

# Kun ura ei ole putki – *Turvaa monimuotoiseen työhön*



## SISÄLLYS

1. Johdanto	3
2. Oppiminen on monimuotoisen asiantuntijuuden perusta	6
2.1. Työllistyvyys varmistettava	7
2.2. Koulutuksen tuotekehitystä jatkettava kunnianhimoisesti	7
3. Monimuotoinen työ muuttaa toimeentuloa ja työn tekemisen ehtoja	8
3.1. Työn markkinapaikka laajenee ja työn merkityksellisyys korostuu	9
3.2. Työmarkkinat ja työntekemisen ehdot – kuka kirjoittaa pelisäännöt?	10
4. Hyvinvoinnilla turvaa ja tuottavuutta	11
4.1. Turvaa ja toimeentuloa läpi työuran	12
4.2. Työsuojelu ja jaksaminen	14

Hyväksytty hallituksen kokouksessa 10.4.2018

Kuvat: Ida Pimenoff

ISBN 978-952-7281-09-3



## 1. Johdanto

Työelämää määrittävät odotukset teknologisesta murroksesta, joka muuttaa työtä, työmarkkinoiden rakennetta, työn teon tapoja, työaikoja, työn tekemisen paikkaa ja työyhteisöjä. Tämä murros vaatii työtä tekevältä kykyä sopeutua ja oppia uusia taitoja monimuotoistuvassa työelämässä pärjäämiseksi. Kaikki muutokset eivät ole toivottavia, mutta ne on syytä tiedostaa mahdollisiksi. Muutoksiin on syytä varautua, vaikka kattavaa tietoa tai varmuutta niiden suunnasta tai vauhdista ei olisikaan.

Akavan tavoitteena on työelämä, jossa työntekijä menestyy ja voi hyvin. Rakennamme inhimillisesti kestävää ja turvallista työelämää, jossa muutos voidaan kohdata ilman pelkoa. Akava kehittää työelämää ja koulutusta, niiden sisältöjä ja rakenteita sekä lainsäädäntöä vastaamaan monimuotoistuvan työn haasteisiin mahdollisimman ennakkoiden. Päämääränä on työllisyyden ja työllistyvyyden lisääminen, osaamisen kehittäminen, toimeentulon ja turvan varmistaminen kaikissa vaiheissa – katsomatta työn muotoon tai työn muotojen yhdistelmiin.

Työtä tehdään eri tavoin eri elämänvaiheissa. Toiveet, tarpeet ja vaatimukset työlle ja turvalle vaihtelevat. Lähes kaikki elämän ja yhteiskunnan osa-alueet linkittyvät työhön, sen murrokseen ja tekemiseen.

Tulevaisuudessa joudutaan myös pohtimaan, miten työstä saatava toimeentulo muodostuu, onko se riittävää, onko toimeentulon perustana jonkinlainen universaali etuus vai täydennetäänkö sosiaaliturvalla työstä saatavaa toimeentuloa. Kyse ei ole ainoastaan toimeentulosta ja turvasta vaan laajemmin elämäntilinnasta.

Muutos ei tapahdu yhdessä yössä. Vakituksessa työsuhteessa tehtävä työ on edelleen vallitseva työn muoto. Pidemmällä aikajänteellä katsottuna työn muutos ei ole nopea, mutta trendi on havaittavissa. Vaikka työn teon eri muotojen suhteellinen osuus on isossa kuvassa pysynyt

**Päämääränä on työllisyyden ja työllistyvyyden lisääminen, osaamisen kehittäminen, toimeentulon ja turvan varmistaminen.**

melko samana, esimerkiksi korkeakoulutettujen itsensätyöllistäjien määrä on lähes kaksinkertaistunut 2000-luvun alusta (ks. s. 5, kuva 2). Tämä ohjelma on laadittu tätä kehityssuuntaa silmällä pitäen, jotta voimme paremmin jäsentää työn muutoksen mukanaan tuomia ilmiöitä.

