

# Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja  
Työ ja yrittäjyys  
2/2015



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

# Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

Työ ja yrittäjyys

2/2015

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>	<b>Julkaisu-aika   Publiceringstid   Date</b> Tammikuu 2015
Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävä ja kehittävä työryhmä	<b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy
Puheenjohtaja Jenni Karjalainen Sihteeri Jan Hjelt	<b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 29.9.2011
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b>	Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b>	<p>Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 29.9.2011 poikkihallinnollisen työryhmän selvittämään työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendejä erityisesti työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen näkökulmasta. Työryhmän toimikausi oli 1.10.2011–30.3.2012. Työ- ja elinkeinoministeriö päätti 29.3.2012 jatkaa työryhmän toimikautta hallituskauden loppuun. Työryhmän tehtävänä on seurata työryhmän asetus päätöksessä eriteltyjen tehtävien etenemistä meneillään olevan vaalikauden loppuun asti. Työryhmä luovutti väliraporttinsa työ- ja elinkeinoministeriölle 15.5.2012. Väliraportissa kuvataan työmarkkinailmiöitä osa-aikaisuuden, vuokratyön, määräaikaisen työn ja itsensätyöllistäjien näkökulmista. Työryhmän väliraportti sisälsi kahdeksan toimenpide-esitystä. Työryhmä luovutti loppuraporttinsa työ- ja elinkeinoministeriölle 23.1.2015. Loppuraporttiin liittyy sekä työnantajan edustavien työmarkkinajärjestöjen että palkansaajien edustavien työmarkkinajärjestöjen täydentävät lausumat.</p> <p>Työryhmä on työnsä aikana käsitellyt ja seurannut väliraportin toimenpiteiden toteutumista. Työryhmän loppuraportissa käsitellään työryhmän väliraportissa havaittuja päätrendejä sekä arvioidaan niiden kehitystä tulevaisuudessa. Lisäksi loppuraportissa käsitellään erityisesti itsensätyöllistäjien asemaa työoikeuden, sosiaaliturvan ja kilpailuoikeuden kannalta.</p> <p>Työryhmä tekee johtopäätöksenä viisi keskeistä havaintoa. Työsuhteen ja yrittäjyyden välille ei ole tarkoituksenmukaista tai järkevää luoda kolmatta ryhmää. Oikeusvarmuuden vuoksi molempien osapuolten tulee olla tietoisia, teetetäänkö työ työsuh- teessa vai yrittäjätönnä. Tämän toteutuminen vaatii etenkin viranomaiskäytäntöjen parempaa yhteensovitusta ja tehokkaampaa tiedonjakoa.</p> <p>Rakennemuutoksessa työmarkkinat moninaistuvat ja uudenlaiset työnteon muodot yleistyvät. Toimeksiannolla teetetävä työ lisääntyy toimialojen muuttuessa ja yritysten etsiessä uusia tapoja työn organisoimiseen. Lainsäädännössä tulisi kokonaistarkas- teluna punnita, kuinka muutosta kyetään tehokkaimmin hallitsemaan siten, että vältetään kahtia jakaantuneita työmarkkinoita.</p> <p>Vastentahtoisen osa-aikatyön ongelmat liittyvät ensisijaisesti toimeentuloon. Työvoiman osaaminen, riittävät työvoimapaalvelut, yhdenvertainen ja toimiva sosiaaliturva ovat keskeisiä tasapainoisien ja kestävästi työllistämisen ja työllistymisen tukemisessa. Työmarkkinoilla on tärkeää hakea toimialakohtaisia ratkaisuja osa-aikatyön haasteisiin.</p> <p>Työryhmän työn aikana on esitetty erilaisia näkemyksiä työläisäädännön uudistamistarpeista.</p> <p>Määräaikaistyö ja vastentahtoinen osa-aikatyö kohdistuvat enemmän naisiin kuin miehiin. Työvoiman käyttötapojen vaikutuksia on jatkossakin arvioitava myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Yhteisenä tavoitteena tulee olla mahdollisimman toimivat ja tasa-arvoiset työmarkkinat.</p> <p>Työ- ja elinkeinoministeriön yhdyshenkilö: Työelämä- ja markkinaosasto/Jan Hjelt, puh. 050 396 0199</p>
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b>	Työmarkkinoiden trendit, määräaikaiset työsuhteet, vuokratyö, osa-aikatyö, itsensätyöllistäjät
<b>Painettu julkaisu   Inbunden publikation   Printed publication</b>	<b>Verkkojulkaisu   Nätpublikation   Web publication</b>
<b>ISSN</b>	<b>ISSN</b> 1797-3562
<b>ISBN</b>	<b>ISBN</b> 978-952-227-932-3
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b>	<b>Kieli   Språk   Language</b>
63	Suomi, Finska, Finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b>	<b>Kustantaja   Förläggare   Sold by</b>
Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	vain sähköinen julkaisu endast som elektronisk publikation published in electronic format only

## Työ- ja elinkeinoministeriölle

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa todettiin, että työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö käynnistävät yhdessä poikkihallinnollisen selvitys- ja kehityshankkeen, jossa selvitetään työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendejä ja rakennemuutoksia sekä arvioidaan niiden vaikutuksia työn tekemisen muotoihin, työvoiman käyttötapoihin ja työaikakysymyksiin. Työvoiman käyttötapoja arvioidaan myös sukupuolten tasa-arvoa koskevana kysymyksenä. Selvitysten ja arviointien perusteella päätetään kolmikantaisesti tarvittavista jatkotoimista, jotka voivat olla myös lainsäädäntömuutoksia. Pääministeri Alexander Stubbin hallitusohjelmassa 24.6.2014 linjattiin, että itsensä työllistävien työlainsäädännöllistä asemaa sekä sosiaali- ja eläketurvaa parannetaan sovitusti luovien alojen ja itsensä työllistäjien sosiaaliturvaryhmän esitysten pohjalta.

Työ- ja elinkeinoministeriön 29.9.2011 asettama ns. trendityöryhmä on hallituskaudella keskittynyt tarkastelemaan määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutuksia työntekijän asemaan, työelämän laatuun ja työuriin. Lisäksi on selvitetty työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastossa olevan yksin yrittäjänä tai yrittäjämäisesti työskentelevien itsensätyöllistäjien ongelmakohdat sosiaalivakuutus- ja työlainsäädännössä. Työryhmän väliraportti valmistui 15.5.2012.

Työryhmän puheenjohtajana toimi erityisavustaja Pilvi Torsti työ- ja elinkeinoministeriöstä 4.7.2013 saakka, myöhemmin Hallitusneuvos Tarja Kröger 31.1.2014 saakka ja myöhemmin erityisavustaja Jenni Karjalainen.

Jäseninä olivat: johtaja Heli Backman (sosiaali- ja terveysministeriö), neuvotteleva virkamies Lars-Mikael Bjurström (sosiaali- ja terveysministeriö 11.10.2012 saakka ja myöhemmin neuvotteleva virkamies Päivi Mattila-wiro), projektipäällikkö Outi Viitamaa-Tervonen (sosiaali- ja terveysministeriö), työmarkkinaneuvos Päivi Järvinen (työ- ja elinkeinoministeriö), asiantuntija Seppo Saukkonen (Elinkeinoelämän keskusjärjestö EK), lainopillinen asiamies Markus Äimälä (Elinkeinoelämän keskusliitto EK), johtaja Rauno Vanhanen (Suomen Yrittäjät), neuvottelupäällikkö Sari Ojanen (Kunnallinen työmarkkinalaitos), hallitusneuvos Tuija Wilska (valtiovarainministeriö), lakimies Timo von Boehm (Kirkon työmarkkinalaitos), päälakimies Timo Koskinen (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry), hankekoordinaattori Anu Suoranta (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry 29.2.2012 saakka, myöhemmin ekonomisti Joonas Rahkola 25.8.2014 saakka ja myöhemmin ekonomisti Ilkka Kaukoranta), lakimies Inka Douglas (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 28.11.2012 saakka ja myöhemmin lakimies Heli Ahokas), toiminnanjohtaja Eeva Rantala (Akava ry, Tieteentekijöiden liitto), johtaja Maria Löfgren (Akava ry 5.1.2012 saakka ja myöhemmin tutkija Päivi Soikkeli 31.1.2014 saakka ja myöhemmin lakimies Jaana Meklin), edunvalvontajohtaja Petri Savolainen (Suomen Journalistiliitto ry), johtaja Anssi Vuorio (Ammattiliitto Pro ry), tutkimuskoordinaattori Merja

Kauhanen (Palkansaaajien tutkimuslaitos PT), tutkimuspäällikkö Antti Kauhanen (Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA), vanhempi tutkija Irja Kandolin (Työterveyslaitos) ja erikoistutkija Hanna Sutela (Tilastokeskus). Työryhmän sihteereiksi määrättiin ylitarkastaja Sari Alho (työ- ja elinkeinoministeriö 30.4.2014 saakka ja myöhemmin neuvotteleva virkamies Jan Hjelt) ja hallitusneuvos Kirsi Päivänsalo (sosiaali- ja terveysministeriö).

Väliraportin valmistumisen jälkeen työryhmä kokoontui 10 kertaa. Saatuaan loppuraportin valmiiksi, työryhmä luovuttaa raporttinsa kunnioittavasti työ- ja elinkeinoministeriölle.

Helsingissä 23 päivänä tammikuuta 2015.

Jenni Karjalainen

Heli Backman

Päivi Mattila-Wiro

Outi Viitamaa-Tervonen

Päivi Järvinieniemi

Seppo Saukkonen

Markus Äimälä

Rauno Vanhanen

Sari Ojanen

Tuija Wilska

Timo von Boehm

Timo Koskinen

Ilkka Kaukoranta

Heli Ahokas

Eeva Rantala

Jaana Meklin

Petri Savolainen

Anssi Vuorio

Merja Kauhanen

Antti Kauhanen

Irja Kandolin

Sutela Hanna

Jan Hjelt

Kirsi Päivänsalo

# Sisältö

Työ- ja elinkeinoministeriölle .....	5
1 Johdanto .....	9
2 Työmarkkinoiden trendit .....	10
3 Itsensätyöllistäjät .....	15
4 Johtopäätöksiä.....	22
Liite 1 Tilastot.....	23
Liite 2 Väliraportin toimenpide-esitykset ja niiden edistyminen.....	47
Liite 3 Raportit ja selvitykset.....	59
Lausumat.....	60

# 1 Johdanto

Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma linjasi aloitettavaksi poikkihallinnollisen kehityshankkeen, jonka tarkoituksena on analysoida työmarkkinoiden ja yritystoiminnan muutostrendejä ja rakennemuutoksia sekä arvioida niiden vaikutuksia työn tekemisen muotoihin, työvoiman käyttötapoihin ja työvoimakysymyksiin.

Työtä rakennemuutokseen vastaamiseksi ja sen hallitsemiseksi on tehty useissa työryhmissä ja hankkeissa, joista keskeisimpinä voidaan mainita Työelämä2020-hanke, työpolitiikan neuvottelukunta, TKE-neuvosto ja erilaiset aluepolitiikkaan kytkeytyvät hankkeet ja toimikunnat. Pääministeri Alexander Stubbin hallitusohjelmassa 24.6.2014 linjataan, että itsensä työllistävien työlainsäädännöllistä asemaa sekä sosiaali- ja eläketurvaa parannetaan sovitusti luovien alojen ja itsensä työllistäjien sosiaaliturvaryhmän esitysten pohjalta.

Työ- ja elinkeinoministeriön 29.9.2011 asettama ns. trendityöryhmä on hallituskaudella keskittynyt tarkastelemaan määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden vaikutuksia työntekijän asemaan, työelämän laatuun ja työuriin. Lisäksi on selvitetty työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastossa olevan yksin yrittäjänä tai yrittäjämäisesti työskentelevien itsensätyöllistäjien ongelmakohdat sosiaalivakuutus- ja työlainsäädännössä.

Hallituskauden aikana työmarkkinajärjestöt ovat tehneet merkittäviä sopimuksia, joista keskeisimmät ovat syksyn 2011 raamisopimus, syksyn 2012 työurasopimus, syksyn 2013 työllisyys- ja kasvusopimus sekä syksyn 2014 työura- ja eläkesopimus. Sopimusten pohjalta on työskennelty lukuisia kolmikantaisia työryhmiä, joiden ratkaisuista moni liittyy trendityöryhmän tehtäväkenttään.

Trendityöryhmä julkaisi 15.5.2012 väliraporttinsa, jossa kuvataan kattavasti työmarkkinailmiöitä osa-aikaisuuden, vuokratyön, määräaikaisen työn ja itsensätyöllistäjien näkökulmista. Työryhmän väliraportti sisälsi kahdeksan toimenpide-esitystä. Työryhmä on käsitellyt ja seurannut väliraportin toimenpiteiden toteutumista ja keskustellut niiden pohjalta tarvittavista linjauksista sekä jatkotoimenpiteistä. Väliraportin toimenpiteet sekä niiden toteutuminen on kuvattu liitteessä 2.

Seuraavassa jaksossa käsitellään lyhyesti työryhmän väliraportissa havaittuja päätrendejä sekä arvioidaan niiden kehitystä tulevaisuudessa. Kolmannessa jaksossa käsitellään itsensätyöllistäjien asemaa työoikeuden, sosiaaliturvan ja kilpailuoikeuden kannalta. Neljännessä jaksossa esitetään työryhmän johtopäätöksiä.

## 2 Työmarkkinoiden trendit

Monista työmarkkinoiden muutostrendeistä huolimatta työvoiman käyttötapojen perusrakenteet ovat säilyneet 2000-luvulla verrattain muuttumattomina.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työllisten jakaantuminen palkansaajiin ja yrittäjiin on pysynyt käytännössä ennallaan. Sekä vuonna 2000 että 2013 noin 86–87 prosenttia 15–74-vuotiaista työllisistä oli palkansaajia ja 13–14 prosenttia yrittäjiä ja yrittäjäperheenjäseniä. Vastaavat osuudet 15–64-vuotiailla olivat 87,5 ja 12,5 prosenttia vuonna 2013.

Myös työsuhteiden jako on säilynyt verrattain muuttumattomana 2000-luvulla. Noin kaksi kolmasosaa työllisistä oli sekä vuonna 2000 että 2013 töissä jatkuvassa kokoaikaisessa palkkatyössä. Määräaikaisten palkansaajien osuus kaikista työllisistä on hieman vähentynyt samalla kun jatkuvaa osa-aikatyötä tekevien palkansaajien osuus kaikista työllisistä on jatkanut jo 1990-luvulla alkanutta kasvuaan. (Pärnänen & Sutela 2011; Pärnänen & Sutela 2014.)

Työvoiman käyttötapojen uutena piirteenä on havaittavissa vuokratyön käyttö. Vuokratyön osuus kokonaistyöllisyydestä on yhä varsin pieni. Vuokratyön lisääntyminen heijastaa kuitenkin niitä muutostarpeita, joita työnantajilla on työvoiman kysynnässä.

Vaikka yrittäjien ja yrittäjäperheenjäsenten osuus kaikista työllisistä on 2000-luvulla pysynyt jokseenkin ennallaan, yrittäjäryhmän rakenne on kuitenkin muuttunut merkittävästi. Maa- ja metsätalousyrittäjien osuus kaikista 15–64-vuotiaista yrittäjistä ja yrittäjäperheenjäsenistä on vähentynyt vajaasta 30 prosentista 18 prosenttiin vuonna 2013, kun taas yksinyrittäjien, ammatinharjoittajien ja freelanceiden osuus on kasvanut 40 prosentista 50 prosenttiin kaikista yrittäjistä. Jälkimmäisessä ryhmässä valtaosa on yksinyrittäjiä, mutta ammatinharjoittajien ja freelanceiden määrän kasvu on ollut suhteellisesti suurempaa. (Pärnänen & Sutela 2014.)

Yksinyrittäjille, ammatinharjoittajille ja freelancereille on ominaista, että he työskentelevät yksin eli heillä ei ole itsellään palkattua työvoimaa. Työnantajana toimivien yrittäjien määrä sen sijaan ei ole samana aikana muuttunut juuri lainkaan vaan on pysynyt 2000-luvullanoiin 90 000 hengessä eli vajaassa 30 prosentissa kaikista yrittäjistä. Yrittäjien valmius ryhtyä työnantajiksi ei näin ollen ole lisääntynyt.

Tilastollinen tarkastelu perustuu pääosin Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen. Siinä työnteon muotoja koskevat tiedot perustuvat haastateltujen omaan ilmoitukseen siitä, millaisessa työssä he ovat tutkimushetkellä olleet.



	2000 N	2013 N	2000 %	2013 %
Jatkuva kokoaikainen palkkatyö (sis. muu palkkatyö)	1 516 400	1 572 000	65,4	65,4
Määräaikainen kokoaikainen palkkatyö	254 100	240 100	11	10
Jatkuva osa-aikainen palkkatyö	163 000	206 700	7	8,6
Määräaikainen osa-aikainen palkkatyö	74 200	82 100	3,2	3,4
Muu (palkansaaja)	4 200	2 700	0,2	0,1
Maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjät	87 600	55 300	3,8	2,3
Muiden alojen työnantajayrittäjät	86 500	85 800	3,7	3,6
Muiden alojen yksinyrittäjät	100 100	111 600	4,3	4,6
Muiden alojen ammatinharjoittajat ja freelancerit*	19 900	40 300	0,9	1,7
Töissä perheenjäsenenä yrityksessä tai maatilalla palkatta	11 800	6 600	0,5	0,3
<b>Yhteensä</b>	<b>2 317 800</b>	<b>2 403 200</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* 2013 sis. apurahansaajat

Lähde: Pärnänen & Sutela 2014.

Trendityöryhmän väliraportissa on selvitetty erilaisia työn tekemisen ja teettämisen tapoja ja tällä hetkellä havaittuja muutostrendejä. Päätrendit liittyvät määräaikaisten työsuhteiden määrän vakiintumiseen, osa-aikaisten työsuhteiden määrän kasvuun, vuokratyön käytön vakiintumiseen työvoiman käyttötapanä sekä yksin yrittäjinä tai yrittäjämäisesti työskentelevien itsensätyöllistäjien lisääntymiseen<sup>1</sup>.

**Määräaikaisten** työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista kasvoi 1980-luvun jälkipuoliskolta aina noin 1990-luvun puoliväliin saakka ja on sen jälkeen jonkin verran laskenut. 2000-luvulla osuus on vakiintunut 15–17 prosenttiin. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on kuntasektorilla nykyisin runsaat 20 prosenttia, valtionhallinnossa noin 10 prosenttia ja yksityisellä sektorilla runsaat 10 prosenttia kaikista työsuhteista. Yksityisellä sektorilla määräaikaisten työsuhteiden osuus on suuri opetus-, terveys- ja sosiaalipalveluissa eli samoilla toimialoilla kuin kuntasektorilakin. Huomionarvoista on, että määräaikaisten työsuhteiden osuus ei ole kasvanut 2000-luvulla, vaikka samaan aikaan opetus-, terveys- ja sosiaalipalveluiden osuus työllisyydestä on kasvanut (seurausta pääosin yksityisten palveluiden kasvusta) ja vaikka palkansaajien oikeudet ja mahdollisuudet erilaisiin vapaisiin ovat lisääntyneet. Tähän on saattanut vaikuttaa osaksi se, että määräaikaisten työsuhteiden käyttöä on pyritty vähentämään lainsäädännöllä ja käytännön työjärjestelyillä. Koska opetus-, terveys- ja sosiaalipalvelut ovat Suomen työmarkkinoilla naisvaltaisia toimialoja, ovat perhevapaat yksi syy siihen, miksi näillä aloilla on sijaisuuksien takia runsaasti määräaikaissuusia.

1 Tämän raportin liitteessä 1 käsitellään näiden työvoiman käyttötappojen tilastollista kehitystä väliraporttia vastaavalla tavalla.

### **Yhteenvetona:**

- Määräaikaisten työsuhteiden määrä on 2000-luvulla jokseenkin vakiintunut
- Määräaikaisia työsuhteita koskevaa sääntelyä on tarkistettu useaan otteeseen 2000-luvulla ja erityisesti viimeisten vuosien aikana
- Näyttäisi siltä, että joustojen etsiminen on siirtynyt jossain määrin määräaikaisista työsuhteista muihin työnteon muotoihin (esimerkiksi vuokratyö ja toimeksiantona teetettävä työ)
- Näköpiirissä ei ole sellaisia muutoksia, joiden voitaisiin ennakoida jatkossa merkittävästi lisäävän perinteisten määräaikaisten työsuhteiden käyttöä.

**Vuokratyöstä** työvoiman käyttötapanana on tullut pysyvä ilmiö, joskin vuokratyöntekijöiden määrä on edelleen pieni. Vuokratyötä tekevien osuus kaikista työllisistä on Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen 2013 mukaan noin prosentti. Vuokratyön asema työvoiman käyttötapanana on 2000-luvulla vakiinnutettu lainsäädännössä sekä tuomioistuinten ennakkotapauksissa. Vuokratyöntekijöistä valtaosa on nuoria.

