää.

Vuoden 1995 jälkeen kolme neljästä uudesta työpaikasta on syntynyt nimenomaan kasvaviin PK-yrityksiin. On perusteltua panostaa sellaisiin yritys- ja talouspoliittisiin keinoihin, jotka lisäävät kasvun haluttavuutta ja palkitsevuutta yrittäjän itsensä ja yrityksen menestymisen näkökulmasta.

Kasvun kannustimina toimivat yrityspalveluorganisaatiot ja niiden neuvontapalvelut, kasvun rahoitus ja riskin jakaminen, ”uuden alun” mahdollisuus epäonnistumisenkin jälkeen, yritysten sukupolvenvaihdosten helpottaminen, työllistämiskynnyksen madaltaminen sekä pitkäjänteinen talouspolitiikka ja siihen läheisesti liittyen riskin ottoon suhteutettu verotus.

Monet yrittäjät eivät halua ottaa kasvuun liittyvää riskiä. On huomattava, että yritys voi toimia menestyksellisesti myös kasvua tavoittelematta. Kasvun tavoittelemiseksi tarvitaan lisäksi kasvukykyä – osaamista, vahvuuksia, tunnistettavia kilpailuetuja – sekä markkinoiden mahdollisuuksia. Vain yrittäjän oman motivaation kautta kasvu toteutuu. Motivaatioon vaikuttaa yrittäjän oma arvio siitä, palkitseeko kasvuun liittyvän riskin otto.

Kasvuyritysten merkitys kansantaloudessa

Vuoden 2005 kasvuyrityskilpailun 53 osallistujan joukko eroaa taloudellisilla mittareilla tarkasteltuna Tilastokeskuksen vertailuaineiston tyyppiyrityksistä. Tutkittava yritysryhmä on suhteellisen pieni, mutta on syytä suhteuttaa lukumäärä tiukkoihin valintakriteereihin sekä kasvuyritysten määrään koko Suomessa. Poikkeamat tyyppiyrityksestä näkyvät niin henkilöstön muutoksissa, liikevaihdon kehityksessä kuin liikevoiton osuudessa.

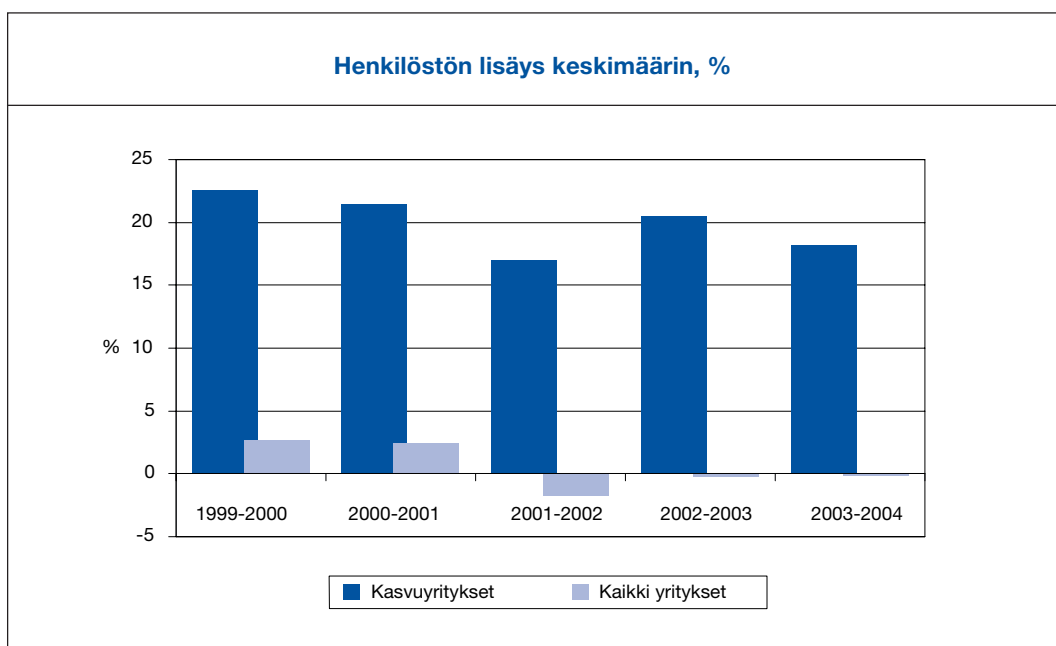
Henkilöstön määrän muutosten suhteellisessa tarkastelussa kilpailun osallistujat olivat ylivoimaisia. Henkilöstön määrä lisääntyi kasvuyrityksissä vuosittain vähintään 17:llä ja enimmillään 23 prosentilla. Vertailuaineistossa henkilöstön määrä kasvoi vuosina 1999–2000 ja 2000–2001 parilla kolmella prosentilla, mutta väheni kahtena seuraavana vuonna. Vuosina 2003–2004 vertailuaineiston yritysten henkilöstön supistuminen hidastui. Henkilöstön muutoksen vuosikeskiarvo vaihteli vertailuaineistossa -2 ja +3 prosentin välillä. Vuonna 2005 kasvuyritykset kasvattivat henkilöstöään yli 32 prosentilla. Tilastokeskuksen vertailuaineistoa ei ole saatavissa vuodelta 2005.