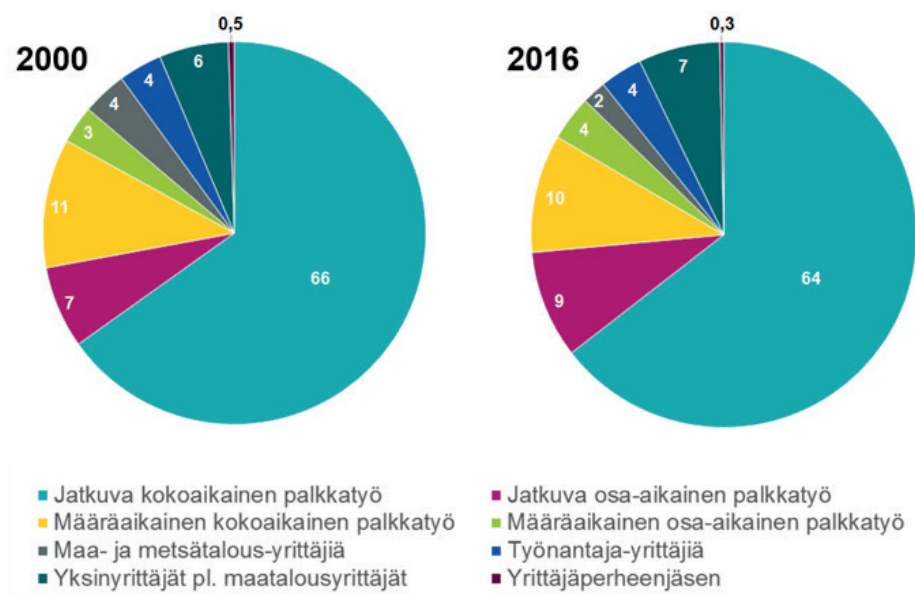
Yhä useampi tekee työtä jaksoittain, limittäin tai päällekkäin eri statuksella, eri tehtävissä sekä erilaisissa työyhteisöissä. Työn tekemisen ehdot vaihtelevat. Pysyvän fyysisen työyhteisön ja työpaikan korvaa yksin tekeminen tai monenlaiset niin fyysiset kuin virtuaaliset työyhteisöt. Itseohjautuvuus haastaa hierarkisuuden. Pysyvyydestä siirrytään väliaikaisuuteen ja ennakoitavuudesta yllätyksellisyyteen.

Työelämän muutos haastaa työmarkkinat, sekä palkansaajaliikkeen että työnantajatkin. Osapuolilta vaaditaan ennakoivaa ajattelua, kehittämistä ja ajan tarpeisiin vastaamista. Työn tekemisen on mukauduttava erilaisiin elämäntilanteisiin entistä paremmin, oltava joustavaa, mahdollistavaa ja merkityksellistä. Työelämän kehittäminen sekä työtä tekevän tukeminen työelämän muutoksessa niin, että hän pystyy hyödyntämään ja kehittämään vahvuuksiaan osana erilaisia työyhteisöjä ja yhteiskuntaa, ovat tärkeitä nyt ja tulevaisuudessa. Samalla on huolehdittava työtä tekevän turvasta.

## Työelämän muutos haastaa työmarkkinat, sekä palkansaajaliikkeen että työnantajatkin.

Kuva 1: Työnteon muodot 2000 ja 2016, 15-64 -vuotiaat (%)

Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus 2017



Tässä ohjelmassa tarkastellaan koko elämänskaaren ja työuran läpileikkaavia teemoja: osaamisen kehittäminen, toimeentulo, turva ja työhyvinvointi sekä työmarkkinoihin liittyvät kysymykset. Näiden teemojen kautta jäsennetään työn monimuotoisuuden ulottuvuuksia ja muutosta yksilön, työn paikan ja yhteiskunnan tasolla. Ohjelma on työkalu yhteisen akavalaisen edunvalvonnan tueksi. Tämä ohjelma on osa Akavan laajempaa työelämän monimuotoisuutta kartoittavaa hanketta.

### Akava ehdottaa:

Lyhyen aikavälin (hallituskausi) ehdotukset:

- Osana julkisia palveluja jokaisella työvoimaan kuuluvalla on oltava oikeus henkilökohtaiseen kehittymissuunnitelmaan, jossa kirjataan yksilön tieto- ja taitotaso sekä tavoitteet.

- Selvennetään kansallisella ja EU-tasolla, milloin työsuhteen tunnusmerkistö työnteon eri muodoissa täyttyy sekä miten osapuolten vastuut, velvoitteet ja oikeudet toteutuvat.
- Sosiaaliturvajärjestelmää kehitetään niin, että sosiaaliturva seuraa mukana siirryttäessä työnteon muodosta toiseen. Tulorekisteriä hyödynnetään täysimääräisesti.
- Työttömyysturvaa uudistetaan vastaamaan tarpeita. Työttömyysturvajärjestelmään luodaan selkeä kanava itsensä vakuuttamiseen myös sivutoimisena yrittäjänä. Otetaan käyttöön yhdistelmävakuutus.
- Eläketurvaa arvioidaan työnteon eri muotojen kautta. Toimeksiantajistaan riippuvaisten eläketurva uudistetaan laajentamalla työntekijöiden eläkelain soveltamisalaa.