### **Yhteenvetona:**

- Vuokratyön käytöstä on tullut pysyvä ilmiö
- Vuokratyön käyttö vaihtelee huomattavasti yleisestä taloustilanteesta riippuen
- Määräaikaisia työsuhteita koskeva sääntely vaikuttaa myös vuokratyöhön.
- Vuokratyötä koskevat lähtökohtaisesti samat säännökset kuin muitakin työsuhteita. Lainsäädännössä on kuitenkin eräitä vuokratyötä koskevia erityissäännöksiä, jotka ovat nykyllänsäädännössä hajallaan, mikä saattaa lisätä tietämättömyydestä johtuvia ongelmia ja tulkintaristiriitoja. Kuitenkaan pelkätään vuokratyösäännösten kokoaminen ei merkittävästi paranna vuokratyöhön sovellettavan lain toimivuutta.

**Osa-aikaisten** työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista on kasvanut viimeisten vuosikymmenten aikana. Vuonna 2000 osa-aikaisten työsuhteiden osuus kaikista palkansaajien työsuhteista oli 12 prosenttia ja vuonna 2013 14 prosenttia. Osa-aikatyö on yleisintä vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Osa-aikatyö on yleisintä nuorissa ja vanhimmissa ikäluokissa. Silti osa-aikatyö on Suomessa edelleen selvästi vähäisempää kuin EU-maissa keskimäärin. Suomessa työllisistä naisista on osa-aikatyössä noin 20 prosenttia kun esimerkiksi EU15-maissa naisista lähes 40 prosenttia on osa-aikatyössä. Myös muissa Pohjoismaissa osa-aikatyön osuus on huomattavasti suurempi.

### **Yhteenvetona:**

- Osa-aikatyöhön liittyy erilaisia haasteita ja mahdollisuuksia (esimerkiksi mahdollisuus tehdä elämäntilanteeseen sovitettua osa-aikatyötä ja lisätä sitä kautta myös työllisyyttä, osa-aikatyöntekijän asema, työnantajan

lisätyön tarjoamisvelvollisuus, työajan vakiintuminen osa-aikatyössä, nollatyösopimukset). Työaikakysymyksiä käsitellään kolmikantaisessa työelämän sääntelyryhmässä.

- Osa-aikatyöhön liittyvät tarpeet vaihtelevat sekä työntekijöillä että työnantajilla elämäntilanteesta ja toimialasta sekä vallitsevista olosuhteista riippuen. Sen vuoksi työmarkkinoilla on tärkeää löytää toimialakohtaisia ratkaisuja osa-aikatyöhön.

**Itsensätyöllistämisestä**, jonka nähdään usein sijoittuvan palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon, on viime vuosina käyty vilkasta keskustelua. Itsensätyöllistämisen käsitettä on pyritty määrittelemään ja jäsentämään, koska työn teettämisen ja tekemisen tavat näyttävät muuttuvan ja monipuolistuvan. Keskustelua käydään siitä, voidaanko yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia ja freelancereita aina pitää yrittäjinä vai työskenteleekö osa heistä käytännössä palkkatyösuhteeseen verrattavassa toimeksiantosuhteessa.

Yksinyrittäjien määrä on kasvanut 100 000 henkilöstä 111 000 henkilöön viimeisten reilun kymmenen vuoden aikana. Ammatinharjoittajien ja freelancereiden määrä on kasvanut viimeisten reilun kymmenen vuoden aikana suhteessa eniten 20 000 henkilöstä yli 40 000 henkilöön, mutta heidän osuutensa kaikista yrittäjistä on silti varsin pieni, noin 13 prosenttia. Toisaalta ryhmän odotetaan kasvavan edelleen.

#### **Yhteenvetona:**

- Viimeisen kymmenen vuoden aikana työnsuorittajaryhmistä suhteellisesti eniten on kasvanut yksiyrittäjien, erityisesti ammatinharjoittajien ja freelancereiden, määrä.
- Yksi syy toimeksiantona teetettävän työn ja itsensätyöllistäjien lisääntymiseen on yritysten keskittyminen ydintoimintoihinsa ja muiden toimintojen ulkoistaminen ulkopuolisen yrityksen tai yrittäjän hoidettavaksi.
- Itsensätyöllistäjiä koskevan tutkimuksen perusteella joka viides itsensätyöllistäjä toimii yrittäjämäisesti olosuhteiden pakosta. Varsinainen näennäisyrittäjyys on kuitenkin ilmiönä harvinainen<sup>2</sup>, silloin kun sillä tarkoitetaan tilannetta, jossa toimeksiantajalla on työnantajaan verrattavissa oleva direktio-oikeus. Tämä ei kuitenkaan poista näihin tilanteisiin liittyviä haasteita.
- Henkilöiden liikkumiseen esimerkiksi yrittäjän, palkansaajan ja freelancerina toimimisen välillä, liittyy niin ikään monia ulottuvuuksia. Tällöin korostuvat erityisesti sosiaaliturvajärjestelmään ja verojen maksamiseen liittyvät aikataulut ja maksatuksen joustavuus. Kehittämällä järjestelmiä näiltä osin voitaisiin

---

2 Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan niiden itsensätyöllistäjien osuus, joilla entinen työnantaja oli ulkoistanut palkkatyön yrittäjätöksi ja oli tällä hetkellä yrittäjän asiakas oli 4 %. Vastaavasti niiden osuus joilla oli tällaisessa tilanteessa vain oma entinen työnantaja asiakkaana, oli noin 1 % kaikista itsensä työllistäjistä. Itsensätyöllistäjillä tarkoitettiin tutkimuksessa kaikkia yksin yrittäjinä tai yrittäjämäisesti työskenteleviä: yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia, freelancereita ja apurahansaaajia.

tukea paitsi haasteita kohdanneita itsensätyöllistäjiä, myös yrittäjiä ja yrittäjyyden edellytyksiä laajemmin.

- Tilastokeskuksen tutkimuksen perusteella moni kokee, ettei yrittäjyyttä tueta ja että sosiaaliturva jää vaillinaiseksi. Useat itsensätyöllistäjistä eivät ylipääntään ole tietoisia omasta sosiaaliturvastaan. Selvästi tietoa sosiaaliturvasta tarvitaan lisää.
- Suuri osa itsensätyöllistäjistä on vahvasti motivoituneita ja haluaa toimia yrittäjämäisesti. Tätä potentiaalia tulisi tukea. Yrittäjien sosiaaliturva ei kuitenkaan ole tarkoitettu yritystueksi. Tämän vuoksi tulisi kehittää sekä etsiä muita ratkaisuja, jotka tukevat yksinyrittäjien mahdollisuuksia toiminnan laajentamiseen ja työllistämiseen.

# 3 Itsensätyöllistäjät

Tilastokeskuksen tutkimuksessa hahmotettiin kolme polkua itsensätyöllistäjäksi. Itsensätyöllistäjillä tarkoitettiin tutkimuksessa kaikkia yksin yrittäjinä tai yrittäjämäisesti työskenteleviä: yksinyrittäjiä, ammattiharjoittajia, freelancereita ja apurahansaajia. 41 prosentilla vastaajista keskeinen syy oli oma valinta ja halu toimia yrittäjänä. 19 prosenttia koki ajautuneensa työllistämään itsensä olosuhteiden pakosta. Tässä ryhmässä taustatekijöinä olivat esimerkiksi ulkoistaminen tai yrittäjyys alan yleisenä käytäntönä. Lopuille 40 prosentille itsensä työllistäminen oli sattumusten summa. Osa koki ajautuneensa itsensätyöllistäjäksi, mutta heitä useampi kuvasi ”tarttuneensa tilaisuuteen”. (Pärnänen & Sutela 2014.)

Vastauksissa oli kuitenkin suuria eroja ammattiaseman mukaan. Esimerkiksi freelancereista lähes puolet (45 %) koki olevansa itsensätyöllistäjiä olosuhteiden pakosta ja vain 14 prosenttia toimi yrittäjämäisesti selvästi omasta halustaan.

Kokonaisuutena Tilastokeskuksen tutkimuksessa todettiin, että suurimmalle osalle (noin 80 prosentille) itsensätyöllistäminen on enemmän tai vähemmän haluttu tapa työskennellä. Näin voitaisiin arvioida Suomessa olevan noin 30 000 vastentahtoista itsensätyöllistäjää tai ainakin yrittäjää, jotka mieluummin tekisivät samaa työtä palkansaajana. Tämä vastaa noin prosenttia työllisistä.

## Työoikeus ja itsensätyöllistäjät

Ansiotyötä tehdään joko työsuhteessa tai itsenäisen yrittäjän asemassa. Näiden kahden kategorian ulko-puolelle jää lähinnä vain harrastustoiminnan luonteinen työ sekä erinäisissä työmarkkinatoimenpiteissä tehtävä työ. Työsuhteisen työn ja itsenäisenä yrittäjänä tehtävän työn välinen rajapinta on merkityksellinen koko työlaainsäädännön ja sosiaaliturvasäätelyn kannalta. Työlaainsäädännön kannalta se, onko kyseessä työsuhteessa tehtävä työ, määräytyy työsopimuslain 1 luvun 1 §:n perusteella.

Jaana Paanetoja on selvittänyt työneuvoston, korkeimman oikeuden ja vakuutuslaitosten käytäntöä työsuhteen ja itsenäisen yrittäjätöiden välisestä rajanvedosta trendityöryhmän tarpeisiin. Samassa yhteydessä häneltä on pyydetty näkemystä ensinnäkin siitä, onko eri foorumien ratkaisukäytäntö linjassa keskenään ja toiseksi, onko ratkaisulinjat pysyneet soveltamisalatapauksissa samankaltaisena vai onko siinä nähtävissä muutoksia. Lisäksi häneltä on pyydetty kannanottoa työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentin säännöksen selkeydestä tai riittävydestä nimenomaan työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden välisten rajanvetojen ratkaisemiseksi.

Työsopimuslaki tuli voimaan 1.6.2001, ja selvityspyyntö on kohdistettu sen jälkeiseen käytäntöön. Työneuvosto on antanut yhteensä 11 työsuhteen ja yrittäjyyden välistä rajanvetoa koskevaa lausuntoa 1.6.2001–28.12.2013.

Paanetoja viittaa selvityksessään väitöskirjaansa, jossa on tarkastellut työsuhteen ja ns. ei-työsuhteen välistä rajanvetoa sekä arvioinut työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyjen tunnusmerkkien riittävyttä työtä koskevan oikeussuhteen luonnetta arvioitaessa. Paanetoja on päätenyt siihen, että tunnusmerkistö on riittävä arvioitaessa työsuhteen ja ns. sääntelemättömän työtoiminnan välistä rajanvetoa. Paanetoja esitti myös, että työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentti ei välttämättä ole sisällöltään onnistunut tai riittävä arvioitaessa työsuhteen ja itsenäisen yrittäjätöön välistä rajanvetoa. Tämä päätelmä perustuu erityisesti siihen, että mainitussa säännöksessä ei millään tavalla viitata kokonaisarviointiin, joka käytännössä on usein viimesijainen keino ratkaista rajanvetotapaukset. Työ sopimuslain sanamuoto ei tue kokonaisarviointia, joten soveltamisalasäännöksen uudelleenmuotoilu olisi tältä osin tarpeen. Kokonaisarvioinnin esille tuominen itse säädöksessä saattaisi johtaa siihen, että ratkaisuelimet "uskaltaisivat" kirjoittaa sen selkeästi esille päätöksissä, eikä kokonaisarviointia tarvitsisi piilottaa tai naamioida johto ja valvonta -tunnusmerkin sisälle.

Paanetojan mukaan säännöksen mahdollisen uudelleenmuotoilun sisältö on mieltävä tarkoin. Paanetoja pitää mahdollisena ja erityisesti lainsoveltajaa palvelevana muutoksena sitä, että työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin sanamuotoon kirjattaisiin kokonaisarvioinnin käyttämisen mahdollisuus, mikäli rajanvetoa ei voida ratkaista yksittäisten tunnusmerkkien täyttymisen avulla. Kysymys ei olisi asiallisesta muutoksesta, sillä kokonaisarviointi tai -harkinta on todettu työ sopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä HE 157/2000, s. 57, keinoksi ratkaista epäselvät tai kiistanalaiset tapaukset.

Työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin muuttamisesta siten, että lakitekstiin kirjattaisiin yksityiskohtaisesti kokonaisarvioinnissa huomioon otettavia tosiseikkoja, ei Paanetoja sitä vastoin pidä kannatettavana.

Kokonaisarvioinnin tavasta ja vaiheesta on oikeuskirjallisuudessa esitetty erilaisia näkemyksiä. Paanetoja on esittänyt, että kokonaisarviointia voidaan käyttää ainoastaan sen jälkeen, kun kaikki työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetty tunnusmerkit täyttyvät, mutta silti on syntynyt epäselvyys työtä koskevan oikeussuhteen luonteesta. Työntekijäaseman arviointi on siis tämän mallin mukaan tarvittaessa kaksivaiheinen prosessi.

#### **Yhteenvetona:**

- Itsensätyöllistäjien ongelmat liittyvät eri työntekomuotojen välillä liikkumiseen, huonoon tietämykseen sosiaaliturvasta, heikkoon neuvotteluasemaan, matalaan tulotasoon ja tulovirran epä säännöllisyyteen sekä sosiaaliturvajärjestelmän ja muiden maksujärjestelmien joustamattomuuteen.
- Tilastokeskuksen itsensätyöllistäjiä koskevan tutkimuksen perusteella vain joka viides itsensätyöllistäjä haluaisi työskennellä työsuhteessa.

## Sosiaaliturva ja itsensätyöllistäjät

Trendityöryhmä esitti väliraportissaan yhtenä toimenpiteenä, että sosiaali- ja terveysministeriön johdolla selvitetäisiin kolmikantaisesti luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaaliturvaa selvittämällä heidän sosiaaliturvassaan sekä heidän sosiaaliturvaansa vaikuttavassa verotuksessa mahdollisesti olevat epäkohdat. Tavoitteena oli, ettei itsensätyöllistäjien sosiaaliturvassa olisi perusteettomia eroavuuksia palkansaajien sosiaaliturvaan nähden.

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 5 päivänä syyskuuta 2012 työryhmän selvittämään luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaaliturvassa ja sosiaaliturvaan vaikuttavassa verotuksessa mahdollisesti olevat epäkohdat ja tekemään tarvittavat muutosehdotukset epäkohtien korjaamiseksi. Työryhmä luovutti mietintönsä 30 päivänä syyskuuta 2013<sup>3</sup>.

STM:n selvityksessä itsensä työllistävillä on tarkoitettu henkilöitä, jotka tekevät työtä omaan lukuunsa työsuhdetyön ja yrittäjyyden raja-alueella. Kyseessä heterogeeninen joukko, jossa työn tekemisen tavat ja muodot sekä työstä saadut ansiot vaihtelevat merkittävästi. Kaikki itsensätyöllistäjät eivät luovillakaan aloilla kohtaa sosiaaliturvassa ongelmia. Kaikkia ei-yrittäjäasemassa olevia itsensätyöllistäjiä ei sosiaaliturvalainsäädännössä tulkita myöskään palkansaajiksi. Työryhmä teki seuraavat esitykset:

- TyEL:iin lisättäisiin säännös, jonka perusteella lain soveltamisalan piiriin kuuluisi henkilön tekemä työ, joka perustuu hänen ja yksityisen toimeksiantajan kanssa solmimaan toimeksianto- tai konsulttisopimukseen. TyEL:a sovellettaessa kyseinen henkilö rinnastettaisiin työntekijään ja toimeksiantaja työnantajaan.
- Selvitetään, voiko valtion ylimääräisen taiteilijaeläkkeen jättää huomioimatta takuueläkettä vähentävänä tulona.
- Selvitetään työttömyysturvalaissa säädetyn yrittäjän määritelmän mahdolliset kehittämistarpeet.
- Selvitetään, voidaanko tekijänoikeuskorvaukset jättää huomioimatta työttömyyspäivärahan sovittelussa siltä osin, kuin niitä maksetaan teoksesta, esityksestä tms. joka on tehty ennen työttömyyttä.
- selvitetään luovan ja esityksellisen työn alojen työssäoloehdon täyttymistä koskevan säännöksen mahdolliset kehitystarpeet
- Työryhmä katsoi, että on tärkeää lisätä tietoa ja neuvontaa yrittäjyydestä työn tekemisen muotona ja työoikeudellisen aseman merkityksestä työttömyysturvassa.
- Työryhmä ehdottaa, että MYEL-vakuutetuille apurahansaajille sekä YEL- ja MYELvakuutuksen ulkopuolelle jääville ns. omassa työssä työllistyville henkilöille säädettäisiin oikeus osittaiseen hoitorahaan.

---

3 STM:n raportteja ja muistioita 2013:34

- Apurahansaaja voisi keskeyttää MyEL-vakuutuksensa ansiotyön tekemisen ajaksi.
- Tutkija- ja taiteilijaryhmissä työskenteleville apurahansaajille tiettyyn projektiin myönnettyjä lyhyitä apurahoja voitaisiin yhdistää MyEL-vakuutettuun aikaisempaan apurahajaksoon.

Työryhmä ei ollut kaikista esityksistä yksimielinen.

Apurahansaajien eläkevakuuttamiseen on ehdotettu parannuksia, jotka pohjautuvat luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaaliturva-työryhmän tekemiin ehdotuksiin. Apurahansaaja voisi jatkossa keskeyttää apurahatyötä koskevan eläkevakuutuksensa toisen ansiotyön vuoksi kesken apurahakauden. Tällä hetkellä apurahansaaja voi keskeyttää eläkevakuutuksensa sairauden, kuntoutuksen, lapsen syntymän tai alle kolmevuotiaan lapsen hoidon, asevelvollisuuden, siviilipalveluksen tai näihin verrattavan syyn vuoksi. Lisäksi jos apurahansaajalla on apurahansaajan eläkevakuutus, hän voisi jatkossa tietyn edellytyksin yhdistää vakuutukseen sellaisia lyhyitä tai euromääräisesti pieniä apurahoja, jotka eivät yksinään täytä eläkevakuuttamisen edellytyksiä. Hallitus antoi asiaa koskevan esityksen eduskunnalle (HE 226/2014 vp) 6.11.2014. Ehdotettujen muutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.6.2015.

*Työ- ja elinkeinoministeriö on aloittanut työttömyysturvalain yrittäjämääritelmän mahdollisten kehittämistarpeiden selvittämisen. Selvitystyö valmistuu alkuvuodesta 2015.*

Sosiaali- ja terveysministeriössä on aloitettu selvittää, voidaanko työryhmän ehdotuksen mukaisesti tekijänoikeuskorvaukset jättää huomioimatta sovittelussa sekä luovan ja esityksellisen työn alojen työssäoloehdon täyttymistä koskevan säännöksen mahdolliset kehitystarpeet.

Toimeksianto- ja konsulttisopimusten eläketurvaa koskeva ehdotus selvitetään muun eläkelainsäädännön kehittämistyön yhteydessä aikaisintaan syksyllä 2014. Työryhmä katsoi, että sosiaaliturva tulee jatkossakin järjestää nykyisissä järjestelmissä eikä kehittää esimerkiksi taiteilijoille omaa järjestelmää. Erityisryhmien rajanveto olisi vaikeaa ja erillisjärjestelmien luominen olisi omiaan mutkistamaan jo nykyisellään moniulotteista sosiaaliturvajärjestelmää. Lisäksi eri ryhmien sisäiset erot itsensä työllistäjien välillä esimerkiksi ansioiden osalta voivat olla merkittävät. Tähän näkemykseen myös trendityöryhmä yhtyy. Sosiaaliturvan tulee olla yhdenvertaista kaikille kansalaisille, joten erityisryhmien ja -kohtelun luomista ei voida nähdä perusteltuna.

Ansiosidonnainen sosiaaliturva on riippuvainen työansioista ja niiden perusteella maksetuista sosiaaliturvamaksuista. Mikäli ansiot ja maksut työuralta jäävät alhaisiksi, jää myös niistä karttuva ansiosidonnainen sosiaaliturva alhaiseksi. Henkilö voi myös jäädä perusturvan tasolle tai varaan. Perusturvaa ovat esimerkiksi takuueläke ja työttömyysturvan peruspäiväraha ja työmarkkinatuki.



### **Yhteenvetona:**

- YEL -työtulon määrittämisellä on keskeinen merkitys yrittäjien sosiaaliturvan määräytymisessä. STM:n tulisi selvittää keinoja, joilla voitaisiin varmistaa YEL -työtulojen mitoittaminen niin, että työtulot nykyistä paremmin vastaisivat yrittäjien todellisia ansioita. Samassa yhteydessä tulisi myös selvittää mahdollisuuksia muuttaa säännöksiä niin, että YEL-työtulo voisi muuttua nykyistä joustavammin ansioiden vaihdellessa.

### **Kilpailuoikeus ja itsensätyöllistäjät**

Trendiryhmä käsitteli keväällä 2014 kilpailusääntöjen soveltamista itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja itsensätyöllistäjiin.