Kasvuyritysten ja vertailuryhmän yritysten erilaisesta kyvystä luoda työpaikkoja kertoo hyvin henkilöstön keskimääräinen vuosittainen lisäys. Kun vertailuryhmässä yritys työllisti henkilöstön kasvuvuosina kaksi uutta työntekijää,

kasvustrategian valinnut yritys antoi vuosittain työtä 7–15 uudelle työntekijälle. Henkilöstömäärällä mitaten kasvuyritysten tyyppinen koko vuonna 1999 oli 41 työntekijää ja vuonna 2005 jo 93 työntekijää. Tilastokeskuksen vertailuryhmän tyyppiyrityksessä työpaikkoja oli 20 koko jakson ajan. Vuonna 2000 selvityksen kohteena olevat 53 kasvuyritystä työllistivät yhteensä 3 115 henkilöä, mutta vuonna 2005 jo 7 004 henkilöä.

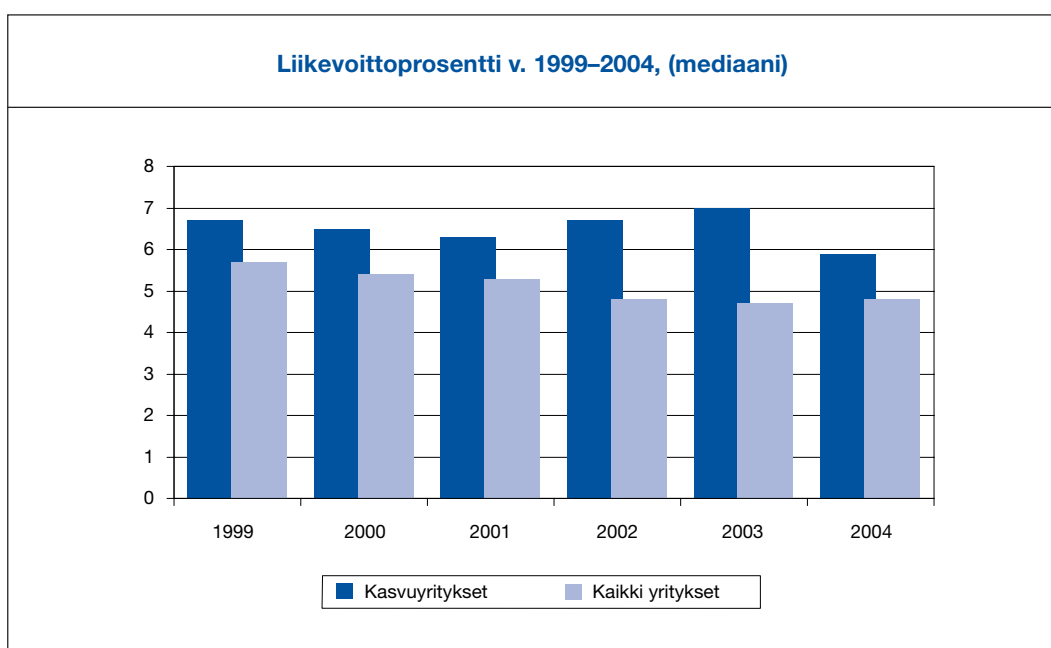
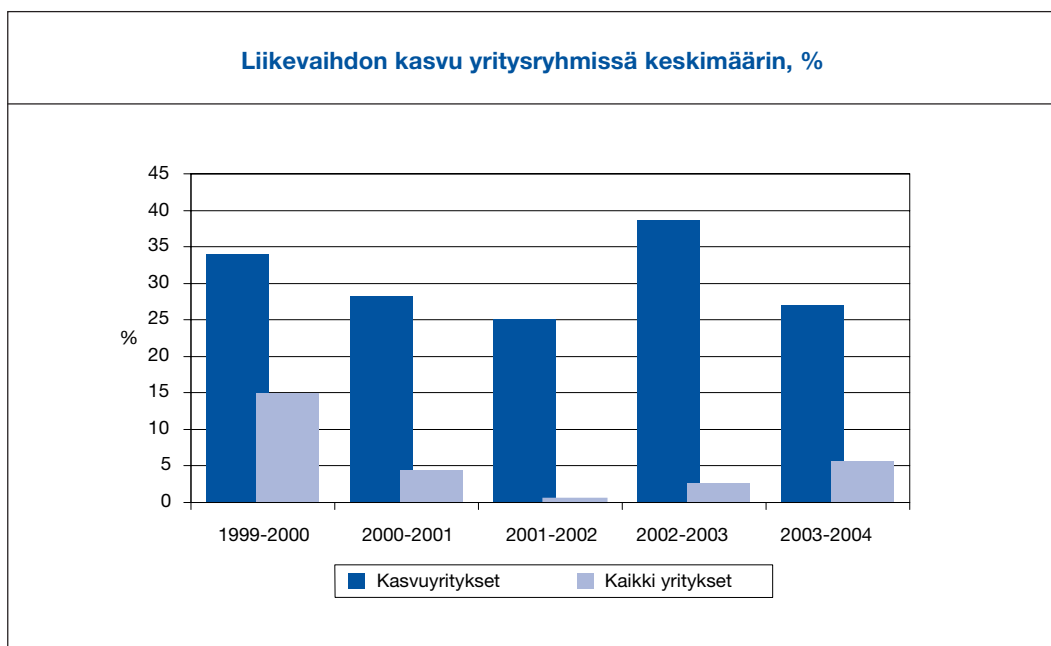
Kasvustrategian valinneissa yrityksissä **liikevaihdon** keskimääräinen vuosikasvu vaihteli 25 prosentin ja lähes 40 prosentin välillä. Vertailuaineistossa liikevaihdon muutoksen vuosikeskiarvo samana aikana oli 0,5 ja 15 prosentin välillä. Kasvuyrityksillä liikevaihdon kasvu oli alimmillaan vuosina 2001–2002 ja enimmillään vuosina 2002–2003. Vuoden 2004 pienen notkahduksen jälkeen liikevaihdon keskimääräinen kasvu vuonna 2005 nousi runsaaseen 37 prosenttiin. Tilastokeskuksen vertailuaineistoa ei vuodelta 2005 ole.