## Työn tekemisen on mukauduttava erilaisiin elämäntilanteisiin.

### Pidemmän aikavälin ehdotukset

- Sovitaan kolmikantaisesta rahoituksesta osaamisen kehittämiseen. Luodaan osaamisturva-rahoitus, jonka avulla sekä työntekijä että työnantaja voivat helpommin sopia keskenään sekä lyhyen että pidemmän aikavälin tavoitteista osaamisen kehittämiseksi.
- Toimialat ja julkiset oppilaitokset kehittävät yhteiskunnan tuella uudenlaisia osaamisen sertifiointitapoja ja osaamismerkkejä, joiden avulla tunnustetaan laajasti eri paikoista hankittu osaaminen. Näiden avulla kannustetaan yksilöitä järjestelmällisempään ja tavoitteellisempaan osaamisen kehittämiseen. Sertifiointitavat ja osaamismerkit auttavat yrityksiä ennakoimaan ja jäsentämään toimialalla tarvittavaa osaamista pitkällä aikavälillä.
- Palkansaajan ja yrittäjän määritelmät päivitetään lainsäädännössä työelämän muutoksia vastaavaksi. Työsuhteen määritelmä laajennetaan koskemaan myös niitä, jotka työskentelevät työsuhteenomaisesti, toimeksiantajalle alisteisissa työnteon muodoissa. Työttömyysturvaa määritettäessä puolison tai lapsen työskentelyä perheyrittäjä ei katsota automaattisesti yrittäjyydeksi, vaan ensisijaisesti palkkatyöksi.
- Tarvitaan uusia käsitteitä kuvaamaan työn monimuotoisuutta. Selvitetään, mitä yhteen tulonsaajan käsitteeseen siirtyminen tarkoittaisi esimerkiksi verotuksen ja sosiaaliturvajärjestelmän kannalta.
- Turvataan työn muotoon katsomatta mahdollisuus työterveyshuoltoon, osaamisen kehittämiseen ja sosiaaliturvaan.
- Työsuojelulainsäädäntöä uudistetaan kattamaan monimuotoisen työn eri muodot.
- Työaika-suojelukysymykset ratkaistaan erityisesti työssä, jossa työn ajat ja paikat vaihtelevat.
- Uusissa työn tekemisen muodoissa huomioidaan tasa-arvo, yhdenvertaisuus, koulutus ja työsuojelu.



## 2. Oppiminen on monimuotoisen asiantuntijuuden perusta

Monimuotoinen työ edellyttää yhä moninaisempia mahdollisuuksia oppia ja kehittyä. Asiantuntijan työn tuottavuus edellyttää riittävää määrää lepoa ja vastapainoa työlle, joten osaamisen kehittämisen on suurelta osin nivouduttava luontevaksi osaksi työtä.

Ihannetilanteessa työntekoon lomittuva kehittyminen tarjoaa sekä nykyistä työtä ja työnantajaa palvelevaa osaamisen kehittämistä että antaa laaja-alaisempia valmiuksia työllistyä muuallekin kuin nykyisen työnantajan palvelukseen. Näiden tavoitteiden tulisi olla jatkuvasti läsnä työuran aikaisessa osaamisen kehittämisessä.

Työyhteisössä tehtävät ratkaisut luovat kulttuuria, jossa jatkuva oppiminen ja kehittyminen on mahdollista, houkuttelevaa ja kannustavaa sekä yksilöllisiin tarpeisiin ja taipumuksiin sopeutettua. Tällöin työntekijöiden tuottavuus on parhaimmillaan.

Osaamisen kehittäminen on ymmärrettävä strategisen johtamisen ydinalueeksi. Menestyäksemme osaamiseen perustuvassa globaalissa kilpailussa organisaatioiden ylimmän johdon on ymmärrettävä, millaista osaamista organisaation tavoitteet edellyttävät henkilöstöltä. Tämä tukee kestävää muutosta.

**Osaamisen  
kehittäminen on  
ymmärrettävä  
strategisen johtamisen  
ydinalueeksi.**

## 2.1. Työllistyvyys varmistettava

Osaamiseen perustuvassa taloudessa päättäjien on tehtävä ratkaisuja, jotta erilaiset toimeentulon turvaavat tuen muodot sekä julkinen koulutustarjonta tukevat väestön osaamisen kehittämistä. Tarvitaan lainsäädäntöä tai rahoitusta, jotka takaavat eri väestöryhmien, eri toimialoilla työskentelevien ja työnantajasta riippumattoman osaamisen kehittämisen.