Kaikki taloudellista toimintaa harjoittavat yksiköt kuuluvat kilpailulain ja unionin kilpailusääntöjen toimialaan. Taloudellisella toiminnalla tarkoitetaan tavaroiden tai palvelujen tarjoamista markkinoille. Juridisesta näkökulmasta toiminnan harjoittamismuodolla ei ole merkitystä, vaan kilpailulainsäädäntö koskee yhtäläisesti taloudellista toimintaa harjoittavaa yksittäistä henkilöä kuin osakeyhtiötä. Unionin oikeuskäytännössä taloudellisen toiminnan harjoittajiksi on katsottu mm. esiintyvät taiteilijat, lääkärit, asianajajat ja vähittäiskauppaa harjoittavat luonnolliset henkilöt. Suomessa KHO katsoi hiljattain kampaamo- ja parturitoimintaa harjoittavat luonnolliset henkilöt elinkeinonharjoittajiksi. Käytännössä kilpailuoikeus yleisesti koskee myös taloudellista toimintaa harjoittavia itsensätyöllistäjiä<sup>4</sup>.

Kilpailulainsäädännön perustana on, etteivät yritykset saa sopia hinnoista keskenään eli muodostaa kartellia. Kilpailulain 5 §:n ja perustamissopimuksen 101 artiklan mukaan kiellettyjä ovat yritysten tai elinkeinonharjoittajien väliset sopimukset, joilla suoraan tai välillisesti vahvistetaan osto- tai myyntihintoja tai muita kauppaehtoja.

Esimerkki kielletystä sopimisesta on hintakartelli, jossa yritykset sopivat keskenään mihin hintaan tuotetta myydään asiakkaille. Käytännössä kilpailuoikeus yleisesti koskee myös itsensätyöllistäjiä, jotka eivät voi keskenään sopia, mihin hintaan myydä ulospäin työpanostaan<sup>5</sup>.

Kilpailulain 6 §:ssä ja EU:n perustamissopimuksen 101(3) artiklassa on kuitenkin poikkeus, jonka mukaan kiello ei koske sopimusta:

- joka tehostaa tuotantoa tai tuotteiden jakelua tai edistää teknistä tai taloudellista kehitystä
- sekä jättää kuluttajille kohtuullisen osuuden yleisestä hyödystä
- eikä aseta rajoituksia, jotka eivät ole välttämättömiä tavoitteiden saavuttamiseksi
- eikä anna mahdollisuutta poistaa kilpailua merkittävältä osalta kyseessä olevia hyödykkeitä.

4 Ratkaisu C-413/13

5 Ratkaisu C-413/13

Menettelyn sallittavuus vaatii siis aina tapauskohtaista arviointia. Käytännössä on tarkasteltava, johtavatko sovitut kiinteät hinnat kuluttajille välittyviin tehokkuushyötyihin, jotka eivät olisi muuten saavutettavissa.

Kilpailulainsäädännön valossa tehokkuushyötyjä voi olla vaikeaa osoittaa, jos yhteisen sopimisen tarkoitus on ensisijaisesti turvata elinkeinonharjoittajien tulo-taso. Yhtenä esimerkkinä EU-tasolta on komission vastaus 20.1.2009 (Neelie Kroes) kysymykseen, joka koski yhdistyksiä, joiden tehtävänä oli neuvotella palkkioista työnantajien kanssa. Komission mukaan kilpailusäännöt eivät estä yhdistyksen muodostamista, mutta toisaalta freelance-journalistit, jotka työllistävät itsensä ja tarjoavat palveluitaan palkkiota vastaan, ovat yrittäjiä. Täten yhdistys voidaan katsoa elinkeinonharjoittajien yhteenliittymäksi (association of undertakings). Jos yhdistys esimerkiksi neuvottelee palkkioista asiakkaiden kanssa, olisi arvioitava johtaako tämä kiinteisiin hintoihin tai suositushintoihin. Arvioinnissa tulisi huo-mioida lisäksi, onko kilpailun rajoittuminen ollut menettelyn tarkoitus vai seuraus, onko vaikutus ollut havaittavissa oleva, mikä on markkinan koko ja voisivatko poik-keuksen edellytykset täyttyä.

Sekä kilpailulaisissa (2 §) että unionin oikeuskäytännössä on poikkeuksia kilpai-luoikeuden soveltamisalasta työmarkkinoiden osalta. Yritysten työntekijät eivät ole yrityksiä, eikä kilpailusääntöjä sovelleta työsopimuksiin. Työntekijöitä edustavia ammattijärjestöjä ei voida pitää yritysten yhteenliittyminä, mutta työnantajien etu-järjestöjä voidaan<sup>6</sup>.

Euroopan unionin tuomioistuimen ennakkoratkaisussa C-413/13 otetaan kan-taa kilpailuoikeuden soveltumiseen itsenäisiin ammatinharjoittajiin (self-employed persons). Ennakkoratkaisupyynnössä kansallinen tuomioistuin kysyi, onko unionin oikeuden kilpailusääntöjä tulkittava siten, että työnantajajärjestöjen ja työntekijä-järjestöjen välillä tehdyn työehtosopimuksen määräys, jonka mukaan itsenäisille ammatinharjoittajille, jotka toimeksiantosopimuksen perusteella tekevät työnanta-jan hyväksi samaa työtä kuin työntekijät, joihin sovelletaan työehtosopimusta, on maksettava tietty vähimmäiskorvaus, jää SEUT 101 artiklan soveltamisalan ulkopuo-lle, koska kyseinen määräys sisältyy työehtosopimukseen?

Tuomioistuin totesi vastauksena esitetyn kysymykseen, että unionin oikeutta on tulkittava siten, että pääasiassa kyseessä olevan kaltainen työehtosopimuksen mää-räys, jossa määrätään sellaisten itsenäisten palvelujen tarjoajien vähimmäiskorva-uksista, jotka kuuluvat johonkin sopimuksen osapuolena olevaan työntekijöiden jär-jestöön ja tekevät työnantajan lukuun toimeksiantosopimuksen nojalla samaa työtä kuin tämän työnantajan palkkatyöntekijät, jää SEUT 101 artiklan 1 kohdan sovelta-misalan ulkopuolelle vain, jos nämä palvelujen tarjoajat ovat ”näennäisesti itsenäi-siä ammatinharjoittajia” eli mainittujen työntekijöiden tilanteeseen rinnastettavassa

---

6 Tapaus Albany: Työnantaja ja työntekijöitä edustavien etujärjestöjen välisiin kollektiivisiin sopimuksiin ei sovelleta 101 artiklaa, kun ne pyrkivät yhdessä löytämään keinoja työllisyyden ja työehtojen parantamiseksi. Ei koske siis tilannetta, jossa on 2 yrityksiä edustavaa etujärjestöä; Työmarkkinaosapuolten kollektiivisten sopimusten erityisasema ei koske vapaiden ammattien harjoittajia eli kilpailuoikeus soveltuu.

tilanteessa olevia palvelujen tarjoajia. Tämän tarkastaminen kuuluu ennakkoratkaisua pyytäneelle tuomioistuimelle.

Kilpailuoikeudellinen sääntely on yhteydessä palveluita ja tuotteita markkinoivien neuvotteluasemaan. Tilastokeskuksen Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013 -tutkimuksen mukaan 80 prosenttia itsensätyöllistäjistä sanoo, että heillä on vakituinen ja hyvin toimiva asiakasverkosto. Toisaalta 42 prosenttia toteaa, että joutui tyytymään alhaisempaan ansiotasoon varmistukseksi töiden riittävyyden. Joka viidennen mukaan asiakas tai toimeksiantaja määrittelee työn hinnan yksipuolisesti.

Palkkioneuvotteluiden käymiseen kaipasi tukea ja neuvoja vastaajista 19 prosenttia (naiset 21 %, miehet 18 %). Neuvotteluaseman heikkous näyttää korostuvan kulttuurialan ja käsityöläisten keskuudessa. Heistä palkkioneuvotteluissa apua ja neuvoja kaippaa 37 prosenttia. He kokivat tarvitsevansa muita ryhmiä enemmän apua myös sosiaaliturvan järjestämisessä (49 %; kaikki ryhmät 32 %), kasvun mahdollistamisessa (39 %; kaikki 32 %) sekä markkinoinnissa (43 %; kaikki 29 %).

Tutkimuksessa eriteltiin neuvotteluasema eri muuttujien perusteella heikkoon, kohtalaiseen ja vahvaan neuvotteluasemaan. Sen mukaan reilulla kolmanneksella eli 36 prosentilla kaikista itsensätyöllistäjistä neuvotteluasema on vahva. Lähes yhtä suurella osalla neuvotteluasema on kohtalainen (37 %). Heikko neuvotteluasema on reilulla neljänneksellä (27 %): he eivät koe saavansa työstään riittävästi korvausta. Heikoimmaksi neuvotteluasemansa kokevat kulttuurialalla ja käsityöläisinä itsensä työllistäjät, joista 41 prosentilla neuvotteluasema on heikko ja ainoastaan 22 prosentilla vahva.

### **Yhteenvetona**

- Tilastokeskuksen tutkimuksen valossa erityisesti kulttuurialan itsensätyöllistäjien neuvotteluasema on heikko.
- Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisu C-413/13 tulee ottaa huomioon arvioitaessa toimenpiteitä, jolla pyritään parantamaan itsensätyöllistäjien neuvotteluasemaa. Yhtenä keinona tulisi olla tietoisuuden sekä neuvotteluvalmiuksien parantaminen tiedottamalla sekä koulutuksella järjestämällä.

## 4 Johtopäätöksiä

Työryhmän keskeiset havainnot ovat seuraavat:

1. Työsuhteen ja yrittäjyyden välille ei ole tarkoituksenmukaista tai järkevää luoda kolmatta ryhmää. Oikeusvarmuuden vuoksi molempien osapuolten tulee olla tietoisia, teetetäänkö työ työsuhteessa vai yrittäjätyönä. Tämän toteutuminen vaatii etenkin viranomaiskäytäntöjen parempaa yhteensovitusta ja tehokkaampaa tiedonjakoa.
2. Rakennemuutoksessa työmarkkinat moninaistuvat ja uudenlaiset työnteon muodot yleistyvät. Toimeksiannolla teetetävä työ lisääntyy toimialojen muuttuessa ja yritysten etsiessä uusia tapoja työn organisoimiseen. Lainsäädännössä tulisi kokonaistarkasteluna punnita, kuinka muutosta kyetään tehokkaimmin hallitsemaan siten, että vältetään kahtia jakaantuneilta työmarkkinoilta.
3. Vastentahtoisen osa-aikatyön ongelmat liittyvät ensisijaisesti toimeentuloon. Työvoiman osaaminen, riittävät työvoimapalvelut, yhdenvertainen ja toimiva sosiaaliturva ovat keskeisiä tasapainoisen ja kestävä työllistämisen ja työllistymisen tukemisessa. Työmarkkinoilla on tärkeää hakea toimialakohtaisia ratkaisuja osa-aikatyön haasteisiin.
4. Työryhmän työn aikana on esitetty erilaisia näkemyksiä työlainsäädännön uudistamistarpeista.
5. Määräaikaistyö ja vastentahtoinen osa-aikatyö kohdistuvat enemmän naisiin kuin miehiin. Työvoiman käyttötapojen vaikutuksia on jatkossakin arvioitava myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Yhteisenä tavoitteena tulee olla mahdollisimman toimivat ja tasa-arvoiset työmarkkinat.

## **Tilastot**

Tässä osiossa esitellään pääsääntöisesti päivitettyt tiedot väliraportissa esitetyistä tilastoista.

### **1 Määräaikaiset työsuhteet**

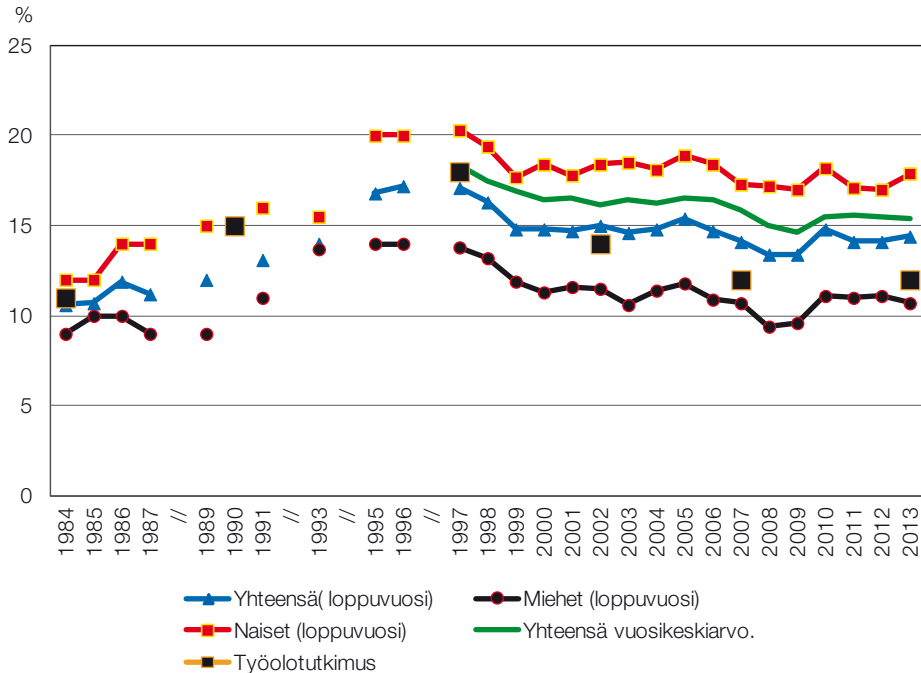
Tilastojen perusteella saadaan yleiskuva määräaikaisten sopimusten määrästä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus on tuottanut katkeamatonta aikasarjaa määräaikaisten työsuhteiden osuudesta vuosi-, neljännesvuosi- ja kuukausitasolla vuodesta 1997 eteenpäin. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen aikasarja on pidempi (1984-2008), mutta sen tiedot on kerätty 5-7 vuoden välein. Määräaikaisten työsuhteiden kehitystä voidaan kuitenkin tarkastella 1980-luvun alkupuolelta myös lähes vuositasolla, mutta silloin on otettava huomioon, että aikasarja ei ole täysin vertailukelpoinen.

#### **Määräaikaisten osuus palkansaajista**

Kuviossa 1 on esitetty suhteellisen vertailukelpoinen määräaikaisten työsuhteiden aikasarja, jossa on yhdistetty työvoimatutkimuksen vuosihaastattelut syksyiltä 1984-1993 ja työvoimatutkimuksen tiedot vuosien 1997-2010 neljäsiltä neljänneksiltä. Aikasarja on esitetty myös erikseen sukupuolen mukaan. Kuviossa on esitetty myös keväille 1995 ja 1996 ajoittuvien EU-tövoimatutkimusten tiedot, mutta ne ovat tässä vertailussa vain suuntaa-antavia johtuen poikkeavasta tiedonkeruujankohdasta.

Kuviossa 1 on lisäksi esitetty määräaikaisten työsuhteiden vuosittaiset keskiarvot vuosilta 1997-2013. Näihin lukuihin sisältyvät myös opiskelijoiden ja koulu-  
laisten tekemät kesätyöt. Työvoimatutkimuksessa ja työolotutkimuksessa määräaikaiksi palkansaajiksi on laskettu vain ne palkansaajat, joilla ei ole vakinaista taustavirkaa.

**Kuvio 1.** Määräaikaisten osuus (%) 15–64-vuotiaista palkansaajista. Työvoimatutkimuksen syksyiset vuosihaastattelut 1984–1987, 1989, 1991 ja 1993, EU-työvoimatutkimus kevät 1995 ja 1996, työvoimatutkimuksen neljäs neljännes 1997–2013, työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvo 1997–2013

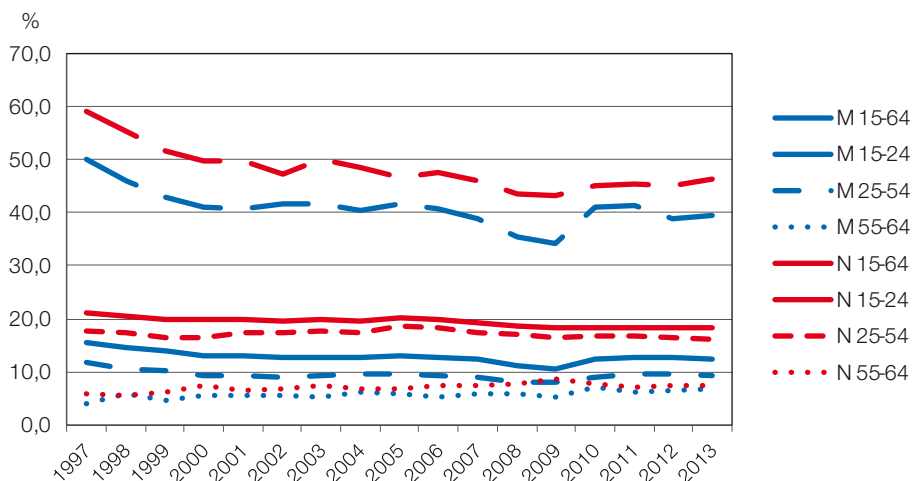


Kuviossa 1 näkyy määräaikaisten työsuhteiden sukupuolittuneisuuden kasvu Suomessa. Aikasarjan alussa sukupuolikuilu määräaikaisuudessa oli varsin pieni. Ajan myötä sukupuolikuilu on leventynyt ja määräaikaisista työsuhteista on tullut tiettyissä ikäryhmissä noin kaksi kertaa yleisempiä naisille kuin miehille.

### Määräaikaisten palkansaajien osuus ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan

Kuviossa 2 on esitetty määräaikaisten työsuhteiden osuus naisilla ja miehillä eri ikäryhmissä vuosina 1997–2013 (vuosikeskiarvot). Määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä 15–25-vuotiailla. Tämänikäisistä naispalkansaajista 46 prosenttia ja miehistä 39 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa vuonna 2013. Ikäryhmässä 25–54-vuotiaat naisista 16 ja miehistä 9 prosenttia oli määräaikaisia. Yli 55-vuotiailla määräaikaisten työsuhteiden osuus oli naisilla 8 ja miehillä 7 prosenttia vuonna 2013. Työsuhteiden määräaikaisuus ei siis liity naisilla yhtä selvästi työuran alkuun kuin miehillä, vaan määräaikaiset työsuhteet ovat naisilla yleisempiä kuin miehillä myös keskimmaisissa ikäryhmissä.

**Kuvio 2.** Naisten ja miesten määräaikainen työ. Työvoimatutkimus 1997-2010 vuosikeskiarvo. Tilastokeskus.



### Määräaikaiset työsuhteet koulutuksen mukaan

Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä korkeasti koulutetuilla. Tämä johtuu suurelta osin siitä, että määräaikaisuuden perusteena on usein sijaisuus pysyvässä työsuhteessa olevalle. Kun työstä määräajaksi pois jäävät ovat Suomessa usein korkeasti koulutettuja (Suomessa naisten koulutustaso on EU-maiden korkeimpia), on myös heidän sijaisillaan oltava samanlainen koulutus. Suomalaisen palkansaajien koulutustaso on siis ylipäänsä korkea.

**Taulukko 2.** Määräaikaisten palkansaajien jakautuminen koulutusryhmiin (%) vuonna 2013, vuosikeskiarvo. Eurostat 2013.

#### Naiset 15-64-vuotiaat

	EU28	Suomi
Perusaste	24,4	14,2
Keskiaste	44,7	47,4
Korkea aste	30,5	39,1
Yhteensä	100	100

#### Miehet 15-64-vuotiaat

	EU28	Suomi
Perusaste	33,6	19,5
Keskiaste	46,4	55,1
Korkea aste	20,1	25,6
Yhteensä	100	100

## Määräaikaiset palvelusuhteet eri työnantajilla

### *Yksityinen sektori*

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan yksityisellä sektorilla työskentelevien 15-74-vuotiaiden määräaikaisten palkansaajien lukumäärä oli 162 000 henkilöä vuonna 2009, 177 000 henkilöä vuonna 2010, 182 000 henkilöä vuonna 2011, 181 000 vuonna 2012 ja 175 000 vuonna 2013. Määräaikaisten palkansaajien osuus kaikista ikäryhmän palkansaajista nousi vastaavana aikana 11,1 prosentista 12,1 prosenttiin (naiset 14,8 % ja miehet 10,1 % vuonna 2013). Yksityissektorilla noin puolet määräaikaista on naisia ja noin puolet miehiä, kun naisten osuus kaikista yksityissektorin palkansaajista on noin 40 prosenttia.