Kasvua tavoittelevien yritysten pyrkimyksenä on yleensä saavuttaa tavoite siten, että **kannattavuus** säilyy mahdollisimman hyvänä. Kilpailuryhmäläisten strategiaan kuuluu, että kasvu on tulorahoituksen varassa. Tästä lähtökohdasta on oletettavissa, että kannattavuus ei kasvusta notkahda. Yritysten kannattavuutta tarkastellaan selvityksessä liikevoittoprosentin avulla.



Kilpailuryhmässä yrityksen tyypillisen liikevoiton osuus (mediaani) liikevaihdosta eli **liikevoittoprosentti** oli koko viiden vuoden tarkastelujakson ajan kuuden ja seitsemän prosentin välillä. Vertailuryhmässä tyypillinen arvo vaihteli

samana aikana alle viidestä prosentista vajaaseen kuuteen prosenttiin. Kasvuyritysten liikevoittoprosentti vuodelta 2005 hipoi yhdeksää prosenttia. Tilastokeskuksen vertailuaineistoa ei ole vuodelta 2005 vielä saatavissa.



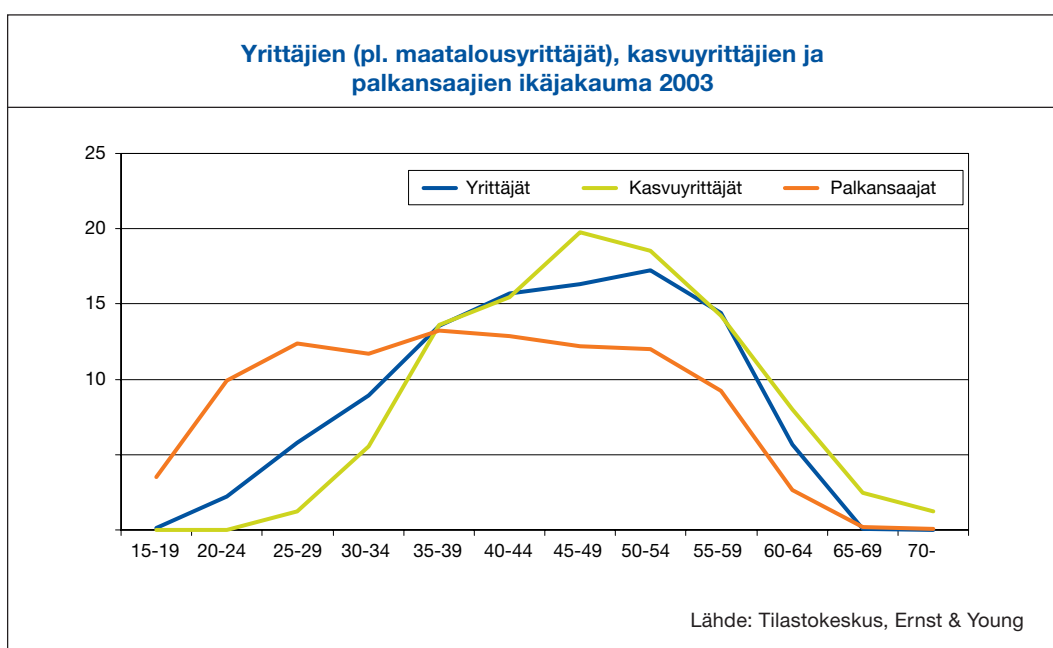
Ikääntyminen kasvuyrittäjien haasteena

Suomessa on noin 45 yritystä 1 000 asukasta kohden. Esimerkiksi vuonna 2002 yrittäjien osuus (pl. maatalousyrittäjät) yli 15-vuotiaasta väestöstä oli Suomessa 5,1 prosenttia, kun kaikkien EU-maiden vastaava osuus oli keskimäärin 6,7 prosenttia. EU-maiden keskimääräprosentilla mitattuna Suomessa on noin 60 000 yrityksen vaje. Vajeella on merkitystä, sillä BKT:n ja yritysten määrän välillä vallitsee positiivinen korrelaatio Suomen kaltaisissa maissa, joissa yrittäjyys pohjautuu mahdollisuuteen eikä ”pakkoyrittäjyyteen”.

Lähivuosina n. 60 000–80 000 yrityksen joukkoa koskee sukupolvenvaihdos. Yrittäjien keski-ikä on korkeampi kuin palkansaajien, mikä ilmenee alla olevasta kuviosta. Tässä joukossa (N=79) kasvuyrittäjät ovat vielä keskiverto-yrittäjiäkin ikääntyneempiä. Tämän erillistiedustelun otos muodos-

tuu vuosina 2003, 2004 ja 2005 kasvuyrittäjäkilpailuun osallistuneista 174 yrittäjästä, joista kyselyyn vastasi 79.

Kuvio kertoo, että yrittäjäksi ryhdytään huomattavasti vanhempana kuin palkansaajaksi. Kasvuyrittäjän uralle lähdetään keskiverto-yrittäjää iäkkäämpänä. Tätä selittävät osin edellisen selvityksen tulokset (Kasvun ajurit – Kasvu PK-yritysten menestysstrategiana 2005), joiden mukaan kasvuyrittäjät ovat keskiverto-yrittäjiä koulutetumpia: vähintään kolmanneksella kasvuyrittäjistä on ylempi korkeakoulututkinto. Kasvuyrittäjien työura on myös tässä otoksessa keskiverto-yrittäjiä ja palkansaajia pidempi. Palkansaajista töissä on 57-vuoden ikäisinä alle 10 %, yrittäjistä ja kasvuyrittäjistä lähes 15 %. Kasvuyrittäjistä jotkut jatkavat aineiston mukaan yrittäjäuraansa jopa 70 ikävuoteen asti.