Jotta nämä tavoitteet on mahdollista saavuttaa, tarvitaan perusteellista uudelleen ajattelua. Uusia malleja tarvitaan esimerkiksi rahoitukseen, osaamisen kehittämisen tuotteisiin, johtamiseen, vastuiden jakamiseen, ohjaukseen ja tukeen. Varautumisen, ennakkoinnin ja riskien toteutumisen välinen suhde on ajateltava uudelleen. Korkeakoulutetutkin maksavat työntekijöinä joka kuukausi työttömyysvakuutusmaksua työttömyyden varalta. Heillä työttömyyden riski on tilastojen mukaan verrattain matala. Valtion rooliksi jää usein auttaa yksilöä vasta työttömänä ja tällöin apuun liittyy voimakas kontrolli, leimautuminen ja taloudelliset menetykset.

Kolmikantaisen rahoituksen tulisi suuntautua yhä enemmän muutosten ennakkointiin osaamista kehittämällä. Työllistyvyyden varmistaminen on tärkeää sekä työntekijän itsensä että kansantalouden kannalta. Ydintavoitteeksi on nostettava työttömyyden tehokas ennaltaehkäisy ja rakennemuutosten ennakkointi.

Osaamisen kehittämisen on mahdollistettava monimuotoisempia polkuja ja sisältöjä. Työntekijä tarvitsee tukea ja ohjausta osaamisen kehittämiseen työuran eri vaiheissa. Uraohjauksen tarve kasvaa työelämän monimuotoistuksessa. Uraohjaus on väline, jolla tuetaan työelämässä kehittymistä ja pidennetään työuria.

## 2.2. Koulutuksen tuotekehitystä jatkettava kunnianhimoisesti

Aikuiskoulutustutkimus osoittaa, että suurin este kouluttautumiselle on ajan puute. Ydinkysymys osaamisen kehittämisessä on, miten yhdistämme tulevaisuudessa saumattomasti jokapäiväisen työnteon ja järjestelmällisen oppimisen.

Koulutusjärjestelmää on kehitettävä, jotta se kannustaa tunnistamaan ja tuotteistamaan muutakin kuin tutkintojen tuottamaa osaamista.

Yritykset tarvitsevat henkilöstöönsä pedagogieja yhteensovittamaan työssä tapahtuvaa oppimista muuhun koulutukseen sekä sovittamaan erilaisten yksilöiden kehittymistarpeita yrityksen tarpeisiin. Moninaisuuden ja joustavuuden on oltava koulutustarjonnan kehittämisen perusta.

**Työllistyvyyden varmistaminen on tärkeää sekä työntekijän itsensä että kansantalouden kannalta.**



### 3. Monimuotoinen työ muuttaa toimeentuloa ja työn tekemisen ehtoja

Yhteiskunnassa on tiedostettu työelämän murros ja sen moninaisuus, erilaisten työn muotojen lisääntyminen ja työn tekemisen tapojen muutos. Kyse ei kuitenkaan ole vain työstä, eri tavoista tehdä työtä ja hankkia toimeentuloa vaan siitä, miten yhteiskunta tulevaisuudessa toimii.

Yrittäjyys ja itsensä työllistäminen kasvavat tasaisesti, mitä voidaan luonnehtia 2000-luvun trendiksi työmarkkinoilla. Tilastojen mukaan yrittäjien määrässä ei kuitenkaan ole tapahtunut merkittävää muutosta 10–15 viime vuoden aikana vaan suhteellinen osuus työllisistä on pysytellyt noin 10 prosentissa.

#### Faktaruutu: Itsensä työllistäjien määrä kasvaa

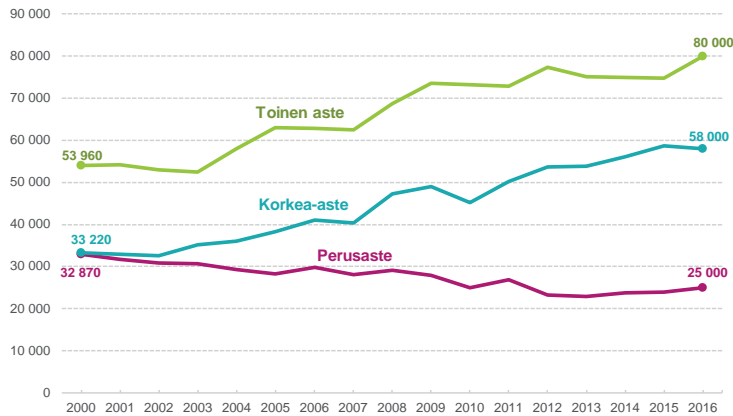
- Itsensä työllistäjät ovat yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia, freelancereita ja apurahansaajia.
- Itsensä työllistäjiä oli vuonna 2016 noin 163 000 (vuonna 2000 runsaat 120 000).
- Korkea-asteen tutkinnon suorittaneita itsensä työllistäjiä oli vuonna 2016 noin 58 000 (vuonna 2000 noin 33 000).
- Korkeakoulutettujen osuus kaikista itsensä työllistäjistä vuonna 2016 oli 36 % (vuonna 2000 noin 28 %).

Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus



Vuonna 2008 korkeakoulutettuja yrittäjiä oli 51 000 ja kymmenen vuotta myöhemmin 87 000. Akavalaisia pää- ja sivutoimisia yrittäjiä on vajaat 30 000, joista suurin osa on yksinyrittäjiä. Korkeakoulutettuja itsensä työllistäjiä oli vuosituhannen alussa reilut 30 000 ja 16 vuotta myöhemmin määrä oli kaksinkertaistunut noin 60 000 henkilöön.

Kuva 2: Itsensä työllistäjien määrä koulutuksen mukaan 2000–2016



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Työn muutoksen edellyttämiin haasteisiin ei ole tartuttu riittävän ennakkoivasti. Työntekemisen ehtoja muutettaessa on huomioitava, että työ ei ole sidottu aikaan tai paikkaan ja liikkuminen työsuhteen työn, itsensä työllistämisen ja yrittäjyyden välillä lisääntyy. Tämä vaikuttaa myös toimeentulon hankkimiseen, kun se tulee monista lähteistä ja tulot ovat epäsäännöllisiä. Tämä koskee esimerkiksi tutkijoita, joille keikkaluonteinen työ on tyypillistä ja työskentely vuoroin palkkatyössä, apurahalla tai työttömänä on arkipäivää. Työn murroksessa on tärkeää huolehtia riittävästä työntekijän turvasta. Tämä haastaa työolainsäädännön ja sosiaaliturvan.

Yhteiskunnallisella tasolla kyse on yhteenkuuluvuudesta ja kansallisesta eheydestä, joka tähän saakka on turvattu työn ja riittävän toimeentulon kautta. Ihmiset ovat löytäneet merkityksellisyyden työn kautta. Tulevaisuudessa joudutaan pohtimaan uudenlaisia vähimmäisvaatimuksia sille, mikä tekee työstä hyvää ja elämästä mielekäästä.

### 3.1. Työn markkinapaikka laajenee ja työn merkityksellisyys korostuu

Digitalisaatio, tekoäly, automatisaatio ja robotisaatio muuttavat työtä ja työelämää sekä toimeentuloa. Globaali kilpailu työstä, työpaikoista ja toimeksiannoista koskettaa jollakin tavalla jokaista. Kohtaanto-ongelmat, ristiriita työvoiman tarjonnan (ikä, koulutus) ja kysynnän välillä (toimialarakenne, työtehtävien muuttuminen, määräaikaisuus ja osa-aikaisuus) edellyttää työvoiman liikkuvuutta uudella tavalla.

Osaaja työllistyy myös tulevaisuudessa. Työelämää tulee kehittää siten, että muutos on asiantuntijalle mahdollisuus. Olennaista on tukea työntekijää muutoksessa ja oman osaamisen, luovuuden ja uran kehittämiseksi. Motivaatio työhön ja sen tekemiseen syntyy merkityksellisyydestä.

Tulevaisuuden osaaja kiinnittyy pikemmin työhön, tehtävään ja yhteisöön kuin fyysiseen työpaikkaan tai ammattiin. Jos työpaikka onnistuu tarjoamaan työntekijälle työn muodosta riippumatta mahdollisuuden

**Työn murroksessa on tärkeää huolehtia riittävästä työntekijän turvasta.**

**Motivaatio työhön ja sen tekemiseen syntyy merkityksellisyydestä.**

hyödyntää ja kehittää osaamistaan, haastaa ajattelemaan ja antaa aikaa siihen, osaa sitoutuu pidemmäksi aikaa ja antaa vastaavasti osaamisensa organisaation ja yhteisön käyttöön ja niiden kehittämiseen.

Työssä ja vuorovaikutuksessa eri yhteisöjen kanssa tapahtuva oppiminen ja kehittyminen edesauttavat työhyvinvointia ja työn tekemistä monella tavalla. Yksilö kiinnittyy myös yhteiskuntaan erilaisten projektien ja niitä toteuttavien yhteisöjen kautta. Nämä työyhteisöt voivat toimia esimerkiksi erilaisilla digitaalisilla alustoilla.

Perinteisesti palkkatyö on ollut pääasiallinen toimeentulon lähde. Se on tuonut taloudellisen turvan, rakentanut identiteettiä työhön sidonnaisiksi ja määrittänyt sosiaalisen aseman. Työn monimuotoistuesssa identiteettiä on etsittävä uudella tavalla ja osittain myös työn ulkopuolelta.