Määräaikaisten työsuhteiden osuus vaihtelee eri toimialoilla. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan yksityissektorilla 15-74-vuotiaiden palkansaajien määräaikaisten työsuhteet olivat vuonna 2013 yleisimpiä taiteiden, viihteen ja virkistykseen toimialalla (31,5 %), muissa palveluissa (28,2,5 %), terveys- ja sosiaalipalveluissa (22,0 %), koulutuksen toimialalla (20,7 %), maa-, metsä- ja kalataloudessa (17,7 %), majoitus- ja ravitsemustoiminnassa (17,0 %) sekä vähittäiskaupan toimialalla (15,4 %). Määräaikaista työsuhteita käytetään suhteellisen vähän muun muassa teollisuudessa, kuljetuksessa ja rakentamisessa.<sup>7</sup>

### *Valtionhallinto<sup>8</sup>*

Valtionhallinnossa määräaikaissa palvelussuhteessa oli vuonna 2011 noin 9 000 eli noin 10 prosenttia henkilöstöstä. Määräaikaista palvelussuhteista naisille kohdistui noin 60 prosenttia, kun naisten osuus koko valtionhallinnon henkilöstöstä on hieman alle puolet.<sup>9</sup>

### *Kunnat*

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan kuntasektorilla työskentelevien 15-74-vuotiaiden määräaikaisten palkansaajien lukumäärä oli 111 000 henkilöä vuosina 2009 ja 2010, 115 000 henkeä vuonna 2011 ja 118 000 henkeä vuosina 2012 ja 2013. Määräaikaisten palkansaajien osuus kaikista ikäryhmän palkansaajista on pysynyt vastaavana aikana noin 22 prosentissa (22,4 % vuonna 2013).

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvon mukaan kunta-alan henkilöstöstä 80 prosenttia oli naisia vuonna 2013. Naisista oli määräaikaista 22,6 prosenttia ja miehistä 22,0 prosenttia.

Tilastokeskuksen palkkatilaston mukaan viisi kunta-alan ammattinimikettä, joissa määräaikaisten työsuhteiden lukumäärä oli kaikkein suurin vuonna 2010,

<sup>7</sup> Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2010.

<sup>8</sup> Tässä raportissa työnantajana valtionhallinnolla tarkoitetaan valtion budjettitalouden piiriin kuuluvien ministeriöiden, virastojen ja laitosten muodostamaa kokonaisuutta, jonka kokonaishenkilöstömäärä on noin 85 000. Valtionhallintoon eivät siis kuulu muun muassa yliopistot, jotka siirtyivät budjettitalouden ulkopuolelle vuoden 2010 alusta. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa valtiosektoriin lasketaan kuuluvaksi valtionhallinnon lisäksi Kansaneläkelaitos, Suomen Pankki ja valtion liikelaitokset. Yliopistot kuuluvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa käytetyyn luokituksen mukaan valtiosektoriin myös vuodesta 2010 eteenpäin.

<sup>9</sup> Valtiovarainministeriö-Valtiokonttori. Työnantajan henkilöstötieto Tahti.



olivat sairaanhoitaja, lähihoitaja, tuntiopettaja, tuntiopettaja (päätoiminen) ja lastenhoitaja. Mainituissa ammattinimikkeissä työskentelevistä 93 – 98 prosenttia on naisia.

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevän eli ns. vakinaisen henkilöstön määrä ja suhteellinen osuus on kasvanut kuntasektorilla koko 2000-luvun ajan. Vuodesta 2005 vuoteen 2013 vakinaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt työvoimatutkimuksen mukaan noin 20 000 henkilöllä ja määräaikaisten määrä on vähentynyt noin 1 000 henkilöllä.

#### *Evankelis-luterilainen kirkko*

Kirkon työmarkkinalaitoksen henkilöstötilaston mukaan vuonna 2010 evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa oli yhteensä 21 458 viranhaltijaa ja työntekijää. Määräaikaisia oli 7 463 eli 35 prosenttia koko henkilöstöstä. Tilastossa ovat mukana sekä vakinaiset että määräaikaiset palvelussuhteet. Määräaikaisista palvelussuhteista osa on sijaisia ja avoimen viran hoitajia ja pääosa seurakuntien kausitöissä.

#### *Yliopistot*

Yliopistoissa määräaikaisten työsuhteiden osuus on vuosina 2007–2009 ollut noin 56 prosenttia kaikista työsuhteista. Tässä ovat mukana myös ne määräaikaiset palvelussuhteet, joissa perusteena ovat jatko-opiskelu, harjoittelu, työllisyysdenhoito-varoilla palkkaaminen tai erityiset säädökset. Jos näillä perusteilla olevat määräaikaiset työsuhteet jätetään pois tarkastelusta, on muita määräaikaisia vuosina 2007–2009 ollut yliopistoissa noin 33 prosenttia. Näissä määräaikaisuuksissa perusteena on ollut työn luonne, sijaisuus tai avoinna olevien tehtävien hoidon väliaikainen järjestäminen.<sup>10</sup>

Vuonna 2010 yliopistojen henkilöstöstä oli määräaikaisia 54,7 prosenttia ja vuonna 2011 53,4 prosenttia.<sup>11</sup>

Yleisimpiä määräaikaisuuden perusteita yliopistoissa ovat työn luonne, jatko-opiskelu ja sijaisuus. Yleistyvää yliopistojen esittämä määräaikaisuuden peruste on neliportainen tutkijanura.

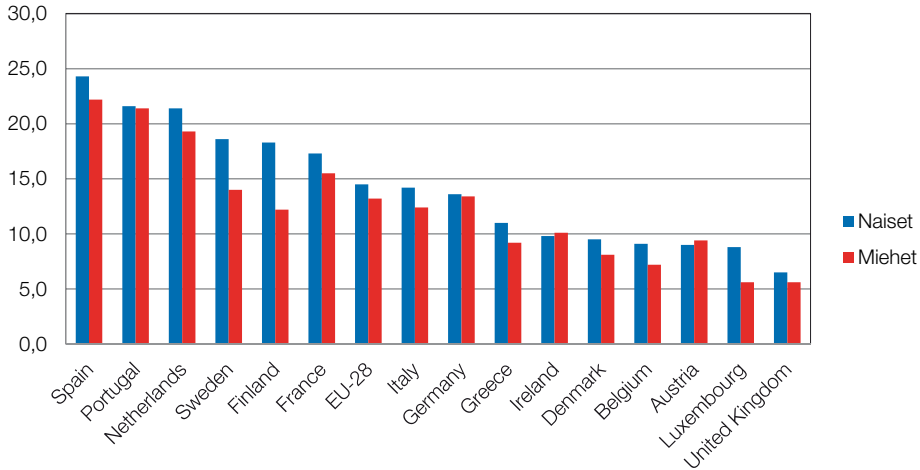
---

10 Vuosien 2007–2009 tiedot: Valtiovarainministeriö-Valtiokonttori, Työnantajan henkilöstötieto Tahti. Vuoden 2010 tiedot: yliopistojen henkilöstötilinpäätökset tai vastaavat.

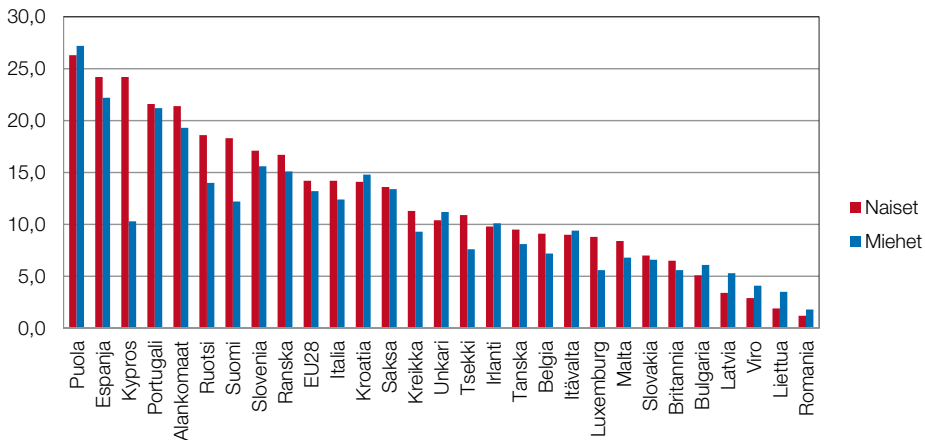
11 Tiedot perustuvat Sivistystyönantajat ry:n yliopistoille tekemään kyselyyn.

## Määräaikaiset työsuhteet EU-maissa

**Kuvio 3.** Määräaikaisien palkansaajien osuus (%) EU15-maissa 2013. Eurostat 2013.



**Kuvio 4.** Määräaikaisien palkansaajien osuus (%) EU-28 maissa 2013. Eurostat 2013.



Määräaikaisten palkansaajien osuus kaikista 15–64-vuotiaista palkansaajista oli Suomessa (15,3 %) vuonna 2013, (vuosikeskiarvo) hieman sekä EU15-maiden (13,7 %) että EU28-maiden keskitason yläpuolella (13,7 %). Suomelle erityistä on se, että naisille määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä (18,3 %) kuin EU15-maissa (14,4 %) tai EU28-maissa keskimäärin (14,2 %), kun taas miesten kohdalla tilanne on pikemminkin päinvastainen (Suomessa 12,2 % vs. EU15-maissa 13,1 % ja EU28-maissa

13,2 %). Suomessa sukupuolten välinen ero määräaikaisten työsuhteiden osuudessa on EU15-maiden suurin ja EU28-maiden toiseksi suurin Kyproksen jälkeen.

Myös nuorten 15-24-vuotiaiden parissa määräaikaisten työsuhteiden osuus on Suomessa naisilla hieman yli ja miehillä hieman ali EU28-maiden keskitason. Vuonna 2013 naisilla osuus oli Suomessa 46,1 prosenttia ja miehillä 39,3 prosenttia, kun vastaavat EU28-maiden keskiarvot olivat 42,6 prosenttia molemmilla sukupuolilla. Samoin 25-49-vuotiaiden naisten määräaikaiset työsuhteet ovat selvästi yleisempiä Suomessa (18,0 %) kuin EU28-maissa keskimäärin (13,2 %). Espanjassa, Kyproksella, Puolassa ja Portugalissa osuudet ovat Suomen lukuja korkeampia. Miesten määräaikaisten työsuhteiden osuus on 25-49-vuotiailla hieman matalampi Suomessa (9,8 %) kuin EU-28-maissa keskimäärin (11,6 %).

### **Syitä määräaikaisten työsuhteiden tarpeelle**

Määräaikaisten työsuhteiden taustat Suomessa liittyvät osaltaan pitkiin perhevapaisiin, joita käyttävät pääosin naiset sekä siihen, että työmarkkinat ovat voimakkaasti segregoituneet eli erilaistuneet sukupuolen mukaan. Naisten määräaikaisuudet alkoivat lisääntyä 1980-luvun puolenvälin jälkeen, jolloin hoitovapaa- ja kotihoitontukijärjestelmä tuli käyttöön. Pysyvästä työsuhteesta perhevapaalle jääville naisille tarvittiin sijaisia, jotka naisvaltaisella alalla yleensä ovat toisia naisia.

Työ- ja virkasuhdelainsäädäntöön on viimeisten vuosikymmenten aikana lisätty säännöksiä palkansaajan oikeuksista erilaisiin vapaisiin. Perhevapaat eli äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa, kokoaikainen, osittainen ja tilapäinen hoitovapaa sekä poissaolo-oikeus pakottavasta perhesyystä ovat tyypillisiä työntekijän työn ja perheen yhteensovittamista helpottavia vapaita, samoin kuin esimerkiksi sopimukseen perustuva vapaa perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi. Osa perhevapaista on pitkiä, osa lyhyitä. Varsinkin pitkäaikaiset työstä poissaolot aiheuttavat sijaistarpeita työpaikalla. Tällöin sijainen palkataan poissaolevan työntekijän sijaiseksi määräajaksi, enintään kuitenkin siihen saakka, kun poissaoleva työhönpaluu-oikeutta koskevan säännöksen nojalla palaa hoitamaan tehtävänsä.

Työntekijän jääminen pidempiaikaiselle opintovapaalle tai vuorotteluvapaalle aiheuttaa niin ikään tarpeen palkata työpaikalle sijainen. Vuorotteluvapaan käyttö itsessään edellyttää sijaisen palkkaamista. Myös eräät muut lainsäädäntöön perustuvat poissaolot voivat merkitä sijaistarpeen syntymistä. Tällaisia ovat vuosilomat ja pitkäaikaiset sairauspoissaolot. Lainsäädäntöön on niin ikään lisätty säännöksiä osittaisesta sairauslomasta sekä osa-aikaeläkkeestä. Molemmat voivat perustua sellaiseen työaikajärjestelyyn, että työntekijä on poissa työpaikaltaan kokonaisia päiviä tai viikkoja.

Sijaisuus ilman vakinaista tointa on työsuhteen määräaikaisuuden perusteena vajaalla kolmanneksella palkansaajista (taulukko 2). Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevistä naisista 37 prosenttia ja miehistä noin joka kymmenes (12 %) työskenteli sijaisena. Sijaisuudet ovat yleisimpiä juuri kuntasektorilla, missä 42 prosenttia määräaikaisista palkansaajista oli

sijaisia vuonna 2013, kun vastaava osuus yksityisellä sektorilla oli 21 prosenttia, budjettivaltiosektorilla 19 prosenttia ja yliopistoissa 2 prosenttia.<sup>12</sup> Näiden lukujen valossa enemmistö määräaikaisista työsuhteista perustuu muihin syihin kuin sijaisuuksiin.

**Taulukko 3. Määräaikaisuuden peruste sukupuolen mukaan 2013. Työolotutkimus 2013. Tilastokeskus.**

	Yhteensä %	Naiset %	Miehet %
Sijaisuus	29	37	12
Projekti, katkonainen rahoitus	15	13	19
Määräaikainen työ / tehtävää ei	15	15	16
Kausityö, urakka	7	5	11
Työllistetty	5	5	6
Oppisopimus, harjoittelu	5	5	6
Tuntiopettaja	3	2	4
Kutsuttaessa töihin tuleva	3	4	2
Avoimen viran hoito	3	2	3
Koeaika	2	1	5
Epäpätevyys	2	2	2
Muu	11	11	12

Yksi määräaikaisuuksien lisääntymisen takana oleva ilmiö on se, että sekä yksityisellä että julkisella sektorilla työtä organisoidaan erilliseksi projektityöksi, johon työntekijät palkataan määräaikaisiksi.<sup>13</sup> Työn projektiluontoisuus tai rahoituksen katkonaisuus onkin miesten määräaikaisuuksien yleisin peruste (19 % vuonna 2013). Naisten määräaikaisuuksien joukossa vastaava osuus oli 13 prosenttia vuonna 2013.<sup>14</sup>

Työolotutkimusten mukaan työllistämistöiden osuus määräaikaisuuksista on 2000-luvulla ollut alle kymmenesosa (6 % vuonna 2003, 7 % vuonna 2008, 5 % vuonna 2013).

Kaikki määräaikaiset palkansaajat eivät ole selvillä siitä, mikä heidän määräaikaisuutensa peruste on tai onko sellaista ylipäänsä. Vuosien 2003 ja 2008 työolotutkimuksissa noin 15 prosenttia ja vuoden 2013 tutkimuksessa 11 määräaikaisista palkansaajista ei oman ilmoituksensa mukaan ollut saanut työnantajalta perusteita työsuhteensa määräaikaisuudelle. Noin kolmasosa oli saanut perustelut suullisesti ja reilu puolet kirjallisesti. Tilanne on parantunut vuoteen 2008 verrattuna.

12 Työolotutkimus 2013. Tilastokeskus.

13 Palanko-Laaka K (2005) Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu 359. Työministeriö. Lehto A-M & Lyly-Yrjänäinen M & Sutela H (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittisia tutkimuksia 291. Työministeriö.

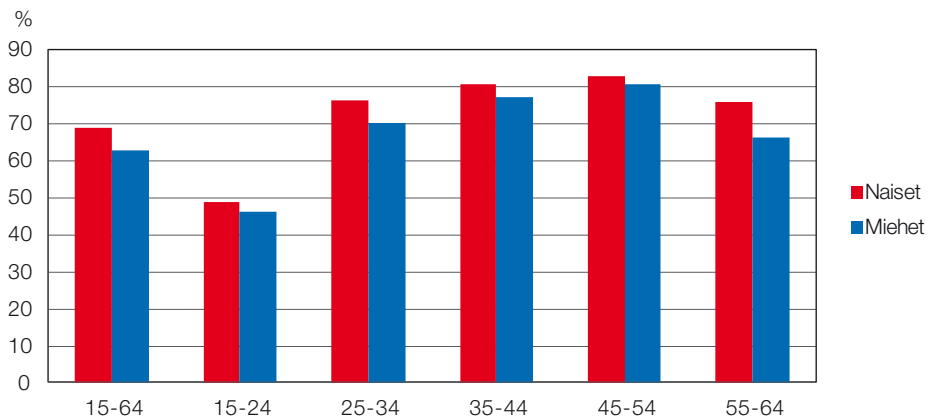
14 Sutela H & Lehto A-M (2014) Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus.

Vuoden 2011 alussa voimaan tulleen työsopimuslain muutoksen myötä epävarmuus tarjottavan työn riittävydestä – esimerkiksi toistuvien ostopalvelusopimusten tekeminen – ei ole yksin riittävä syy työsuhteen määräaikaaisuudelle. Julkisoikeudellisten yhteisöjen palkkaukseen käytettävien varojen budjettisidonnaisuus sinänsä ei siis ole peruste määräaikaisten sopimusten käyttöön.

### Määräaikainen työsuhte: pakko ja mahdollisuus

Valtaosalle määräaikaista työsuhteita tekevistä syynä on henkilöiden oman ilmoituksen mukaan, että vakituista työtä ei ole saatu.<sup>15</sup> Naisilla osuudet ovat korkeammat kuin miehillä. Määräaikaisuuden vastentahtoisuus on suurempaa vanhemmissa ikäluokissa verrattuna nuoriin. Kuviosta 5 käy ilmi, kuinka monella prosentilla määräaikaisuuden syynä on se, ettei pysyvää työtä ole löytynyt.

**Kuvio 5.** Määräaikaisuuden syy sukupuolen ja iän mukaan: Pysyvää työtä ei ole löytynyt. Vuosikeskiarvo. Työvoimatutkimus 2013. Tilastokeskus.



Työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa 69 prosenttia määräaikaista 15–64-vuotiaista naispalkansaajista ja 63 prosenttia miehistä teki vuonna 2013 määräaikaista työtä, koska ei ollut löytänyt pysyvää työtä. Miesten parissa tämä vastentahtoisten määräaikaisten osuus oli kasvanut viisi prosenttiyksikköä vuodesta 2010. Vastaava EU28-maiden keskiarvo oli naisilla 62 ja miehillä 59 prosenttia. Niin sanotussa prime age -ikäryhmässä eli 25–49-vuotiaiden joukossa suomalaisnaisista 76 prosenttia ja miehistä 68 prosenttia teki määräaikaista työtä pysyvän työn puutteessa, kun vastaavat EU28-maiden keskiarvot olivat naisilla 73 prosenttia ja miehillä 70 prosenttia vuonna 2013.<sup>16</sup>

15 Kauhanen M (2007) Eriytymiskehitys jatkunut työmarkkinoilla 2000-luvulla, teoksessa Taimio H (toim.), Talouskasvun hedelmät – kuka sai ja kuka jäi ilman?, Työväen Sivistysliitto. Kauhanen M & Nätti J (2011) Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. Labour Institute for Economic Research Discussion Papers 272.

16 Eurostat 2013.

Määräaikaisen työsuhteen liittyminen koulutukseen tai työharjoitteluun oli Suomessa harvinaisempi määräaikaisuuden syy 15–64-vuotiailla määräaikaisilla (naiset 5 % ja miehet 7 %) kuin EU28 -maissa<sup>17</sup> keskimäärin (16 % ja 19%) vuonna 2013. Koeaika oli Suomessa määräaikaisuuden syynä 2 prosentilla naisista ja 3 prosentilla miehistä vuonna 2012, kun vastaavat osuudet EU-maissa olivat 9 ja 10 prosenttia. Määräaikaisuus omasta halusta on Suomessa sen sijaan yleisempää sekä naisille (26 %) että miehille (23 %) kuin EU-maissa keskimäärin (naiset 13 % ja miehet 11 %).<sup>18</sup>

## 2 Osa-aikaiset työsuhteet

Osa-aikatyön tekeminen on yleistynyt Suomessa merkittävästi parin viimeisen vuosikymmenen aikana. Osa-aikaisten työsuhteiden osuus kaikista palkansaajien työsuhteista on kasvanut viimeisten 20 vuoden aikana 9 prosentista 14 prosenttiin. Osa-aikatyötä tekevät eniten nuorimmat ja vanhimmat ikäluokat.

Yleisintä osa-aikatyö on monilla palvelualoilla, etenkin vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa. Osa-aikatyön yleistyminen on johtunut suurelta osin palvelujen kysynnässä ja asiakkaiden käyttäytymisessä tapahtuneista muutoksista, samoin julkisten ja yksityisten palvelujen saatavuuden paranemisesta muun muassa aukioloaikojen pidentyessä. Myös perhevapaiden ja muiden vapaiden lisääntyminen samoin kuin muun muassa osa-aikaeläke ovat vaikuttaneet osa-aikatyön lisääntymiseen.