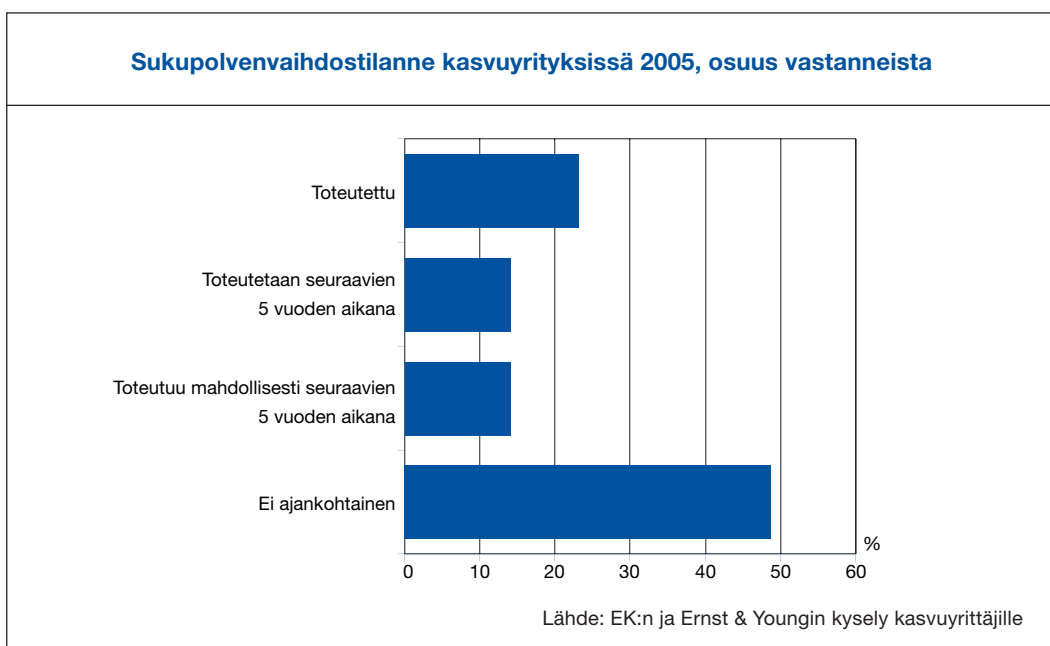
Sukupolvenvaihdokset kasvuyrityksissä

Sukupolvenvaihdos oli toteutettu runsaassa viidenneksessä erillistiedustelun vastaajaryityksistä (N=79). Toteutetuista yritystoiminnasta luopumisista runsaassa 80 %:ssa jatkaja löytyi perheestä. Muissa tapauksissa yritys myytiin. Vajaa puolet vastanneista yrityksistä ei pitänyt sukupolvenvaihdosta ajankohtaisena, vaikka kasvuyrittäjien ikärakenne huomioon ottaen sukupolvenvaihdosten ajankohtaisuus voisi olla suurempikin. Vastaajaryityksistä 30 prosentilla sukupolvenvaihdos on suunnitteilla seuraavien viiden vuoden aikana. Mikäli jatkajaa ei löydy omasta perhepiiristä, yritysten arvioidaan päätyvän myyntiin.

Viereisessä taulukossa on esitetty suuntaa antava arvio tulossa olevien sukupolvenvaihdosten määrästä seuraavien viiden vuoden aikana. Lähtökohtana on vuoden 2003 kasvuyritysten määrä ja oletus siitä, että 30 %:ssa kasvuyrityksistä toteutuu sukupolvenvaihdos seuraavan 5 vuoden aikana. Mikäli kasvuyritysten määrä on kääntynyt nousuun – mistä on olemassa viitteitä – ennuste sukupolvenvaihdosten määrästä on alimitoitettu.

Taulukosta nähdään, että ennuste sukupolvenvaihdosten määrästä vaihtelee sen mukaan, millaista liikevaihtoon perustuvaa kasvuyritysmääritelmää käytetään. Laajimman kriteerin mukaan kasvuyritysten sukupolvenvaihdoksia on odotettavissa yli 1700 vuoteen 2010 mennessä.

Arvio tulevista sukupolvenvaihdoksista		
KRITEERIT	Kasvuyrityksiä v. 2003, kpl	Sukupolvenvaihdokset seuraavan 5 vuoden aikana kpl
liikevaihdon kasvu vähintään kolmen vuoden ajan		
10 %/ v ei lv-rajoitusta	5693	1708