### 3.2. Työmarkkinat ja työntekemisen ehdot – kuka kirjoittaa pelisäännöt?

Työelämässä joustoja etsitään kustannusten alentamisesta ja uusista työn muodoista. Tällöin puhutaan esimerkiksi vuokratyöstä, nollatyösopimuksista, omaehtoisesta osa-aikatyöstä, verkostomaisesta työstä, projektimaisesta työskentelystä, keikkatyöstä, eri statuksella tehtävästä kombityöstä, erilaisten alustojen kautta tehtävästä työstä ja toimeksiantajien esimerkiksi työn ulkoistuksien myötä, sivutoimisesta yrittämisestä ja itsensä työllistamisestä.

Työn tai omaisuuden jakaminen ja useiden alustojen yhtäaikainen hyödyntäminen luovat uutta työtä ja tuovat toimeentuloa. Tulevaisuudessa ratkaisu saattaa yhä useammin olla kaiken edellä mainitun yhdistäminen jouhevasti, kokeilevasti, yhteisöllisesti ja luovasti. Pitkällä aikavälillä tuottavuuden kasvattamisesta siirryttäneen kohti innovatiivisuutta ja uusia työntekemisen tapoja suosivaan todellisuuteen.

Palkkatyömarkkinoiden ympärille syntyy uudenlaisia työn markkinapaikkoja, joilla toimeksiantajat ja työtä tekevät kohtaavat. Tämä työ saattaa korvata kokoaikaista, pysyvää palkkatyötä, mikä ei ole toivottava kehityssuunta. On syytä pohtia, johtaako työmarkkinoiden joustavoittaminen tilanteeseen, jossa työnantajavelvoitteita ja yrittäjäriskiä siirretään työtä tekeville ja yhteiskunnalle.

Uudet työntekemisen muodot hämärtävät työsuhteen tunnusmerkistöä. Lainsäädännössä tulee määritellä, miten työntekijän ja työnantajan vastuut, velvoitteet ja oikeudet toteutuvat mahdollisimman yhdenvertaisesti.

Työ- ja sosiaaliturvalainsäädännössä työtä tekevä on joko työsuhteessa tai yrittäjä. Kolmatta kategoriaa ei ole tarpeen luoda itsensätyöllistäjille, mutta ongelmakohtiin tulee puuttua ja ratkaisuja on löydettävä elämänsä kaaren eri vaiheisiin. Palkansaajakäsitys tulee päivittää uutta työelämää vastaavaksi: työsuhteen määritelmä tulee laajentaa koskemaan myös niitä, jotka työskentelevät työsuhteenomaisesti toimeksiantajalle alisteisissa työntönteon muodoissa.

Työntönteon monimuotoistuesssa on tärkeää torjua harmaata taloutta ja työelämän polarisoitumista. Työlainsäädännön mukaisen työsuhteen puuttuminen aiheuttaa sen, että oikeutta ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan ei ole, osaamisen päivittämiseen ei saa tukea ja työterveyshuolto ja työsuojelu puuttuvat.

Monimuotoisessa työssä joudutaan pohtimaan salassapito- ja kilpailukieltosäännöksiä merkitystä tilanteessa, jossa työtä tehdään usealle toimeksiantajalle, jotka saattavat olla kilpailijoita keskenään.

**Palkka-  
työmarkkinoiden  
ympärille syntyy  
uudenlaisia työn  
markkinapaikkoja,  
joilla toimeksiantajat  
ja työtä tekevät  
kohtaavat.**



## 4. Hyvinvoinnilla turvaa ja tuottavuutta

Suurimmat muutokset tapahtuvat ja edellytykset monimuotoiselle työlle muodostuvat yhteiskunnallisella tasolla. Työmarkkinoiden suurin haaste liittyy siihen, että kaikki työnteen muodot ja niiden erilaiset ajalliset sekä päällekkäiset muodot vaativat laajoja muutoksia työ- ja sosiaalivakuutuslainsäädäntöön, osaamisen kehittämiseen ja johtamiseen.

### 4.1. Turvaa ja toimeentuloa läpi työuran

Työn murroksessa ja jatkuvassa muutoksessa on tärkeää huolehtia riittävästä työntekijän turvasta koko elämänkaaren ja työuran aikana. Elämänkaaren varrelle voi mahtua työttömyysjaksoja, opiskelua ja osaamisen kehittämistä, työ- ja toimintakykyyn liittyviä haasteita ja kuntoutusta, perhevapaita, eri statuksilla työskentelyä ja eläkkeitä.