Yleistymisestään huolimatta osa-aikatyö on Suomessa edelleen selvästi vähäisempää kuin EU-maissa keskimäärin. Osa-aikatyössä on Suomessa naisista vajaa 20 prosenttia, mutta esimerkiksi EU15-maissa keskimäärin lähes 40 prosenttia.

Työntekijän näkökulmasta on olennaista tarkastella syitä, joiden perusteella työntekijä on osa-aikaisessa työsuhteessa. Enemmistö osa-aikatyötä tekevästä tekee osa-aikatyötä omasta tahdostaan, jolloin kyse voi olla opiskelunaikaisesta tulojen hankkimisesta, lyhyemmästä työajasta perhesyiden tai osittaisen hoitovapaan takia tai työnteon vähentämisestä työuran loppupäässä. Toisaalta noin kolmannes osa-aikatyötä tekevästä tekee osa-aikatyötä kokoaikaisen työn puutteessa.

Lainsäädäntö ja työ- ja virkaehtosopimukset turvaavat osa-aikatyössä työntekijöille vastaavat edut ja oikeudet kuin kokoaikatyössä, palkka tietenkin määräytyy työajan suhteessa. Lainsäädäntö mahdollistaa osa-aikaisen työnteon muun muassa osa-aikaisen sairausloman, osatyökyvyttömyyseläkkeen ja osa-aikaeläkkeen perusteella. Samoin pienten lasten vanhempien osittaiset hoitovapaat luovat osa-aikaisia työsuhteisia. Osa-aikatyötä tukevilla toimilla pyritään tukemaan muun muassa työurien pidentämistä ja työssä jaksamista. Tulevaisuudessa tämän tyyppiset osa-aikatyön muodot voivat olla kasvava trendi.

---

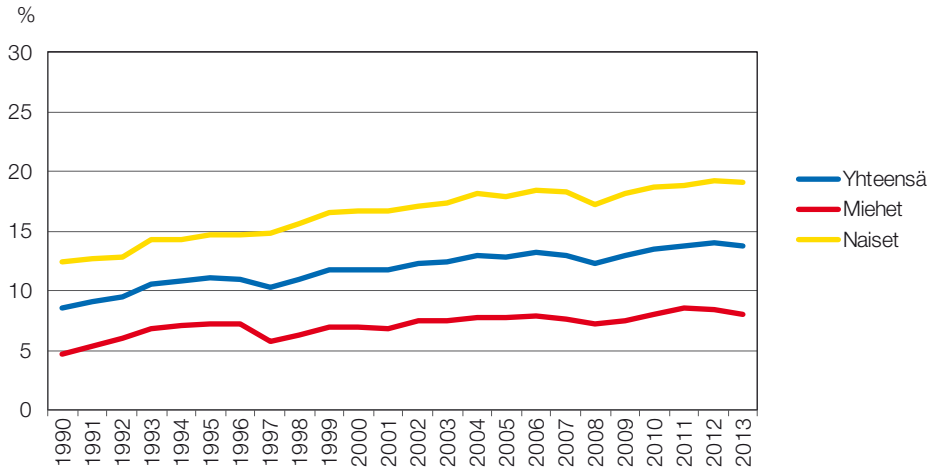
17 Tieto Suomen lisäksi vain Bulgariasta, Saksasta, Kreikasta, Espanjasta, Ranskasta, Italiasta, Luxemburgista, Unkarista, Alankomaista, Italiasta, Puolasta, Portugalista, Slovakiasta, Ruotsista ja Britanniaista.

18 Eurostat 2013.

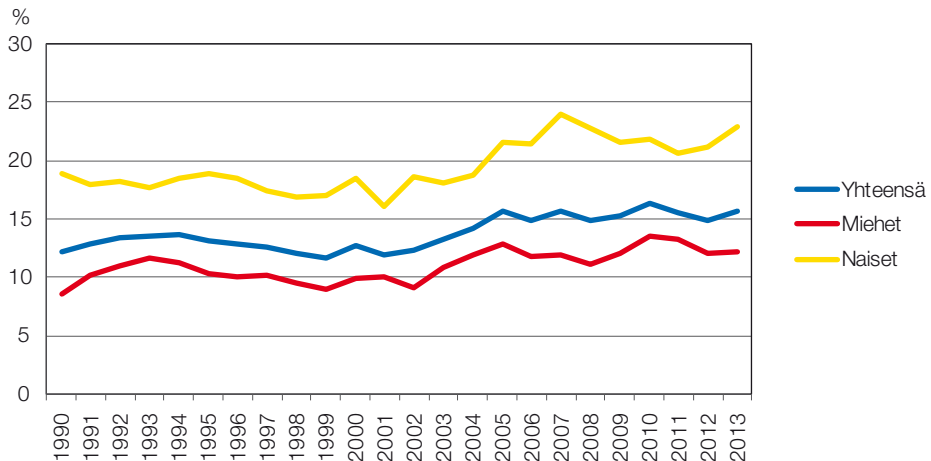
### Osa-aikaisten osuus palkansaajista ja yrittäjistä

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa kysytään, tekeekö vastaaja osa- vai kokoaikatyötä. Näin ollen osa- ja kokoaikaisen työn välinen rajanveto on vastaajan omassa harkinnassa. Ennen 1990-lukua osa-aikatyön rajana pidettiin työvoimatutkimuksessa 30:ä viikkotuntia.

**Kuvio 6.** Osa-aikatyötä oman ilmoituksensa mukaan tekevien osuus 15 – 64-vuotiaista palkansaajista (%) sukupuolen mukaan vuosina 1990–2013. Työvoimatutkimus vuosikeskiarvo. Tilastokeskus.



**Kuvio 7.** Osa-aikatyötä oman ilmoituksensa mukaan tekevien 15–64-vuotiaiden yrittäjien osuus (%) sukupuolen mukaan vuosina 1990–2013. Työvoimatutkimus vuosikeskiarvo. Tilastokeskus.



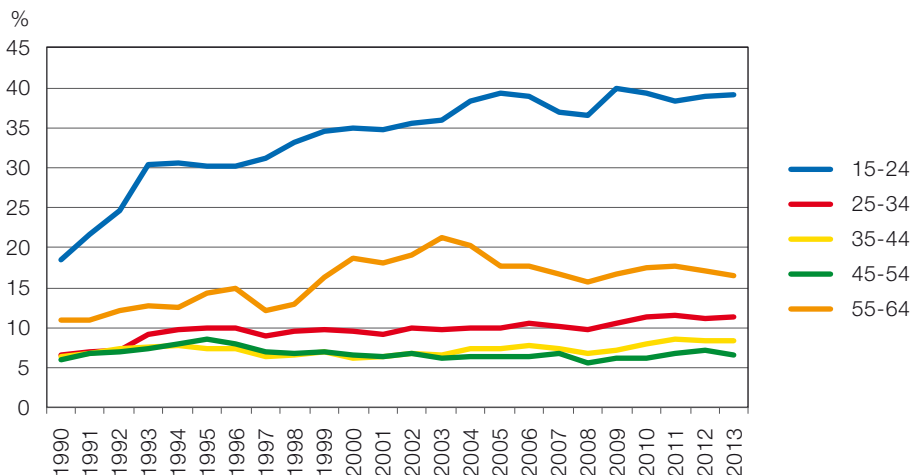
Kuvioista 7 ja 8 voidaan todeta, että osa-aikatyö on yleisempää 15 - 64-vuotiaille yrittäjillä kuin palkansaajilla. Viimeisen parin vuosikymmenen aikana osa-aikatyötä tekevien osuus on noussut kuitenkin selvemmin palkansaajilla kuin yrittäjillä. Palkansaajilla osuus on kasvanut yhdeksästä prosentista 14 prosenttiin. Yrittäjillä osuus on kasvanut 12 prosentista 16 prosenttiin niin että kasvu on tapahtunut 2000-luvun puolella.

### Osa-aikaiset työsuhteet iän ja sukupuolen mukaan

Osa-aikatyö on selvästi yleisempää naisilla kuin miehillä. Sukupuolten välinen ero ei ole Suomessa kuitenkaan yhtä suuri kuin useimmissa EU-maissa, sillä naiset tekevät Suomessa kansainvälisesti verrattuna varsin vähän osa-aikatyötä.

Suomelle erityistä onkin, että meillä osa-aikatyön perusteena ei ole työntöön vähentäminen pienten lasten tai perheen takia yhtä laajasti kuin monissa muissa Euroopan maissa. Meillä vallitsee vahva kokoaikatyön kulttuuri, jossa molemmat sukupuolet ovat perinteisesti olleet kokoaikatyössä. Tätä ovat osaltaan mahdollistamassa myös esimerkiksi päivähoitojärjestelmä ja kouluruokailu.

**Kuvio 8.** Osa-aikatyötä tekevien palkansaajien osuus iän mukaan vuosina 1990-2013. Työvoimatutkimus vuosikeskiarvo. Tilastokeskus.



Osa-aikatyötä tekevät eniten nuoret. Alle 25-vuotiaista palkansaajista osa-aikatyötä teki 39 prosenttia vuonna 2013. Toiseksi yleisintä osa-aikatyö on yli 55-vuotiailla, joista osa-aikatyössä oli joka kuudes (17 %). Osa-aikatyö on vähäisintä keskimmissä ikäryhmissä; 35-44-vuotiaista 8 prosenttia ja 45-54-vuotiaista vain 7 prosenttia oli osa-aikatyössä vuonna 2013.

Työnantajasektoreiden välillä on selvä ero osa-aikaisten ikärakenteessa. Osa-aikatyö painottuu yksityisellä sektorilla nuoriin. Vuonna 2013 yksityisellä sektorilla 42 prosenttia osa-aikatyötä tekevistä oli alle 25-vuotiaita, lähinnä opiskelijan ohella



työskenteleviä, ja 17 prosenttia yli 55-vuotiaita Valtio- ja kuntasektorilla yli 55-vuotiaiden osa-aikatyö on selvästi tavallisempaa kuin yksityisellä sektorilla. Kolmannes (33 %) julkisen sektorin (ml. yliopistot) osa-aikaisista oli yli 55-vuotiaita ja 13 prosenttia alle 25-vuotiaita.

Nuorimpien 15–24-vuotiaiden sekä vähän vanhempien 25–34-vuotiaiden palkansaajien joukossa osa-aikatyötä tekevien osuus on kasvanut parin vuosikymmenen aikana selvimmin – se on näissä ryhmissä lähes kaksinkertaistunut. Ainakin kaikkein nuorimpien osalta tätä selittää pitkälti juuri opiskelijoiden lisääntynyt työssäkäynti. Samalla kun nuorten työllisyysaste on pidentyvien opiskeluaikojen myötä ylipäänsä laskenut ja aiempaa harvempi on alle 25-vuotiaana siirtynyt päätoimisesti ja kokoaikaisesti työelämään, käyvät opiskelijat aiempaa useammin osa-aikaisesti työssä ja muodostavat yhä suuremman osan näistä nuorimman ikäryhmän osa-aikaisesti työskentelevistä palkansaajista. Kaikista osa-aikaisista palkansaajista noin 32 prosenttia ilmoitti osa-aikatyön syyksi opiskelun vuonna 2013; alle 25-vuotiailla osuus oli 68 prosenttia ja 25–34-vuotiailla 37 prosenttia.

Vanhimmassa ikäryhmässä, 55–64-vuotiailla, osa-aikaisten työsuhteiden osuus on kasvanut pitkällä aikavälillä (1990–2013) 11 prosentista 17 prosenttiin. Varsinainen piikki oli vuonna 2003, kun osa-aikaeläkejärjestelmään 2000-luvun alussa tehdyt uudistukset nostivat osa-aikatyötä tekevien osuuden ikäryhmässä 21 prosenttiin<sup>19</sup>. Vuoden 2003 piikin jälkeen osa-aikatyötä tekevien eläkeläisten määrä ja osuus on laskenut, mutta se on silti jäänyt korkeammalle tasolle kuin pari vuosikymmentä sitten.

## **Osa-aikatyösuhteet eri työnantajilla**

### *Yksityinen sektori*

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan yksityisellä sektorilla työskenteli osa-aikatyössä vuonna 2013 yhteensä 221 000 iältään 15–74-vuotiaista palkansaajaa. Tämä on 15 prosenttia kaikista yksityisen sektorin työsuhteista. Naisilla osa-aikaisten työsuhteiden osuus oli 24 prosenttia ja miehillä 9 prosenttia.

Osa-aikatyön osuus vaihtelee huomattavasti eri toimialoilla. Osa-aikaiset työsuhteet ovat yksityissektorilla yleisiä vähittäiskaupassa (39 % vuonna 2013) sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnassa (34 %). Tämä aiheutuu pääosin näiden alojen suurista kysyntävaihteluista. Esimerkiksi päivittäistavarakaupassa asiakasmäärien vaihtelut ovat erittäin suuria sekä eri viikonpäivinä että eri vuorokaudenaikoina. Lisäksi osa-aikatyötä tehdään paljon (36 %) taiteiden ja viihteen toimialalla.

### *Valtionhallinto*

Valtionhallinnossa osa-aikatyötä tekeviä on noin 5 600 eli 6,5 prosenttia koko henkilöstöstä (joulukuu 2011). Osa-aikatyö valtionhallinnossa on pääsääntöisesti

---

19 Työvoimatutkimus. Tilastokeskus.

vapaaehtoista. Kaksi yleisintä osa-aikaisuuden syytä ovat osa-aikaeläke sekä osittainen hoito- tai vanhempainvapaa. Nämä ovat perusteena noin puolessa osa-aikaisista palvelussuhteista.<sup>20</sup>

### Kunnat

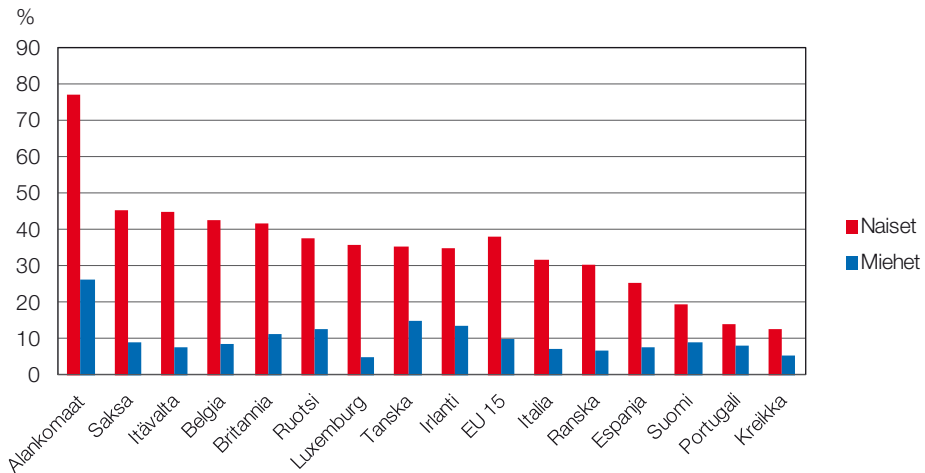
Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan kunnissa ja kuntayhtymissä 13,2 prosenttia henkilöstöstä teki osa-aikatyötä vuonna 2013. Vuonna 2005 osuus oli 11,6 prosenttia. Yhteensä osa-aikaisissa työsuhteissa on noin 7 000 henkilöä.

### Evankelis-luterilainen kirkko

Kirkon työmarkkinalaitoksen henkilöstötilaston mukaan vuonna 2010 evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa olevasta henkilöstöstä 86 prosenttia oli kokoaikaisia ja 14 prosenttia osa-aikaisia. Yleisintä osa-aikaisuus oli kiinteistö- ja kirkonpalvelutyössä, jossa 24 prosenttia oli osa-aikaisia.

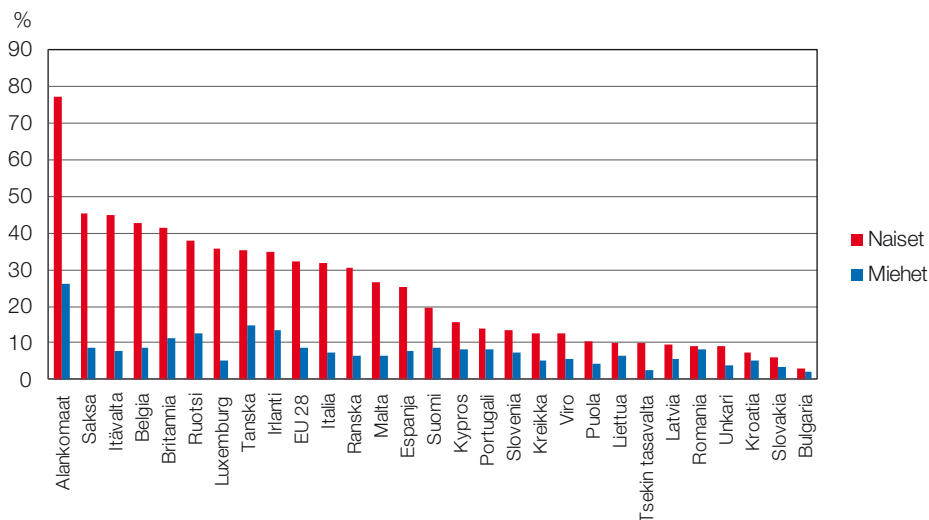
## Osa-aikatyö EU-maissa

**Kuvio 9.** Osa-aikatyötä tekevien osuus (%) työllisistä EU15-maissa 2013. Eurostat



20 Valtiovarainministeriö – Valtiokonttori, Työnantajan henkilöstötieto Tahti.

**Kuvio 10.** Osa-aikatyötä tekevien osuus (%) työllisistä EU28-maissa 2013 Eurostat.



Työvoimatutkimuksen mukaan osa-aikatyötä tekevien osuus kaikista työllisistä on Suomessa selvästi alhaisempi (14,0 % vuonna 2013) kuin EU15-maissa (22,7 %) tai EU28-maissa keskimäärin (19,5 %). Erityisesti naisten osa-aikatyö on meillä yleis-  
tymisestä huolimatta vähäistä (19,4 %) verrattuna EU28-maiden (32,1 %) tai EU15-  
maiden keskiarvoon (37,9 %). Työllisten miesten osa-aikatyö (8,8 %) on meillä EU28-  
maiden (8,8 %) tasoa ja EU15-maiden keskiarvon (9,8 %) yläpuolella. Sukupuolten  
välinen ero ei Suomessa ole tässä suhteessa yhtä suuri kuin useissa muissa maissa.

Vuonna 2013 osa-aikatyön teko oli Suomessa yleisempää 15-24-vuotiailla työllisillä nuorilla (39,4 %) kuin EU15-maissa (35,1 %) ja EU28-maissa (31,9 %) keskimäärin. Tämä liittyy opiskelijoiden yleiseen työssäkäyntiin Suomessa. Sen sijaan ns. prime age -ikäluokassa eli 25-49-vuotiaiden työllisten parissa osa-aikatyönteko on Suomessa harvinaisempaa (9,5 %) kuin EU15-maissa (19,7 %) tai EU28-maissa (16,5 %) keskimäärin.

Työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa opiskelu oli syynä osa-aikatyön tekoon osa-aikaisten 15-64-vuotiaiden työllisten joukossa vuonna 2013 selvästi useammin (27,9 %) kuin EU15-maissa (10,4 %) tai EU28-maissa (10,2 %) keskimäärin. Suomalaisille on yleisempää tehdä osa-aikatyötä myös oman sairauden tai vamman vuoksi (10,7 %) kuin EU28-maissa keskimäärin (3,8 %). Lasten- tai omaisten hoidon mainitsee syyksi Suomessa vain 13,9 prosenttia työllisistä osa-aikatyötä tekevistä naisista, kun vastaava osuus EU28-maissa on keskimäärin 28,7 prosenttia ja EU15-maissa 29,9 prosenttia. Suomalaisnaisille koko-aikatyön puute on jonkin verran yleisempi osa-aikatyön syy (30,1 %) kuin EU28-maiden osa-aikatyöllisille naisille keskimäärin (23,1 %). Miesten kohdalla tilanne on päinvastainen (Suomi 26,2 %, EU28-maat 36,5 %, EU15 35,7 %).

### 3 Vuokratyösuhteet

Vuokratyöstä työvoiman käyttötapana on tullut pysyvä ilmiö, joskin vuokratyöntekijöiden määrä on edelleen varsin pieni. Vuokratyötä tekevien osuus kaikista työllisistä on runsas prosentti. Vuokratyön asema työvoiman käyttötapana on vakiinnutettu lainsäädännössä sekä tuomioistuinten ennakkotapauksissa.

Vuonna 2013 vuokratyötä tekeviä oli työvoimatutkimuksen mukaan noin 27 000 eli 1,3 prosenttia 15–64-vuotiaista palkansaajista.