10 %/ v > 1,7 milj	370	111
30 %/ v ei lv-rajoitusta	1219	366
30 %/ v > 1,7 milj	44	13



Verotus kasvuyritysten sukupolvenvaihdostilanteissa

Vajaa 70 % vastanneista ei pitänyt nykyistä perintö- ja lahjaverolain sukupolvenvaihdossäännöstä toimivana. Nykyinen osinkoverojärjestelmä sai yhtä vähän kannatusta.

Sukupolvenvaihdosten perintö- ja lahjaverotusta muutettiin vuoden 2004 alusta. Maatilan ja muuhun yritykseen kuuluvan varallisuuden arvo laskettiin 40 %:iin varallisuusverotuksessa sovellettavasta arvosta. Aiemman säännöksen mukaan huojennuksen laskennan perusteena oli täysi verotusarvo. Varallisuusveron poistuttua sukupolvenvaihdoshuojennus on pohjautunut yrityksen nettovarallisuudessa käytettäviin arvoihin. Sukupolvenvaihdoshuojennusta sovellettaessa maksuunpanematta jätettävän veron määrä lasketaan perintö- ja lahjaverolain 55 §:n mukaan siten, että varallisuuden käyvän arvon perusteella määräytyvä veroa verrataan siihen veroon, joka perinnöstä tai lahjasta olisi määrättävä, jos se arvostettaisiin 40 prosenttiin varojen arvostamisesta annetussa laissa noudatettujen perusteiden mukaisesta määrästä. Huojennus myönnetään, jos yrityksestä tai sen osasta määrätyn perintö- tai lahjaveron suhteellinen osa koko verosta on suurempi kuin 850 euroa.

Vuoden 2004 uudistuksella sukupolvenvaihdoshuojennukselle palautettiin kuitenkin vain se tosiasiallinen huojennuksen taso, joka lain tarkoituksena alun perin oli. Vuosien varrella tapahtunut varallisuusveroarvojen lähentyminen käypien arvojen tasoa, oli kuitenkin tosiasiaa syönyt huojennuksen merkitystä.