Sosiaaliturva on mitä suurimmassa määrin työelämän kokonaisvaltaista turvaa. Suomen sosiaaliturvajärjestelmä on rakennettu monien vuosikymmenten aikana pala kerrallaan. Myös uudistuksia on tehty osissa, jolloin kokonaiskuva sosiaaliturvasta ja sen vastaavuudesta tämän päivän ja tuleviin haasteisiin on saattanut jäädä hahmottomatta. Sosiaaliturvaa on uudistettava siten, että siinä huomioidaan työn muutos ja monimuotoistuminen, kannustavuus työn tekemiseen ja yrittämiseen, osallisuus ja julkisen talouden kestävyys. Yksi keskeinen tavoite on ehkäistä eriarvoistumiskehitystä.

**Sosiaaliturvaa on uudistettava siten, että siinä huomioidaan työn muutos ja monimuotoistuminen, kannustavuus työn tekemiseen ja yrittämiseen.**

Työstä ja ansiosta saatavaa tuloa on syytä tarkastella uudella tavalla. On selvitetävää, tulisiko siirtyä käyttämään tulonsaajan käsitettä kattamaan kaikki työtä tekevät katsomatta työn muotoon. Käsite sisältäisi palkat, toimeksiantopalkkiot, työkorvaukset ja yrittäjän työtulon. Tämä vaatii järjestelmältä venymistä sekä sosiaaliturvan että verotuksen puolella.

Työn monimuotoistuminen heijastuu eläkejärjestelmään ja työttömyysturvaan yrittäjien ja itsensätyöllistäjien työttömyys- ja eläketurvan kehittämistarpeina. Palkansaajien ja yrittäjien työttömyysturvan rahoitus rakentuu erilaisille periaatteille. Ansio-osa rahoitetaan palkansaajille työttömyysvakuutusmaksuilla sekä työttömyyskassan jäsenmaksulla. Yrittäjillä ansio-osan rahoitus hoidetaan työttömyyskassan jäsenmaksun kautta. Molemmissa valtio rahoittaa peruspäivärahaa vastaavan osuuden.

Nykyisin henkilön on vakuutettava itsensä joko palkansaaja- tai yrittäjätulojen perusteella työttömyysturvan saadakseen. Työttömyysturvassa yrittäjäksi tulkitaan YEL- ja MYEL-vakuutettujen yrittäjien lisäksi tietyn edellytyksin yrityksessä työskentelevät osaamistajat sekä yrittäjän perheenjäsenet.

Yrittäjän työttömyysturvassa työtulojen on oltava vähintään 12 576 euroa vuodessa (vuonna 2018). Yhtäaikainen vakuuttaminen sekä palkansaajan että yrittäjän työttömyyskassassa ei ole mahdollista. Tämä voi johtaa siihen, että monimuotoista työtä tekevä itsensätyöllistäjä voi työttömyyden kohdatessa pudota työttömyysturvan ulkopuolelle. Tilanetta parantamaan Akava on esittänyt ja ollut mukana valmistelemassa yhdistelmävakuutusta, joka mahdollistaisi palkansaajana, yrittäjänä ja itsensätyöllistäjänä muun muassa toimeksiannosta tehdyn työn yhtäaikaisen vakuuttamisen ja työssäoloehdon kerryttämisen.

Apurahansaajan sosiaaliturva poikkeaa palkansaajan sosiaaliturvasta. Apurahansaaja katsotaan esimerkiksi työttömyysturvaa määriteltäessä ns. omassa työssään työllistyväksi. Apurahoja ei oteta huomioon ansiosidonnaisen työttömyysturvan määrää laskettaessa. Apurahakausi ei myöskään kartuta ansiosidonnaiseen päivärahaan oikeuttavaa työssäolohtoa, mutta se pidentää työssäoloehdon tarkastelujaksoa.

Eläketurvassa apurahansaajat kuuluvat maatalousyrittäjien eläkelain (MYEL) piiriin. Apurahan on oltava vähintään 1 276,04 euroa, mikä vastaa vuositasolla 3 828,13 euroa (vuonna 2018) ja kestoaltaan yhtäjaksoisesti vähintään neljä kuukautta. Vakuutusvelvollisuus koskee sekä henkilökohtaisen apurahan saaneita että työryhmässä apurahalla työskenteleviä. MYEL-vakuutus antaa eläketurvan lisäksi oikeuden tapaturmavakuuttamiseen ja eräisiin päivärahaetuuksiin. Apurahansaajien eläketurvaa on kehitettävä niin, että myös alle neljän kuukauden apurahan saaneet voisivat kerryttää MYEL:n mukaista eläkettä.