Vuokratyöntekijät työskentelevät pääosin yksityissektorilla ja ovat valtaosin nuoria, korkeintaan keskiasteen koulutuksen saaneita. Työolotutkimuksen mukaan noin neljännes heistä opiskeli työn ohella tutkintoon johtavassa koulutuksessa vuonna 2013.<sup>21</sup>

#### **Vuokratyö Euroopan maissa**

Työnteon muotojen moninaistuessa myös vuokratyö työvoiman käyttötapana on yleistynyt sekä Suomessa että muualla Euroopassa. Näin voidaan yleisellä tasolla todeta, vaikka vuokratyön tilastointiin sekä tilastotietojen vertailukelpoisuuteen liittyy sekä Suomessa että muualla jossakin määrin epävarmuutta.

Henkilöstövuokrausyritysten kansainvälisen järjestön CIETT:in (International Confederation of Private Employment Agencies) mukaan vuokratyönä tehdyn työn osuus on 2000-luvulla kasvanut Euroopassa. Ennen vuosituhaten vaihdetta vuokratyön osuus oli runsas prosentti ja enimmillään osuus kasvoi vuonna 2007 2,0 prosenttiin kokonaistyöllisyydestä. Sen jälkeen osuus alentui, niin että osuus oli vuonna 2009 1,5 prosenttia. Vuokratyön osuuden väheneminen johtui suurelta osin talouden taantumasta.

Vuokratyön käyttö vaihtelee varsin paljon eri EU-maissa. Vuokratyötä käytetään eniten Isossa-Britanniassa, missä vuokratyön osuus oli vuonna 2009 3,6 prosenttia kokonaistyöllisyydestä. Keskimääräistä enemmän vuokratyötä käytetään myös Alankomaissa (2,5 %), Luxemburgissa (2,0 % vuonna 2008) ja Belgiassa (1,7 %). Suomessa vuokratyön työllisyysosuus oli CIETT:n tilaston mukaan vuonna 2009 0,8 prosenttia eli EU-maiden keskiarvoa vähemmän.

Vuokratyövoiman käyttö on ollut perinteisesti yleisintä teollisuudessa, mutta 2000-luvulla yksityisten palvelualojen ja julkisten palvelujen, kuten terveydenhuollon merkitys vuokratyövoiman käyttäjänä on laajentunut. Puolassa, Unkarissa, Tšekissä ja Italiassa teollisuus työllisti vuonna 2009 vähintään 40 prosenttia vuokratyöntekijöistä. Muissa Euroopan maissa yksityiset palvelualat ovat suurin työllistäjä.<sup>22</sup>

21 Sutela H & Lehto A-M(2014) Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus.

22 CIETT Economic report. 2011 edition.

## Vuokratyö Suomessa

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa tietoa vuokratyöstä on kerätty systemaattisesti vuodesta 2008 alkaen. Työvoimatutkimuksen luvut kuvaavat sitä, kuinka monta henkilöä keskimäärin työskentelee kunkin kuukauden aikana vuokratyösuhteessa. Luvuissa ei oteta huomioon työsuhteen pituutta eikä tehdyn työn määrää.

Vuosina 2008–2013 vuokratyötä on tehnyt (kunkin kuukauden aikana) keskimäärin noin prosentti kaikista 15–64-vuotiaista palkansaajista. Määrä on vaihdellut talouden suhdanteissa: se putosi vuoden 2008 keskimäärin 32 000 palkansaajasta vuonna 23 000:een vuonna 2009. Vuonna 2010 luku oli 29 000 henkilöä ja vuonna 2013 noin 27 000 henkilöä, joka tarkoitti noin prosenttia kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä. Naisten ja miesten osuuksissa ei ollut eroja. Vuokratyöntekijöiden määrä ja osuutta voidaan pitää edelleen varsin pienenä.<sup>23</sup>

Vuokratyöntekijöiden osuus on keskimääräistä suurempi nuorten joukossa. Vuoden 2013 työvoimatutkimuksen vuosikeskiarvotiedoissa 15–25-vuotiaista palkansaajista 4 prosenttia teki vuokratyötä, kun vastaava osuus 25–34-vuotiailla oli 2 prosenttia ja tätä vanhemmilla osuus jäi alle prosenttiin.<sup>24</sup>

Tilastokeskuksen vuosien 2008 ja 2013 työolotutkimuksissa noin prosentti vastaajista ilmoitti olevansa vuokratyöntekijöitä. Lukumäärällisesti heitä oli aineistoissa niin vähän, että vuokratyöntekijöitä koskevia tuloksia voi pitää vain suuntaa antavina. Näistä vuokratyötä tekevistä vastaajista noin joka kolmas opiskeli työn ohella tutkintoon johtavassa koulutuksessa vuonna 2008, ja joka neljäs vuonna 2013. Kun vastaajilta kysyttiin syitä vuokratyöntekoon, vuonna 2008 noin 40 prosenttia, mutta vuonna 2013 vain reilu 20 prosenttia kertoi olevansa vuokratyöntekijä omasta halustaan; vastaavasti noin 30 prosenttia vuonna 2008 ja noin 60 prosenttia vuonna 2013 sanoi tekevänsä vuokratyötä siksi, ettei muuta työtä ollut tarjolla. Vuonna 2008 joka neljäs ja vuonna 2013 reilu kymmenesosa nimesi jonkun muun syyn, joka tarkentui avovastauksissa esimerkiksi lisäansioden hankkimiseksi. Avovastauksista kävi myös ilmi, että joissakin tapauksissa vuokratyön taustalla oli se, että vastaajan entinen työnantaja oli ulkoistanut osan toiminnoistaan ja vastaaja jatkoi nyt työskentelyä samoissa tehtävissä vuokratyöyrityksen kautta.<sup>25</sup>

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa noin joka neljäs (24 %) palkansaaja kertoi, että heidän työpaikallaan käytetään vuokratyöntekijöitä. Osuus oli pari prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2008. Yleisintä vuokratyön käyttöä oli yksityissektorilla (29 %), mutta sitä esiintyi myös kuntasektorilla (17 %) ja budjettivaltiolla (11 %). Vuokratyönkäyttö oli yleisempää ulkomaisessa omistuksessa olevissa yksityissektorin työpaikoissa (38 %) sekä niissä, joissa omistussuhteiden ulko-/kotimaisuutta oli vaikea määritellä (39 %) kuin kotimaisessa omistuksessa olevissa yrityksissä (28 %). Mitä isompi työpaikka, sitä useammin vuokratyötä käytettiin.<sup>26</sup>

23 Työvoimatutkimukset 2008–2013. Tilastokeskus.

24 Työvoimatutkimus 2013. Tilastokeskus.

25 Lehto A-M & Sutela H (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus; Sutela H & Lehto A-M (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus.

26 Sutela H & Lehto A-M (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus.

Vuokratyö jakautuu monille toimialoille. Yli puolet vuokratyöntekijöistä työskenteli vuonna 2013 teollisuuden, kaupan ja majoitus- ja ravitsemistoimen toimialoilla. Vuokratyö on jotakuinkin yhtä yleistä naisille ja miehille, mutta naiset ja miehet tekevät vuokratyötä eri aloilla, kuten segregoituneilla työmarkkinoilla voi olettaa. Lähes 70 prosenttia miesvuokratyöntekijästä työskentelee teollisuuden, rakentamisen, tukku- tai vähittäiskaupan sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla. Naisvuokratyöntekijöistä noin 60 prosenttia sijoittuu majoitus- ja ravitsemuspalvelujen, teollisuuden sekä terveys- ja sosiaalialan toimialoille.<sup>27</sup>

Työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan vuokratyöntekijöiden työsuhteiden keskimääräisissä kestoissa on havaittavissa suurta vaihtelua. Vuodesta 1999 vuoteen 2001 asti vuokratyöntekijöiden työsuhteet pitenevät ja vuonna 2001 vuokratyöntekijän työsuhteen keskimääräinen kesto oli yli kolme kuukautta. Tämän jälkeen vuonna 2002 vuokratyöntekijöiden työsuhteiden keskimääräiset kestot melkein puolittuivat. Vuonna 2006 työsuhteiden keskimääräinen kesto oli 82 vuorokautta. Vuoden 2008 aineiston mukaan vuokratyösuhteen keskikesto on ollut kyseisenä vuonna noin 32 vuorokautta.<sup>28</sup>

Määräaikaisen työsopimuksen tekeminen edellyttää työsopimuslain mukaan perusteltua syytä. Jos työnantajan työvoiman tarve on pysyvä, tulee käyttää toistaiseksi voimassaolevaa työsuhdetta. Edellä sanottu koskee vuokratyötä samalla tavalla kuin muitakin aloja.

## 4 Itsensätyöllistäjät

Tässä jaksossa kuvataan itsensätyöllistäjiä Tilastokeskuksen tutkimuksen Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013<sup>29</sup> pohjalta. Tutkimuksessa selvitettiin itsensätyöllistäjien työmarkkina-asemaan ja työoloihin liittyviä piirteitä. Tutkimuksessa itsensätyöllistäjät käsiteltä käytettiin kattokäsitteenä kuvaamaan yksinyrittäjästä, ammatinharjoittajista, freelancereista ja apurahansaajista koostuvaa ryhmää.

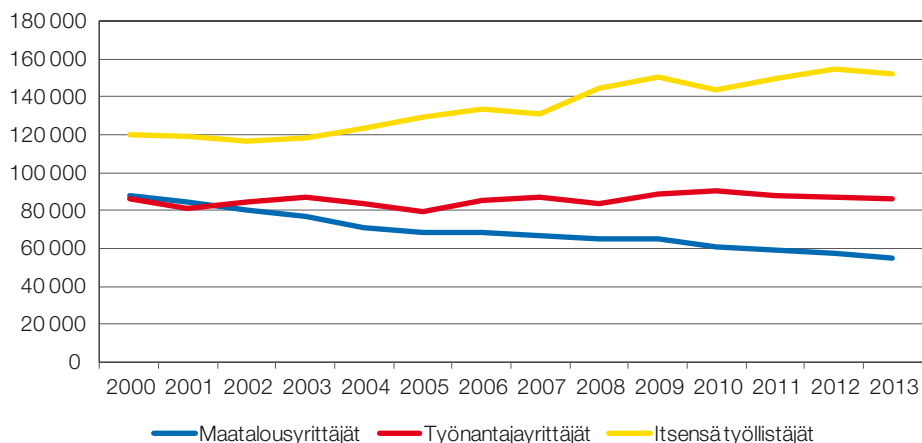
Itsensätyöllistäjien määrä on kasvanut varsin tasaisesti viimeksi kuluneen reilun kymmenen vuoden aikana. Vuonna 2013 työmarkkinoilla oli noin 152 000 itsensätyöllistävää 15–64-vuotiaista. Kun mukaan lasketaan 65–74-vuotiaat, itsensätyöllistäjien lukumäärä nousee noin 170 000:een. Ajanjaksolla 2000–2013 itsensätyöllistäjien (15–64-vuotiaat) määrä on kasvanut noin 32 000 hengellä (Kuvio) Samanaikaisesti työnantajayrittäjien määrä on pysynyt jotakuinkin samana, mutta maatalousyrittäjien määrä on vähentynyt tasaisesti.

27 Työvoimatutkimus 2011. Tilastokeskus.

28 Vuokratyöstä selvittäneen työryhmän mietintö (2007) Työministeriö. Kostamo L (2008) Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2008. Työ ja elinkeinoministeriö.

29 [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits\\_201400\\_2014\\_12305\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf)

**Kuvio 11. Maatalousyrittäjät, työnantajyrittäjät ja itsensätyöllistäjät Suomessa 2000–2013, 15–64-vuotiaat. Työvoimatutkimus**



Alla oleva taulukko esittää työntekojen erilaisia muotoja Suomessa vuosina 2000 ja 2013 niin tarkalla tasolla, kuin työvoimatutkimuksen aineistosta on mahdollista haarukoida. Taulukkoa tulkittaessa tulee huomioida, että työllisten kokonaismäärä on kasvanut 85 400 hengellä vuodesta 2000 vuoteen 2013. Ammatinharjoittajien ja freelancereiden määrä on lisääntynyt suhteellisesti eniten, reilulla 20 000 hengellä eli yli kaksinkertaistunut. Yksinyrittäjien (pl. maatalousyrittäjät) määrä on sekin kasvanut.

	2000 N	2013 N	2000 %	2013 %
Jatkuva kokoaikainen palkkatyö (sis. muu palkkatyö)	1 516 400	1 572 000	65,4	65,4
Määräaikainen kokoaikainen palkkatyö	254 100	240 100	11	10
Jatkuva osa-aikainen palkkatyö	163 000	206 700	7	8,6
Määräaikainen osa-aikainen palkkatyö	74 200	82 100	3,2	3,4
Muu (palkansaaja)	4 200	2 700	0,2	0,1
Maa-, metsä- ja kalatalousyrittäjät	87 600	55 300	3,8	2,3
Muiden alojen työnantajyrittäjät	86 500	85 800	3,7	3,6
Muiden alojen yksinyrittäjät	100 100	111 600	4,3	4,6
Muiden alojen ammatinharjoittajat ja freelancerit*	19 900	40 300	0,9	1,7
Töissä perheenjäsenenä yrityksessä tai maatilalla palkatta	11 800	6 600	0,5	0,3
<b>Yhteensä</b>	<b>2 317 800</b>	<b>2 403 200</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

\* 2013 sis. apurahansaajat

Itsensätyöllistäjien määrä on siis edelleen verrattain pieni, kun työmarkkinoiden rakennetta katsoo kokonaisuudessaan. Ryhmän yhteenlaskettu osuus kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä on vain noin 6 prosenttia eli reilun prosenttiyksikön enemmän kuin 13 vuotta aiemmin.

Työmarkkinoiden rakenne on säilynyt hämmästyttävän samankaltaisena 2000-luvulla siltä osin, että noin kaksi kolmasosaa työllisistä toimi sekä vuonna 2000 että 2013 niin sanotuissa normaalityösuhteissa eli jatkuvassa kokoaikaisessa palkkatyössä. Työmarkkinatilastot eivät näin ollen ainakaan tällä hetkellä tue näkemystä työmarkkinoiden perustavanlaatuisesta muutoksesta. Vaikka työmarkkinat eivät olisikaan radikaalissa murroksessa, voidaan kuitenkin todeta, että itsensätyöllistäjien määrän kasvu ollut selkeä työmarkkinatrendi koko 2000-luvun alun ajan.

Kolme polkua itsensätyöllistäjyyteen

Eräs tutkimuksen keskeinen tulos on se, että itsensätyöllistäjien jyrkkä jakaminen yhtäältä vastentahtoisiin/pakkoyrittäjiin ja toisaalta omasta halustaan yrittäjiksi ryhtyneisiin ei kuvaa todellisuutta riittävän hyvin. Itsensätyöllistäjäksi päättymisessä on erotettavissa pikemminkin kolme kuin kaksi päätekijää: oma halu, olosuhteiden pakko ja sattuma. Näiden tekijöiden painoarvo on erilainen eri ihmisillä.

Ensinnäkin voidaan erottaa ryhmä, joka on hyvin yrittäjähakuinen. Tähän joukkoon kuuluu noin neljä kymmenestä itsensätyöllistäjästä. He ovat päämäärätietoisesti hakeutuneet yrittäjiksi ja haluavat toimia nimenomaan yrittäjinä.

Toisen ryhmän itsensätyöllistäjyydessä sattumalla on ollut varsin suuri merkitys. Heistä on tässä käytetty käsitettä ajautuneet & tilaisuuteen tarttuneet. Painopiste on tosin selkeästi jälkimmäisessä syyssä. Tähän ryhmään kuuluvia on noin 40 prosenttia itsensätyöllistäjistä.

Kolmas ryhmä ovat olosuhteiden pakosta itsensätyöllistäjiksi ryhtyneet, joita on noin viidennes kaikista itsensätyöllistäjistä. Tätä ryhmää kuvaa se, että palkkatyön puute tai alan yrittäjäpainotteisuus ovat vaikuttaneet vahvasti itsensätyöllistäjäksi ryhtymiseen. Tässä ryhmässä on yleistä, että töitä tehtäisiin mieluummin palkansaajana kuin yrittäjinä.

### **Näennäisyrittäjät**

Kun keskustellaan vastentahtoisesta/pakkoyrittäjäydestä, esille nostetaan usein myös käsite näennäisyrittäjäyys. Näennäisyrittäjäyhdellä tarkoitetaan tilannetta, jossa yrittäjätyötä tehdään muodollisesti yrittäjän ominaisuudessa, mutta työolot vertautuvat palkansaajan työoloihin siten, että asiakkaalla tai toimeksiantajalla on työnantajaan verrattavissa oleva direktio-oikeus työprosessiin. Tilanteeseen liittyy usein se, että asiakkaita on vain yksi ja että entinen työnantaja on ulkoistanut aikaisemmin palkansaajatyönä tehdyn työ yrittäjätyöksi.

Tutkimuksen perusteella joka viides itsensätyöllistäjä toimii yrittäjämäisesti olosuhteiden pakosta. Varsinainen näennäisyrittäjäyys on kuitenkin ilmiönä harvinaisen, silloin kun sillä tarkoitetaan tilannetta, jossa toimeksiantajalla on työnantajaan verrattavissa oleva direktio-oikeus. Sellaisia itsensätyöllistäjiä, jotka olisi ulkoistettu



ja joiden entinen työnantaja on nykyisin työn toimeksiantaja, oli aineistossa vain neljä prosenttia kaikista. Jos kriteeriä hieman muutetaan ja katsotaan, monellako yhden asiakkaan itsensätyöllistäjällä tuo nimenomainen asiakas on entinen työnantaja, saadaan osuudeksi vajaa prosentti kaikista itsensätyöllistäjistä.

Toisaalta reilu kolmannes (36 %) koki olevansa taloudellisesti riippuvainen yhden tai kahden ison asiakkaan tai toimeksiantajan tilauksista. Joka viidennellä (20 %) itsensätyöllistäjällä valtaosa - vähintään 75 prosenttia - tuloista tuli yhdeltä asiakkaalta tai toimeksiantajalta.

### **Neuvotteluasema ja taloudellinen tilanne**

Itsensätyöllistäjyyttä koskevassa keskustelussa juuri asiakkaiden tai toimeksiantajien määrää on usein pidetty ratkaisevana tekijänä, jolla voidaan kuvata itsensätyöllistäjän taloudellista tilannetta ja riippuvuutta. Tämä tutkimus kuitenkin osoittaa, että työn tilaajien määrä ei ole riittävä mittari taloudellisen vakauden tai neuvotteluaseman arvioimiseksi. Yhden asiakkaan itsensätyöllistäjistä löytyy sekä taloudellisesti vakaassa että epävakaassa tilanteessa olevia. Vaikka yhden asiakkaan varassa toimivista itsensätyöllistäjistä 54 prosenttia katsoo, että asiakas määrää heidän työnsä hinnan yksipuolisesti, 42 prosenttia ei koe näin.

Asiakkaiden määrän sijasta tai vähintäänkin sen rinnalla tulisi painottaa neuvotteluaseman vahvuutta, kun puhutaan itsensätyöllistäjien taloudesta ja toimeentulosta. Heikolla neuvotteluasemalla on yhteys epävakaaseen toimeentuloon. Niistä itsensätyöllistäjistä, jotka joutuvat myymään työtään liian halvalla saadakseen työtä ylipäänsä, kaksi kolmesta pitää taloudellista tilannettaan jokseenkin tai täysin epävakaana. Niistä vastaajista, jotka voivat mielestään hinnoitella työnsä kohtuullisesti, vain joka kolmas pitää taloudellista tilannettaan heikkona.

Neuvotteluaseman heikkous heijastuu toisin sanoen taloudelliseen tilanteeseen. Kaikista itsensätyöllistäjistä lähes neljä kymmenestä (38 %) piti taloudellista tilannettaan joko hieman tai hyvin epävarmana. Osuus oli suurin kulttuurialalla ja käsityöammateissa toimivilla (62 %). Vajaa kolmasosa (30 %) kertoi tulojensa vaihtelevan paljon - kulttuurialalla ja käsityöläisillä osuus oli jälleen korkein (43 %).

Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan itsensätyöllistäjien tulotaso on kaiken kaikkiaan varsin matala. Vertailukohtana voi pitää työllisten jakautumista tulokymmenyksiin käytettävissä olevien rahatulojensa perusteella. Tässä vertailussa nähdään, että 29 prosenttia itsensätyöllistäjistä sijoittuu alimpaan tulokymmenykseen. Alimpaan tuloviidennekseen sijoittuu puolet itsensä työllistävästä, kokoaikatyötä tekevästä naisista ja 37 prosenttia miehistä.

### **Työn imu ja kuormitus**

Tutkimuksen tuloksista paistaa läpi suuri innostus ja vahva motivaatio työtä kohtaan. Tämä työn imu on itsensätyöllistäjille selvästi yleisempää kuin palkansaajille. Itsensätyöllistäjät ovat palkansaajia tyytyväisempiä kehittymismahdollisuuksiinsa, työtehtävien sisältöön ja ammatin arvostukseen. Itsensätyöllistäjät myös jatkaisivat

työntekoa entiseen tapaan useammin kuin palkansaajat, vaikka heidän ei toimeentulon takia niin enää tarvitsisi tehdä.