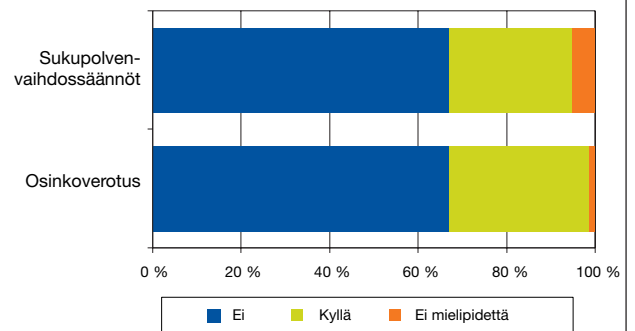
Perintö- ja lahjaverolain nykyisten sukupolvenvaihdossäännösten kehittämistä koskevat mielipiteet kiteytyivät yleisimmin tarpeeseen poistaa perintö- ja lahjaverolain yritysva-
rallisuuden osalta kokonaan. Varsinkin perheyrittäjissä, jotka ovat kasvaneet isoiksi, yhtiön jatkajan verorasitus muodostuu kohtuuttomaksi. Vähintäänkin verohuojennusta olisi nostettava. Kun perillisiä on useita, verohelpotukset eivät toimi ja osuudet jäävät alle kevennysrajan. Jatkajan tai jatkajien veroseuraamuksien koettiin vähentävän innostusta ja motivaatiota yritystoiminnan jatkamiseen.

Osinkoverotuksen suurimmat ongelmat

Yrittäjät olivat yleisesti sitä mieltä, että 90 000 euron raja verovapaalle osingoille on liian tiukka. Vanhaa järjestelmää pidettiin parempana, koska se kannusti yrityksen omavarai-

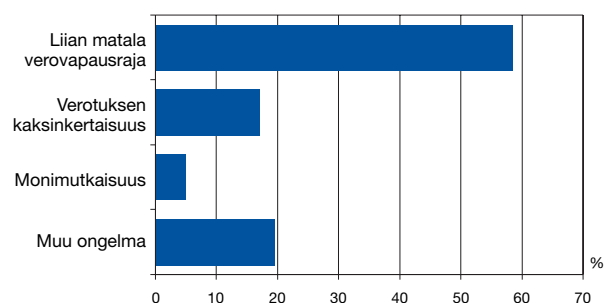
suuden nostamiseen ja sitä kautta myös pitkäjänteiseen omistamiseen. Verovapaiden osinkojen katon arveltiin pitkäjänteisen omistamisen sijasta ohjaavan voittojen kotiuttamiseen myymällä yritys. Myös sukupolvenvaihdostilanteessa 90 000 euroa on useissa tapauksissa riittämätön esimerkiksi sisarosuuksien ostamiseen.

Toimiiko nykyinen perintö- ja lahjaverolain sukupolvenvaihdossäännöstö tai osinkoverojärjestelmä kasvuyrittäjän näkökulmasta (osuus vastanneista)



Lähde: EK:n ja Ernst & Youngin kysely kasvuyrittäjille

Osinkoverotuksen suurimmat ongelmat kasvuyrittäjän näkökulmasta (osuus mainonnasta)



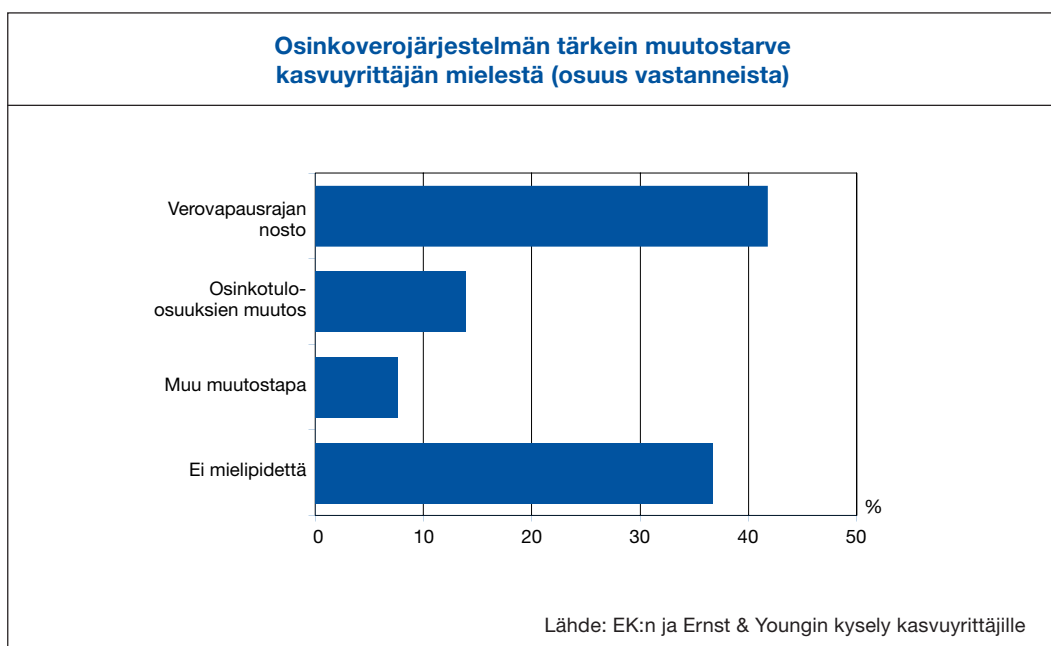
Lähde: EK:n ja Ernst & Youngin kysely kasvuyrittäjille