Yrittäjän eläketurva määräytyy yrittäjän eläkelain (YEL) mukaisesti. Sisällöllisesti yrittäjien eläketurva vastaa palkansaajien eläketurvaa. Eläke määräytyy yrittäjän ilmoittaman arvioidun työtulon perusteella, joka on vähintään 7 656,26 euroa vuodessa (vuonna 2018). YEL:ssä tarkoitettu työtulo on vastattava yrittäjän työpanosta ja siten konkreettista palkkaa, jonka maksaisi kyseisen työn suorittajalle. Saman vahvistetun työtulon perusteella määräytyy yrittäjän muu sosiaaliturva. Työtulo on peruste vanhuus-, työkyvyttömyys- ja perhe-eläkkeen määrälle, vanhempainpäivärahalle ja sairauspäivärahalle.

## Työn monimuotoistuminen heijastuu eläkejärjestelmään ja työttömyysturvaan yrittäjien ja itsensätyöllistäjien työttömyys- ja eläketurvan kehittämistarpeina.

YEL-maksun taso on sama kuin keskimääräinen TyEL-maksun taso. Valtio rahoittaa vuosittain yrittäjäeläkkeen menoista sen osan, mitä vakuutusmaksuilla ei saada katettua. Yrittäjäeläkejärjestelmässä ei ole rahastointia. YEL-vakuuttamisen edellytyksenä on edellä mainitun työtu- lon alarajan lisäksi myös neljän kuukauden yhtäjaksoinen työskentely.

Yrittäjä ilmoittaa usein työtulonsa matalammaksi kuin todelliset työ- tulot ovat. Tämän ns. alivakuuttamisen taustalla on korkeana pidetyt YEL-maksut sekä puutteellinen tieto maksujen vaikutuksesta muuhun sosiaaliturvaan, tulevan eläkkeen tasosta ja YEL-eläkevakuuttamisen joustomahdollisuuksista. Tämä on pitkällä aikavälillä ongelmallista, koska se pienentää yrittäjän eläkettä ja muita etuuksia. Myös neljän kuukauden yhtäjaksoisen työn vaatimus saattaa muodostaa esteen YEL-vakuuttamiselle, kun työtä tehdään pätkissä.

Tätä kokonaisuutta on arvioitava ja kehitettävä siten, että varmistetaan monimuotoista työtä tekevän henkilön riittävä sosiaaliturvan taso ja vahvistetaan siten luottamusta sosiaaliturvajärjestelmään. Akavan ta- voitteenä on, että monimuotoista työtä tekevien sosiaaliturva saatetaan lähemmäksi palkansaajan turvan tasoa ja ehkäistään väliinpuotoamia. Akavan sosiaaliturvaan liittyviä linjauksia käsitellään perusteellisemmin erillisessä ohjelmassa.

## 4.2. Työsuojelu ja jaksaminen

Monimuotoisen työn lisääntyminen tarkoittaa, että työtä tekevän on osattava yhä paremmin itse varmistaa oma jaksamisensa, hyvinvointin- sa ja osin myös työturvallisuutensa ja työterveysosaamisensa.

Ajan ja tilan suhteen vapaampi työ voi olla parhaimmillaan erinomainen mahdollisuus yhteensovittaa työ ja perhe uudella tavalla. Samoin asu- misen suhteen vapausasteet kasvavat. Nämä kehityskulut ovat omiaan lisäämään työhyvinvointia ja jaksamista.

Perinteisessä työssä työnantajan vastuulla olevat työterveyshuolto ja työsuojelu siirtyvät joko osittain tai kokonaan työtä tekevän vastuulle. Työsuojelun ja työaikojen näkökulmasta monimuotoinen työ on ongel- mallista.

Kukaan ulkopuolinen ei välttämättä näe, missä työolosuhteissa, miten ja milloin työtä tehdään. Tämä vaatii suurta asennemuutosta ja ennen kaikkea yksilön kannalta sen sisäistämistä, että hän on viime kädessä oman työhyvinvointinsa arkkitehti.

Monimuotoisen työn tekijät toimivat sekä itsenäisissä toimeksiantosuh- teissa että työntekijän statuksella. Monimuotoinen työ nostaa esiin yh- denvertaisuuden kriteerit uudella tavalla. Työpaikoilla on huolehdittava siitä, että eri muodoissa tehtävä työ huomioidaan yhdenvertaisesti esi- merkiksi työterveyshuollossa ja erilaisissa eduissa. Näiltä osin työpaik- katason vastuut ja pelisäännöt on luotava uudelleen. Työhyvinvoinnin kannalta työn johtamisen taidot korostuvat. Samoin työyhteisön – oli se sitten fyysinen tai virtuaalinen – merkitys nousee entistä tärkeämmäksi.

**Monimuotoinen  
työ nostaa esiin  
yhdenvertaisuuden  
kriteerit uudella  
tavalla.**





[www.akava.fi](http://www.akava.fi)