Toisaalta itsensätyöllistäjien työn kuormittavuus näyttäytyy suurempana kuin palkansaajilla keskimäärin. Työpäivien venyminen, henkinen väsymys töihin lähtiessä ja tunne perheen laiminlyömisestä töiden takia ovat itsensätyöllistäjille tutumpia kokemuksia kuin palkansaajille.

### **Erot sukupuolen, koulutuksen ja ammattiryhmien välillä**

Miesten ja naisten välillä on ensinnäkin paljon samankaltaisuutta eivätkä erot ole joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta kategorisia. Toinen yllätys on se, että näitä eroja ei synny koulutuksenkaan perusteella.

Sukupuolta tai koulutustasoa enemmän tuloksiin vaikuttaa ammatti. Itsensätyöllistäjien ryhmä on ammattirakenteeltaan hyvin heterogeeninen. Tutkimustuloksissa käytettiin viisiluokkaista ammattiryhmäjakoa, jossa otettiin huomioon yhtäältä toimiala, toisaalta koulutustaso. Ryhmät ovat tietotyön erityisasiantuntijat, kulttuuriala ja käsityöammatit, kaupan, terveyden ja tietotyön asiantuntijat, palvelualan työntekijäammatit sekä rakennus-, kuljetus- ja teollisuusalan työntekijäammatit.

Ammattiryhmittäinen tarkastelu tuottaa tuloksiin selkeitä eroja. Tietotyön erityisasiantuntijat ovat ensinnäkin kokonaisuutta katsottaessa ehdottomasti parhaiten pärjäävä ryhmä. Tarkasteltiinpa työn riittävyttä, toimeentuloa tai työoloja, tietotyön erityisasiantuntijat arvioivat nämä kaikki osa-alueet osaltaan paremmiksi kuin muut. Ryhmä on myös selvästi yrittäjähakuisin. Ryhmään kuuluu muun muassa konsultteja, sovellusarkkitehteja, psykologeja sekä lääkäreitä, asianajajia ja tutkijoita.

Toimeentulon subjektiivisia mittareita tarkasteltaessa voi päätellä, että monelle tietotyön erityisasiantuntijalle yrittäjyys on todennäköisesti ollut keino luoda omista kyvyistä tai erityisosaamisesta taloudellista lisäarvoa. Tähän ryhmään kuuluu ammatteja, joiden tuottavuuserot voivat olla hyvin selviä. Esimerkiksi IT-alan sovellussuunnittelussa yksittäisen henkilön taitotaso voi luoda erityistä tuottavuutta.

Toisen itsensätyöllistäjän perustyyppin luovat nais- ja miesvaltaisten työntekijäammattien puurtajat. Heidän taloudellinen tilanteensa on varsin vakaa, mutta työ on fyysisesti kuluttavaa. On mielenkiintoista huomata, että yrittäjänä työskentely näyttää tuovan työntekijätason ammatteihin sellaisia työn piirteitä, jotka palkansaajatyössä rinnastuvat lähinnä ylempien toimihenkilöiden työn kuvaan.

Näitä ovat hyvät vaikutusmahdollisuudet työn eri osa-alueisiin; työtahtiin, työjärjestykseen, työtehtävien sisältöön. Työntekijätason ammateissa yrittäjyys tarjoaa tätä kautta toisenlaisen ulottuvuuden työn mielekkyyteen. Jos palkansaajatyön etuna on turvatumpi toimeentulo ja kattavampi sosiaaliturva, yrittäjänä työskennellessä etuna on työn itsenäisyys ja vapaus kontrollista.

Kolmanneksi voi nostaa esiin niin sanotun luovan alan eli kulttuurialan ammatillaiset ja käsityöläiset, jotka kokevat selvästi muita enemmän epävarmuutta töiden riittävyden ja toimeentulon suhteen. Heidän joukossaan on eniten olosuhteiden pakosta tällä tavoin työtä tekeviä. He myös haluaisivat mieluummin tehdä työtä

palkansaajina yleisemmin kuin muut ryhmät. Alan toimintatavat johtavat kuitenkin itsensätyöllistäjyyteen, sillä palkkatyönmarkkinat ovat alalla rajalliset. Esimerkiksi ”taiteilijayrittäjäisyys” näyttäytyy avovastausten mukaan aivan omanlaisena yrittäjäytenä. Siihen eivät päde yrittäjäyden perusolettamat kuten voitontavoittelu: taidetta ei voi tehdä nopeammin tai kustannustehokkaammin eikä työtä voi jakaa työntekijöitä palkkaamalla. Kulttuurialan ammattilaisten ja käsityöläisiä kuvaa kuitenkin vahva työn imu ja itsensä toteuttamisen mahdollisuus työn kautta. Heille innostus omaan työhön ja uppoutuminen työhön ja tästä saatu syvä tyytyväisyys on yleisempää kuin muille. Tämän ryhmän kohdalla herääkin ajatus siitä, että taloudellisesta epävarmuudesta huolimatta he ovat päättäneet elää itsensä näköistä elämää ja tehdä työtä, joka mahdollistaa luovuuden käytön.

### **Epävarmuus sosiaaliturvan toimivuudesta**

Tutkimuksen tulosten perusteella on havaittavissa, että toimeentulon osalta itsensätyöllistäjät ovat palkansaajia heterogeenisempi ryhmä. Lisäksi tulokset kertovat, että noin 20–30 prosentilla itsensätyöllistäjistä taloudellinen tilanne on epävakaa. Heillä on tulottomia jaksoja, he kokevat huolta töiden riittävydestä ja tulot jäävät varsin vaatimattomiksi. Osuutta voi pitää varsin isona.

Tulokset osoittavat kuitenkin sen, että tutkimuksen vastaajat ovat tietyllä tasolla hyväksyneet epävarmuuden osaksi työn kuvaa ja tämä epävarmuus ei estä heitä nauttimasta työn tekemisestä ja yrittäjänä toimimisesta. Ongelmallisimpia ovat kokonaan tulottomat jaksot, joita oli ollut lähes joka neljännellä (24 %) itsensätyöllistäjällä edeltävien 12 kuukauden aikana. Jos tällainen jakso jatkuu liian pitkään, kyse on jo perustoimeentulon vaarantumisesta.

Suomessa sosiaaliturva, erityisesti perusturva, paikkaa niitä tilanteita, joissa työ ei tuo toimeentuloa. Sosiaaliturvaan liittyvissä avovastauksissa kuultaa läpi yhtäältä vahva työeetos – itsensätyöllistäjä pitää kyllä huolen itsestään – mutta tuloksista löytyy toinenkin kokemusmaailma: yrittäjillä ei ole sosiaaliturvaa eikä yhteiskunnan tukea. Vastauksista välittyy kokemus siitä, että yrittäjäyteen ei kannusteta, sitä ei tueta esimerkiksi verotuksen kautta tai muutoin. Tähän liittyy myös katkeruuden tunteita. Vaikka vastaajat tekisivät kovasti töitä ja olivat valmiita tekemään pitkää päivää, tätä ahkeruutta ei heidän mielestään tunnusteta yhteiskunnan arvotuksella ja tuella.

Varsin yleinen kokemus tutkimukseen vastanneille on se, että sosiaaliturva ei ole riittävän joustava tukemaan heitä tilanteissa, joissa töitä on toimeentulon kannalta väliaikaisesti liian vähän. Ongelmat kiteytyvät YEL-eläketurvajärjestelmään ja työttömyysturvaan. Ensiksi mainittu kyllä turvaa tulevan eläkkeen, mutta maksut pitää suorittaa säännöllisesti, oli tuloja sillä hetkellä tai ei. Tällainen järjestelmä koetaan jäykäksi ryhmälle, jonka työn eräs olennainen piirre on juuri tulojen vaihtelevuus. Niinpä YEL-maksuihin toivotaan joustavuutta.

Työttömyysturvajärjestelmä taas ei huomioi yrittäjien väliaikaista työttömyyttä eikä näin ollen kannu huonojen aikojen yli samalla tapaa kuin se tukee palkansaajia.

Oman yrityksen lopettaminen ehtona työttömyysturvan saamiselle koetaan tietyissä tilanteissa turhaksi, epäoikeudenmukaiseksi ja jopa mahdottomaksi. Väliaikaisesti huonon ylimenokauden takia ei haluttaisi romuttaa koko elämäntyötä, vaikka toimeentulo saattaisi olla toistaiseksi todellinen ongelma. Myös tässä kohdin tulee kuitenkin muistaa, että itsensätyöllistäjät ovat toimeentulonsa suhteen todellakin hyvin heterogeeninen ryhmä: heissä on sekä hyvin pärjääviä että taloudellisesti niukasti toimeentulevia.

Kaiken kaikkiaan itsensätyöllistäjät tunsivat oman sosiaaliturvajärjestelmänsä yllättävän huonosti. Järjestelmää pidettiin ylipäänsä vaikeaselkoisena, monimutkaisena ja byrokraattisena.

## Väliraportin toimenpide-esitykset ja niiden edistyminen

### 1 Työaikapankki ja työaika-kysymykset

Väliraportin toimenpidekirjauksen 1 mukaan: Työaikapankkien käyttö ja työaika-kysymykset rajattiin pois työryhmän selvitystyöstä syyskuussa 2011 käsiteltäviksi erikseen. Marraskuun 2011 raamisopimuksessa on kirjaus työaikapankkien käytön sopimusalakohtaisten esteiden selvittämisestä ja yhteisen suunnitelman laatimisesta niiden poistamiseksi. Asiaa valmistellaan parhaillaan keskusjärjestöjen työaika-ryhmässä. Keskusjärjestökäsittelyn jälkeen, 2013 aikana, työaikapankkijärjestelmän käytön periaatteet ja edellytykset sekä työaikasääntelyn mahdollisia muutostarpeita selvitetään kolmikantaisessa työryhmässä.

Työryhmä rajasi tämän toimenpide-esityksen pois selvitystyöstään.

### 2 Sosiaaliturva

Väliraportin toimenpidekirjauksen 2 mukaan: Sosiaaliturvan osalta sosiaali- ja terveysministeriö sekä työ- ja elinkeinoministeriö selvittävät yksityiskohtaisesti kolmikantaisesti määräaikaissa ja osa-aikaissa työsuhteessa sekä vuokratyössä tehtyyn työhön liittyvän sosiaaliturvalainsäädännön soveltamiseen liittyvät käytännön ongelmat. Lisäksi selvitetään itsensä työllistämiseen liittyvät sosiaaliturvan ongelmakohdat sen jälkeen, kun kohdassa 6 mainitun ryhmän työn tulokset ovat hyödynnettävissä. Selvityksessä käsitellään myös sosiaalivakuutuksen rahoitus itsensä työllistämiseen liittyen. Jatkotyön tavoitteena on esittää ratkaisuja, joilla eri työnteon muodoissa tehtävän työn tekijöiden sosiaaliturva toimii mahdollisimman yhdenvertaisesti. Jatkotyö tehdään STM johdolla ja se pyritään synkronoimaan hallitusohjelmassa mainitun luovien alojen työntekijöiden sosiaaliturvassa olevien mahdollisten epäkohtien paikantamista koskevan työn kanssa.

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti 5 päivänä syyskuuta 2012 työryhmän selvittämään luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaaliturvassa ja sosiaaliturvaan vaikuttavassa verotuksessa mahdollisesti olevat epäkohdat ja tekemään tarvittavat muutosehdotukset epäkohtien korjaamiseksi. Työryhmä luovutti mietintönsä 30.9.2013<sup>30</sup>.

Työryhmän työn tavoitteena oli kehittää luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaaliturvaa selvittämällä heidän sosiaaliturvassaan sekä heidän sosiaaliturvaansa vaikuttavassa verotuksessa mahdollisesti olevat epäkohdat. Tavoitteena oli, ettei luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaaliturvassa olisi perusteettomia eroavuuksia palkansaajien sosiaaliturvaan

30 [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=6511574&name=DLFE-27620.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-27620.pdf)

nähdessä. Työryhmän tehtävänä oli tehdä aikaisempien selvitysten pohjalta tarpeelliset ehdotukset työryhmän työlle asetettujen tavoitteiden toteuttamiseksi. Lisäksi työryhmän tuli selvittää apurahansaajien sosiaaliturvaa.

Työryhmä käsitteli luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien eläketurvaa, työttömyysturvaa, Kansaneläkelaitoksen maksamia päivärahoja, asumistukea, tapaturmakorvauksia, osittaista hoitorahaa, verotusta ja apurahansaajien sosiaaliturvaa.

Eläketurvan osalta työryhmä ehdottaa, että työntekijän eläkelakiin lisättäisiin säännös, jonka perusteella lain soveltamisalan piiriin kuuluisi myös luonnollisen henkilön tekemä työ, joka perustuu hänen ja yksityisen alan toimeksiantajan kanssa solmimaan toimeksianto- tai konsulttisopimukseen ja että jatkossa selvitetään, voisiko valtion ylimääräisen taiteilijaeläkkeen jättää huomioimatta takuueläkettä vähentävänä tulona. Työttömyysturvan osalta työryhmä ehdottaa, että jatkossa selvitetään työttömyysturvalaissa säädetyn yrittäjän määritelmän mahdolliset kehittämistarpeet, luovan ja esityksellisen työn alojen työssäoloehdon mahdolliset kehittämistarpeet sekä se, voidaanko tekijänoikeuskorvaukset jättää huomioimatta päivärahan sovittelussa siltä osin kuin niitä maksetaan teoksesta, esityksestä tms., joka on tehty ennen työttömyyttä. Osittaisen hoitorahan osalta työryhmä ehdottaa, että MYEL-vakuutetuille apurahansaajille sekä YEL- ja MYEL-vakuutuksen ulkopuolelle jääville ns. omassa työssä työllistyville henkilöille säädettäisiin oikeus osittaiseen hoitorahaan. Apurahansaajien sosiaaliturvan osalta työryhmä ehdottaa, että apurahansaaja voisi keskeyttää MYEL-vakuutuksensa ansiotyön tekemisen ajaksi ja että tutkija- tai taiteilijaryhmässä työskenteleville apurahansaajille ryhmän tiettyyn projektiin myönnettyjä lyhyitä apurahoja ja lisärahoitusta voitaisiin yhdistää MYEL-vakuutettuun aikaisempaan apurahajaksoon.

Hallitus antoi apurahansaajien eläkevakuuttamista koskevan esityksen eduskunnalle 6.11.2014. Muutokset pohjautuvat luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaaliturvatyöryhmän tekemiin ehdotuksiin. Apurahansaaja voisi jatkossa keskeyttää apurahatyötä koskevan eläkevakuutuksensa toisen ansiotyön vuoksi kesken apurahakauden. Tällä hetkellä apurahansaaja voi keskeyttää eläkevakuutuksensa sairauden, kuntoutuksen, lapsen syntymän tai alle kolmevuotiaan lapsen hoidon, asevelvollisuuden, siviilipalveluksen tai näihin verrattavan syyn vuoksi. Lisäksi jos apurahansaajalla on apurahansaajan eläkevakuutus, hän voisi jatkossa tietyn edellytyksin yhdistää vakuutukseen sellaisia lyhyitä tai euromääräisesti pieniä apurahoja, jotka eivät yksinään täytä eläkevakuuttamisen edellytyksiä. Ehdotettujen muutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.6.2015.

Työ- ja elinkeinoministeriö on aloittanut työttömyysturvalain yrittäjämääritelmän mahdollisten kehittämistarpeiden selvittämisen. Selvitystyö valmistuu syksyn 2014 aikana.

Toimeksianto- ja konsulttisopimusten eläketurvaa koskeva ehdotus selvitetään muun eläkelainsäädännön kehittämistyön yhteydessä aikaisintaan syksyllä 2014.

Muut työttömyysturvaa koskevat ehdotukset selvitetään työttömyysturvan muiden uudistusten yhteydessä.

### 3 Määräaikaiset työsuhteet

Väliraportin toimenpidekirjauksen 3 mukaan: Määräaikaisten työsuhteiden osalta todettu suomalaisena piirteenä sukupuolittuneisuus ja määräaikaisten työsuhteiden yleisyys perheenperustamisikäisillä naisilla. Taustalla vaikuttaa esimerkiksi työmarkkinoiden sukupuolittuneisuus ja perhevapaiden jakautuminen. Työryhmä tulee seuraamaan muiden hallitusohjelman kirjausten toteutumista sukupuolten tasa-arvoon liittyen ja tuomaan tarvittaessa esiin tasa-arvokysymyksiin liittyviä toimenpide-ehdotuksia. Työryhmä seuraa vuosittain Suomen tilanteen kehittymistä suhteessa EU-keskiarvoihin. Osana työ- ja elinkeinoministeriön työelämän kehittämisstrategiaa ja sen jalkauttamista esitetään vietäväksi eteenpäin hyviä käytäntöjä esimerkiksi sijaispankeista, joiden avulla työpaikoilla on saatu vähennettyä määräaikaisten työsuhteiden määrää. Hallitusohjelmakirjausta ”pätkätyöläisten aseman parantamiseksi” (s. 9) esitetään vietäväksi eteenpäin osana työ- ja elinkeinoministeriössä valmisteltavaa työelämän kehittämisstrategiaa lisäämällä työntekijöiden ja työnantajien tietoisuutta lainsäädännöstä koskien esimerkiksi määräaikaisuuden synn ilmoittamisvelvollisuus, lomaoikeudet ja tasa-arvolaisissa määritelty kiello määräaikaisten palvelussuhteiden uusimatta jättämisestä ja niiden keston rajoittamisesta raskauden taikka perhevapaan käyttämisen perusteella. Henkilöstösuunnitelmien kehittämisen osalta valmistelutyönsä aloittaneessa raamityöryhmässä valmistellaan myös hyviä malleja ja lainsäädäntötoimia, joilla ohjataan työpaikkoja nykyistä tarkemmin selvittämään ja seuraamaan yhteistoiminnassa ei vakituisessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa olevien työn suorittajien työsuhteiden syitä, määriä, perusteita ja laatimaan tulevaisuutta koskevia suunnitelmia niistä. Raamityöryhmän tuloksia seurataan tältä osin.

#### Henkilöstösuunnittelun kehittäminen

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 3.9.2012 työryhmän valmistelemaan henkilöstösuunnittelun kehittämistä. Työryhmän tehtävänä on valmistella tarvittavat muutokset raamisopimuksen kohdassa 2.3 mainittujen asioiden sisällyttämiseksi yhteistointialakien henkilöstösuunnitelmiin. Lainsäädäntömuutokset toteutettiin osana työntekijöiden ammatillisen osaamisen toimintamallin toteuttamista. Muutokset tulivat voimaan 1.1.2014<sup>31</sup>.

Toimintamalli toteutettiin säätämällä kaksi uutta lakia. Niistä ensimmäinen koski työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämiseksi laadittavaa koulutussuunnitelmaa. Tällaisen suunnitelman laatiminen on yhtenä edellytyksenä erityisen verovähennyksen ja sitä vastaavan taloudellisen kannusteen saamiseksi. Laissa ei ole

31 Hallituksen esitys (HE 99/2013 vp)

itsenäisiä suunnitelman sisältöä koskevia säännöksiä, vaan suunnitelmien sisältö määräytyy yhteistoimintalakien säännösten perusteella.

Yhteistoimintalaissa säädetään aikaisempaa yksityiskohtaisemmin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa käsiteltävistä asioista. Uusia käsiteltäviä asioita ovat toteutuneiden määräaikaisten työsopimusten määrä sekä arvio näiden kehittymisestä sekä yleiset periaatteet, joilla pyritään ylläpitämään työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyneiden työntekijöiden työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Myös osatyökykyisten työllistämisen periaatteisiin sekä joustaviin työaikajärjestelyihin on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa jatkossa kiinnitettävä huomiota.

### **Työelämä 2020 -hanke**

Hankkeen lähtökohtana on kehittää työelämää niin, että työhön on imua ja työssä halutaan pysyä nykyistä pidempään. Muutos edellyttää johtamisen kehittämistä, mutta myös uusia näkökulmia innovoinnin, työhyvinvoinnin, yhteistyön ja osaamisen kehittämiseksi. Kehittämistyön ytimessä on työpaikat omine lähtökohtineen.

Työelämä 2020 -hanke kokoaa yhteen eri työelämätoimijat (ydinryhmänä työmarkkinakeskusjärjestöt, Suomen Yrittäjät, Työturvallisuuskeskus, Työterveyslaitos, Työsuojelurahasto, Vates-säätiö, ministeriöistä TEM, STM, VM), kolmannen sektorin järjestöjä ja muita toimijoita tuottamaan palveluja ja työkaluja. Hankkeessa eri toimijat keräävät hyviä esimerkkejä työorganisaatioille ja työpaikoille niiden omien toimintatapojen kehittämiseksi. Tavoitteena on, että Suomen työelämä on Euroopan paras vuonna 2020. Hyvän työelämän laadun oletetaan lisäävän työn houkuttavuutta läpi työuran ja mahdollistavan jatkamaan entistä kauemmin työelämässä. Hankkeen perusajatus on näin ollen koko työkaaren kestävät työpaikkojen hyvät toimintatavat ihmisten työssä pysymiseksi ja voimaannuttamiseksi.