Rajan koettiin myös jarruttavan yrityksen omistajan halua yrityksensä kasvattamiseen. Painetta on omistajuuden hajauttamiseen, mikä puolestaan vaikeuttaa yritystä koskevaa päätöksentekoa. Useat vastaajat pitävät 90 000 euron rajaa kohtuuttomana; keskikokoisia yrityksiä ei kannata vastaajien mukaan pitää. Miksi yrittäjävetoinen yhtiö ottaisi kansainvälistymisriskin, kun mahdollisen onnistumisen seurauksena 90 000 euron jälkeen osingot verotettaisiin osin palkkatulona, kysyttiin. Edelleen oltiin sitä mieltä, että 90 000 euron ylittäviä osinkoja verotetaan kahteen kertaan, sillä osingot on jo kertaalleen verotettu yrityksen voitosta.

Osinkoverotus koettiin myös monimutkaiseksi poikkeussäännöksineen. Verovapaiden osinkojen katto koettiin jo ajatuksellisesti vieraana. Omistajalla tulisi olla mahdollisuus vaurastua osinkojen kautta eikä yrittäjän ainoa mahdollisuus vaurastumiseen saisi olla osakkeiden myyminen. Tällä koettiin olevan tärkeä merkitys suomalaisen omistajuuden kannalta. Osinkotuloilla on myös aikaisemmin luotu uusia yrityksiä, koska vastaajien mukaan osinkotulojen saajat eivät pidä rahojansa tuottamattomina.

Vuoden 2005 osinkoverouudistus

Yhtiöveron hyvitysjärjestelmästä luovuttiin vuoden 2005 alussa ja osinkoverotuksessa siirryttiin osittaiseen kahdenkertaiseen verotukseen. Yksityishenkilön listaamattomasta yhtiöstä saama osinkotulo on verovapaata 9 %:n tuottoon asti yhtiön nettovarallisuudelle laskettuna. Verovapaata voi olla kuitenkin enintään 90 000 euroa. Siltä osin kuin luonnollisen henkilön listaamattomasta yhtiöstä saaman osingon määrä ylittää 90 000 euroa, mutta ei 9 % nettovarallisuudelle laskettua tuottoa, osingosta verotetaan 70 % henkilön pääomatulona ja 30 % osingosta on verovapaata. Siltä osin kuin osingon määrä ylittää 9 %:n tuoton nettovarallisuudelle laskettuna, osingosta 70 % verotetaan saajan ansiotulona ja 30 % on verovapaata.



Osinkoverouudistuksen koettiin johtavan

- yritysten omistuksen hajauttamiseen
- sukupolvenvaihdosten vaikeuttamiseen
- yritysten myymiseen
- verojärjestelyjen monimutkaistumiseen

ja estävän

- yritysten kasvua
- kansainvälistymistä

sekä vaikeuttavan pidemmällä aikavälillä

- suomalaista omistajuutta
- uusien yritysten perustamista

Verotuksen kannustavuutta pohdittiin alkavien yritysten kannalta, suhteessa investointeihin, työntekijöiden palkkaamiseen ja henkilöstön sivukuluihin, yrityksen kehittämiseen sekä verotuksen kilpailukykyisyyteen kansainvälisestä näkökulmasta.

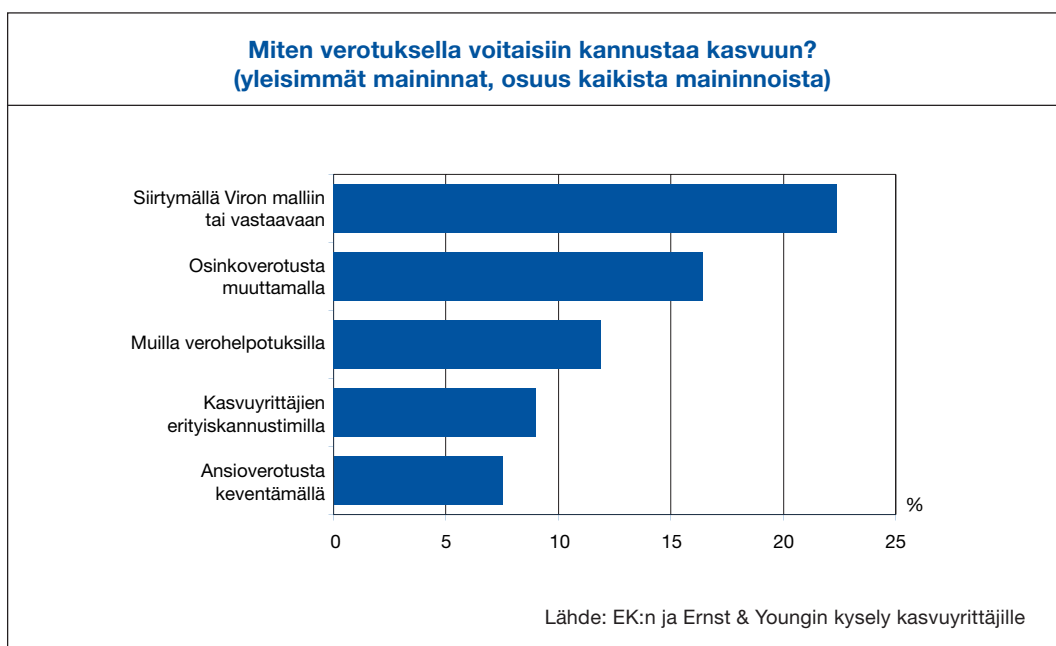
Alkaville yrityksille ensimmäisen työntekijän palkkaamisen koettiin olevan suuri kynnyks. Henkilöstön palkkaaminen koettiin liian sitovaksi, mikä estää vastaajien mukaan uusien työpaikkojen synnyttämisen. Rekrytoinnit, kouluttamiset, henkilöstökulut sivukuluihin ja sairauspoissaoloineen sekä lasten hoitoon liittyvät vapaat rasittavat vastaajien mukaan kohtuuttomasti yrityksiä. Esitettiin, että uuden työpaikan luomisella voitaisiin alentaa veroprosenttia. Kokonaisuutena yritysverokannan huomattava alentaminen sai kannatusta.

Ehdotettiin myös, että alkavia yrityksiä ei pitäisi verottaa lainkaan, jos ne käyttävät tietyn osan tuloksestaan yrityksen kehittämiseen. Orgaanisesti kasvavalle, markkinaosuuttaan tai markkina-alueuttaan pääasiassa tulorahoituksella kasvattavalle yritykselle ehdotettiin tuloveroista ”kasvuvähennystä”. Osaamisintensiivisillä yrityksillä taas kasvu joudutaan rahoittamaan pääosin tulorahoituksella, koska investoinnit on tehty työntekijöiden osaamiseen ja vakuusarvot ovat siten heikot.

Esitettiin myös, että työllistävään kasvuun varatun rahan voisi jättää ”säästöön” tulevalle vuodelle, eikä siitä tarvitsisi maksaa voittoveroa. Verotus voitaisiin toteuttaa jälkikäteen, mikäli rahaa ei olisi kohdennettu yrityksen kasvupyrkimykseen. Kasvuyrittäjien koneiden ja rakennusten poisto-oikeutta esitettiin suuremmaksi, mikä kasvattaisi investointihaluja.

Ns. Viron mallin soveltaminen Suomessa sai paljon kannatusta. Tässä mallissa veroja maksetaan vain, jos yritykseen kertyvää voittoa jaetaan osakkaille. Oman pääoman kerryttäminen yritykseen kannustaa ja parantaa vastaajien mukaan riskinottoa kasvuyrityksiin.

Suuri tarve todettiin olevan yritysverotuksen selkeyttämiseen ja yksinkertaistamiseen. Luottamus verotuskäytännön ja talouspolitiikan jatkuvuuteen puuttuu, pitkän tähtäimen verosuunnittelu koettiin mahdottomaksi. Tulkinnanvaraisuuksia on vastaajien mukaan liikaa ja yrittäjän ja palkansaajan verokohtelu koettiin eriarvoiseksi.



Elinkeinoelämän keskusliitto EK

PL 30 (Eteläranta 10), 00131 Helsinki • Puhelin (09) 420 20

Faksi (09) 4202 2299 • www.ek.fi

Lisätietoja:

Johtava asiantuntija

Pekka Tsupari

Puh. (09) 4202 2604

pekka.tsupari@ek.fi

Asiantuntija

Tarja Nissinen

Puh. (09) 4202 2810

tarja.nissinen@ek.fi

Asiantuntija

Juhapekka Suutarinen

Puh. (09) 4202 3264

juhapekka.suutarinen@ek.fi

Veroasiantuntija

Virpi Pasanen

Puh. (09) 4202 2513

virpi.pasanen@ek.fi

Ulkoasu: Arja Nyholm, Julkaisumonistamo Eteläranta Oy