Työelämä 2020 -hankkeen perusta on hallituksen hyväksymä työelämän kehittämisstrategia, jossa korostetaan neljää kehitettävää toiminnan painopistealuetta: innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, terveys ja hyvinvointi ja osaava työvoima. Näillä kaikilla alueilla on työpaikoilla edistytävä, mutta jokainen työpaikka omista lähtökohdistaan, jotta Suomen työelämä on Euroopan paras vuonna 2020. Hankkeen toiminta ei kohdistu ikäluokittain, mutta kokonaistoiminnan tuloksia arvioidaan ikäluokittain työllisyysasteindikaattorein.

Hankkeen toimijoista mm.

- Työterveyslaitos tuottaa tietoa
- (ks. mm. [www.ttl.fi/fi/tyoura/tyouran\\_uurtaja/Documents/VP%20Ty%C3%B6urat.pdf](http://www.ttl.fi/fi/tyoura/tyouran_uurtaja/Documents/VP%20Ty%C3%B6urat.pdf)), palveluita ja työkaluja ikäjohtamisesta (ikäjohtaminen tarkoittaa iän huomioimista johtamisessa, ei vain ikääntyneiden johtamista),
- Työturvallisuuskeskus toteuttaa työmarkkinoiden kehittämään työkaarimaliin perustuvan työkalun työpaikkojen käyttöön,



- FiBs levittää monimuotoisuussopimus -ajattelua (jossa erilaisuuden huomioonottavia tapoja tehdä hyvä ja voimaannuttava työyhteisö),
- työ- ja elinkeinoministeriön työllisyys- ja yrittäjyysosastolla kehitetään ennakkoivaa muutosturvamallia (jossa ennakoitaisiin ja varmistettaisiin entistä paremmin, etteivät ihmiset putoaisi päiväksi työttömyyteen, vaan he voisivat siirtyä joustavasti työstä työhön)
- sosiaali- ja terveysministeriö mm. jakaa tietoa Työhyvinvointifoorumin ja johtamisen kehittämisverkoston ohjaajana

Työelämätoimijat sitoutuvat hankkeeseen yhteistyölupauksilla. Lupauksessa kuvataan toimijan avaintavoitteet ja niihin sisältyvät toimenpiteet, joilla edistetään Työelämä 2020 -hankkeen päämäärien toteutumista. Lupauksia seurataan ja päivitetään säännöllisin väliajoin.

## 4 Osa-aikatyö

Väliraportin toimenpidekirjauksen 4 mukaan: Osa-aikatyössä on todettu kaksi keskenään erilaista trendiä. Monilla aloilla osa-aikatyö on myönteinen mahdollisuus, jota toivotaan kehitettäväksi edelleen. Toisilla aloilla taas tehdään huomattava määrä vastentahtoista osa-aikatyötä mm. voimakkaiden kysyntävaihteluiden vuoksi. Ehdotetaan, että osa-aikaisuuden osalta perustetaan työ- ja elinkeinoministeriöön kolmikantainen osa-aikatyöryhmä käymään läpi osa-aikatyöhön liittyviä kysymyksiä kuten osa-aikatyön tarpeeseen liittyviä tekijöitä työntekijöiden ja yritysten kannalta (ml. lisätyön tarjoamisvelvoite) sekä keinoja kohdistaa osa-aikatyö kyseisiin tarpeellisiin tilanteisiin. Ryhmän asialistalla käsitellään myös osa-aikatyön kehittäminen osana sellaisia tavoitteita kuten työurien pidentäminen, työssä jaksaminen ja työn tuottavuus. Vapaaehtoisen osa-aikaisuuden kehittämisen osalta työryhmä esittää, että STM:öön perustettava työryhmä, joka tulee käsittelemään hallitusohjelmassa todetut kirjaukset liittyen osa-aikatyön kehittäminen osana kotihoidontuen kehittämistä ja perhevapaiden käyttö (hallitusohjelma s. 100), ottaa huomioon osa-aikatyön työelämän kehittämisenäkökulman kutsumalla em. työryhmään mukaan TEMedustajan.

### **Osa-aikatyöryhmä**

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 31.8.2012 kolmikantaisen työryhmän selvittämään osa-aikaisuuteen liittyviä kysymyksiä.

Työryhmä on tarkastellut osa-aikaisia työntekijöitä koskevan sääntelyn nykytilaa työoikeusnäkökulmasta. Muistiossa tarkastellaan osa-aikatyön käytön tilanteita työntekijöiden ja työnantajien näkökulmasta.

Työryhmä on kartoittanut osa-aikatyön määrää ja käyttöä eri toimialoilla, erityisesti kaupan alalla. Työryhmä on tarkastellut osa-aikatyötä koskevia tilastoja, lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä sekä kuullut asiantuntijoita.

Selvityksen keskiössä on ollut lisätyön tarjoamisvelvollisuus ja siihen liittyvät haasteet. Työnantajan mahdollisuuksia käyttää osa-aikaista työvoimaa rajoittaa työnantajalle säädetty velvollisuus tarjota osa-aikaisille työntekijöille lisätyötä. Lisätyön tarjoamisvelvollisuutta on täsmennetty oikeuskäytännössä. Lisäksi lisätöiden jakamisessa on noudatettava tasapuolista kohtelua ja syrjimättömyyttä. Osa-aikatyöhön liittyviä käytännön kysymyksiä on tarkasteltu myös vähittäiskaupan alalta saatujen esimerkkien kautta.

Työntekijöiden näkökulmasta osa-aikatyö voi olla positiivinen mahdollisuus, mutta osa-aikatyöhön liittyy myös negatiivisia ilmiöitä. Suhteellisen pysyvä osuus palkansaajista tekee osa-aikatyötä vastentahtoisesti, koska kokoaikatyötä ei ole ollut tarjolla. Vastentahtoinen osa-aikatyö voi aiheuttaa työntekijälle toimeentulo-ongelmia. Vastentahtoisesti osa-aikaisten työntekijöiden työsuhteissa tulee pyrkiä lähemmäs täysiä tunteja, mitä voidaan edesauttaa muun muassa hyvällä työvuoro-sunnittelulla, alakohtaisilla työehtosopimuksilla sekä yritys- ja työpaikkakohtaisilla ratkaisuilla.

Työryhmä on käsitellyt vapaaehtoista osa-aikaisuutta lähinnä työsopimuslain perhevapaasäännösten ja työaikalain näkökulmasta. Työaikajoustoja ja tarpeita joustaviin työaikoihin eri elämänvaiheissa on tarkasteltu lisäksi tilastojen ja tutkimustiedon valossa.<sup>32</sup>

### **Käsittely kolmikantaisessa työelämän sääntelyryhmässä**

Osa-aikatyöhön liittyy erilaisia haasteita ja mahdollisuuksia (esimerkiksi mahdollisuus tehdä osa-aikatyötä, osa-aikatyöntekijän asema, työnantajan lisätyön tarjoamisvelvollisuus, työajan vakiintuminen osa-aikatyössä, nollatyösopimukset). Työaikakysymyksiä käsitellään kolmikantaisessa työelämän sääntelyryhmässä.

### **Joustava hoitoraha**

Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain muuttamisesta (975/2013) tuli voimaan 1.1.2014. Alle kolmevuotiaiden lasten vanhemmille maksettava osittainen hoitoraha on korvattu uudella joustavalla hoitorahalla. Osa-aikatyö voi parantaa naisten palaamista ja kiinnittymistä työmarkkinoille työelämästä poisoloon verrattuna. Tarkoituksena on lisätä pienten lasten vanhempien osa-aikatyön mahdollisuuksia ja edistää kotihoidon tukea saavien siirtymistä työelämään.

## **5 Vuokratyö**

Väliraportin toimenpidekirjauksen 5 mukaan: *Vuokratyöntekijöiden asemaa on selvitetty raamisopimukseen perustuvassa kolmikantaisessa työryhmässä. Edellä viitatussa työryhmän tehtävänä oli selvittää, toteutuuko vuokratyössä tehtävissä määräaikaissa työsuhteissa käytännössä perusteiden osalta yhtenäisyyden periaate. Työryhmän*

<sup>32</sup> [http://www.tem.fi/files/35709/TEMjul\\_6\\_2013\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/35709/TEMjul_6_2013_web.pdf)

työn tuloksena työsopimuslain 2 luvun 4 §:ää ehdotetaan muutettavaksi siten, että määräaikaisissa työsuhteissa työnantajan antamasta selvityksestä on käytävä ilmi määräaikaisuuden peruste sekä määräaikaisen sopimuksen päättymisen ajankohta, jos se on sopimusta solmittaessa tiedossa tai sopimuksen päättymisen arvioitu ajankohta, jos se on kytketty työn valmistumiseen, sijaisuuden päättymiseen tms. objektiiviseen syyhyyn. Lisäksi pykälään valmistellaan muutos, jonka mukaan selvityksessä tulee antaa tieto määräaikaisen sopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakastilauksen syystä ja kestosta sekä vuokratyöryhtymässä tarjolla olevista muista, vuokratyöntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä vastaavista työtehtävistä. Raamisopimukseen perustuva vuokratyöryhmä jatkaa työtään päivittämällä vuokratyöoppaan. Lisäksi toistaiseksi voimassa olevien ja toisaalta määräaikaisten sopimusten käytöstä vuokratyössä laaditaan kaksivaiheinen selvitys. Ensimmäisessä vaiheessa selvitetään vuokratyössä käytettävien määräaikaisten ja toisaalta toistaiseksi voimassa olevien sopimusten yleisyyttä ja käytettyjen määräaikaisten sopimusten perusteita. Noin kahden vuoden kuluttua tehtävässä seurantatutkimuksessa arvioidaan vuokratyösuhteiden käytössä mahdollisesti tapahtuneita muutoksia.

Edellä mainitut työsopimuslain ja tilaajavastuulain muutokset ovat tulleet voimaan 1.1.2013<sup>33</sup>.

Vuokratyöopas on päivitetty yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa. Oppaan tarkoituksena on antaa yleiskuva niistä säännöksistä, jotka eroavat vuokratyössä tai joiden soveltamisessa on käytännössä havaittu ongelmia.<sup>34</sup>

Työ- ja elinkeinoministeriö teetti vuonna 2013 selvityksen määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä<sup>35</sup>. Selvityksen tarkoituksena oli kartoittaa, a) millainen on määräaikaisten sopimusten käytön yleisyys vuokratyössä ja millaisin perustein määräaikaisia sopimuksia tehdään sekä b) missä määrin vuokratyöntekijöillä on tietoa työsuhteen taustalla olevista työvoiman vuokrausta koskevista tilauksista. Selvityksessä tutkittiin myös vuokratyön tekemisen ja vuokratyövoiman käytön syitä, tiedottamista vuokratyössä sekä vuokratyöntekijöiden asemaa. Selvityksen pääasiallisena aineistona oli vuokratyöntekijöille, vuokratyöryhtymille ja käyttäjäyrityksille suunnatut kyselyt. Aineistona käytettiin myös vuokratyötä koskevia tilastoja ja työsuojeluviranomaisten haastatteluita.

Selvityksen perusteella määräaikaiset työsuhteet ovat vuokratyössä yleisiä. Nykyinen työsuhte oli määräaikainen 76 prosentilla vuokratyöntekijöistä ja kuluneen vuoden aikaisista työsuhteista määräaikaisia oli ollut 78 prosenttia. Selvityksessä ei kysytty suoranaisesti tilauksen taustaan liittyvistä asioista, sillä vuokra- ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa on kyse liikesopimuksesta, jonka sisällöstä vuokratyöntekijä ei ole välttämättä oikeutettukaan saamaan tietoa. Työntekijällä tulisi olla tilaukseen liittyen tietoa työsuhteensa määräaikaisuuden kestosta ja

33 HE 152/2012 vp.

34 [http://www.tem.fi/files/35643/TEM\\_vuokratyopas\\_nettili.pdf](http://www.tem.fi/files/35643/TEM_vuokratyopas_nettili.pdf)

35 [http://www.tem.fi/files/36534/TEMjul\\_16\\_2013\\_web\\_24042013.pdf](http://www.tem.fi/files/36534/TEMjul_16_2013_web_24042013.pdf)

perusteista. Aineiston perusteella vuokratyöntekijöillä ei ole riittävästi tietoa työsuhteen määräaikaisuuden perusteista ja kestosta. Vajaa 40 % kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä ei tiedä oman määräaikaisen työsuhteensa kestoja, noin 10 % ei tiedä määräaikaisen työsuhteensa perusteista lainkaan ja 40 % kertoo määräaikaisen työsuhteensa perustuvan käyttäjäyrityksen tilaukseen. Työsuhteen perustuminen käyttäjäyrityksen tilaukseen ei automaattisesti merkitse sitä, ettei työsuhteen määräaikaaisuudelle olisi perusteita. Vuokratyösuhteet ovat kuitenkin yleensä toteutuneet ennalta luvatus kestoisesti. Tulosten mukaan vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä myös vuokratyössä perehdyttämiseen sekä vuokratyöyrityksen ja itsensä väliseen tiedonvaihtoon. Käyttäjäyritysten edustajat toivat esille vuokratyöntekijöiden yhdenmukaiseen kohteluun liittyviä kehittämistarpeita. Vuokratyöyrityksiltä kootusta aineistosta nousee esille tarve toimia yhteisten määräaikaaisuutta koskevien ohjeiden ja pelisääntöjen mukaisesti. Vuokratyöntekijöiltä ja työsuojeluviranomaisilta kootun aineiston perusteella esille nousseet vuokratyön ongelmat liittyvät määräaikaisten työsuhteiden määrään ja perusteisiin, tiedon saamiseen määräaikaisten työsuhteiden kestosta sekä vuokratyöntekijöiden yhdenmukaiseen kohteluun ja asemaan käyttäjäyrityksissä.

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton vuokratyöntekijätutkimuksessa oli 5552 vastaajaa<sup>36</sup>. Tutkimuksesta ei käy ilmi määräaikaisten työsopimusten määrä, mutta toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten määrää oli noussut vuodesta 2013 vuoteen 2012 verrattuna 13 %.

## 6 Itsensätyöllistäjät

Väliraportin toimenpidekirjauksen 6 mukaan: *Itsensätyöllistäjät ovat uusin esimerkki työntekemuotojen moninaistumisesta, jonka roolista ja asemasta tarvitaan lisätietoa. Tässä raportissa läpikäydyn valossa esitetään seuraavat jatkotoimet, joita työryhmä tarkoituksenmukaisessa kokoonpanossa seuraa:*

- a. *Työ- ja elinkeinoministeriö teettää selvityksen sosiaaliturvan, kilpailulainsäädännön ja työsopimuslainsäädännön soveltamisesta itsensä työllistäjien kohdalla valituissa EU-maissa.*
- b. *Edellisessä kohdassa määritellyn selvityksen perusteella itsensä työllistäjien asema sosiaalivakuutuksessa käsitellään kohdassa 2 määritellyssä ryhmässä.*
- c. *Kohdassa a) määritellyn selvityksen pohjalta arvioidaan kilpailulain soveltaminen Suomessa itsensä työllistäjiin liittyen.*
- d. *Kohdassa a) määritellyn selvityksen pohjalta arvioidaan työsopimuslain soveltaminen Suomessa itsensä työllistäjiin liittyen.*

---

36 <http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Vuokratyutkimus-2014-FINAL.pdf>

## Selvityksen sosiaaliturvan, kilpailulainsäädännön ja työsopimuslainsäädännön soveltamisesta

Työ- ja elinkeinoministeriö teetti selvityksen työsopimuslainsäädännön, sosiaaliturvan sekä kilpailulainsäädännön soveltamisesta valituissa viidessä EU-maassa itsensä työllistäjien kohdalla. Selvityksen kohteena olivat Tanska, Ruotsi, Saksa, Iso-Britannia sekä Viro. Selvityksen toteutustapana oli pääasiassa kohteena olevia maita koskeva sekundääriaineiston analyysi sekä lainsäädännön analyysi siltä osin, kuin se oli mahdollista. Selvitys valmistui 18.1.2013.<sup>37</sup> Selvitystä käsiteltiin kohdassa 3.2 selostetussa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asettamassa työryhmässä.

Selvityksen mukaan itsensä työllistäminen ja sen ongelmakohtat ovat selvityksen maissa julkisen keskustelun agendalla jollakin tasolla ja keskustelussa sivutaan usein samantyyppisiä ongelmakohtia kuin Suomessakin.

Tanskassa ja Saksassa erityisesti alemman tuloluokan ansiotasoa on pyritty parantamaan sillä, että eräät itsensä työllistävien ryhmät rinnastetaan tietyn ehdoin työntekijöihin. Tällöin nämä työntekijäiksi katsottavat henkilöt tai heidän edustamansa järjestöt voivat neuvotella kollektiivisia sopimuksia työnantajajärjestöjen tai organisaatioiden kanssa. Tämän lisäksi alhaista ansiotasoa alemmissa tuloluokissa on helpotettu useissa maissa sosiaaliturvamaksujen tason porrastamisella tai siihen liittyvillä katoilla (Iso-Britannia, Viro).

Tanskassa yksinyrittäjien täydentävä työttömyysturva on keskeinen sosiaaliturvan muoto eräille itsensä työllistävillä ryhmillä, erityisesti freelancereille sekä toimeksiantosuhteisille. Vastaavasti Ruotsissa työttömyyskorvausta on mahdollista saada yrityksen kahden ensimmäisen toimintavuoden ajalta tietyn ehdoin sekä lisäksi yrittäjien ehdot saada työttömyysturvaa elinkeinonharjoittamisen lopettamisen jälkeen ovat esim. Tanskaa helpommat (vähemmän ehtoja siihen, mitä pitää todistaa). Saksassa yksinyrittäjienkin täytyy lopettaa yritystoiminta kokonaan, jotta he ovat oikeutettuja työttömyysturvaan. Vastaava tilanne on yksinyrittäjien kohdalla Iso-Britanniassa ja Virossa.

Yksinyrittäjillä ja muilla itsensä työllistävien ryhmillä on katsottu olevan Suomessa vähemmän mahdollisuuksia lomiin ja vapaisiin tai eräisiin muihin etuisuuksiin tai yksinyrittäjät eivät käytä näitä mahdollisuuksia. Lähtökohtaisesti selvityksen kohteena olevissa maissa Tanska ja Ruotsi ovat universaaleja järjestelmiä, joissa yksinyrittäjät ovat myös oikeutettuja valtaosaan sosiaaliturvan eduista. Saksassa esimerkiksi vanhemmuuden vapaan tuki on myös yrittäjille, joskin kontribuutioperustaisesti. Vastaavasti Isossa-Britanniassa worker-kategoriaksi määritellyillä henkilöillä on yrittäjiä (self-employed) laajemmat oikeudet esim. palkallisten lomien minimitasoihin. Käytännössä mahdollisuudet hyödyntää näitä etuja ovat kuitenkin rajoittuneet. Virossa ratkaisua yksinyrittäjien mahdollisuuksien kehittämiseen ei ole muilta osin kuin perhe-etuuksien osalta.

37 [http://www.tem.fi/files/35707/TEMrap\\_8\\_2013.pdf](http://www.tem.fi/files/35707/TEMrap_8_2013.pdf)

Suomessa yksi keskustelun teema liittyy vastentahtoiseen yrittäjyyteen ja näennäisyrittäjyyteen. Vastaavaa keskustelua on selvityksen kohteena olevista maista erityisesti Saksassa ja Iso-Britanniassa. Tanskassa ja Ruotsissa yrittäjien sosiaaliturvajärjestelmän kattavuuden vuoksi sen keskustelu vastentahtoisesta yrittäjyydestä on vähäisempää.

### **Kilpailulainsäädäntö ja itsensä työllistäjät**

Näitä asioita on arvioitu työryhmän loppuraportissa

### **Työsopimuslaki ja itsensä työllistäjät**

Näitä asioita on arvioitu työryhmän loppuraportissa

## **7 Työsuhteiden moninaisuuden huomioiminen**

Väliraportin toimenpidekirjauksen 7 mukaan: *Työryhmän raportin pohjalta työsuhteiden moninaisuus tulee huomioida työorganisaatioiden kehittämistyössä, jota tehdään Tekesin rahoituksella sekä osana hallitusohjelman mukaista työelämän kehittämisstrategiaa. Huomioitavia asioita ovat vaikutus- ja kehittämismahdollisuudet työssä, tietoisuus mahdollisuuksista ja oikeuksista ja hyvien käytäntöjen levittäminen.*

## **8 Tilastoinnin parantaminen**

Väliraportin toimenpidekirjauksen 8 mukaan: *Työryhmän työskentelyn aikana on ilmennyt tilastointi- ja tiedontarpeita liittyen työryhmän toimeksiantoon. Työryhmän tutkijajäsenet tulevat tekemään työ- ja elinkeinoministeriön johdolla tilastointi ja tiedontarpeita esityksen kustannusvaikutuksineen 31.10.2012 mennessä. Esitys käsitellään työryhmässä ja toimitetaan työministerille vuoden lopussa.*

Selvitys valmistui 31.10.2013. Työryhmän tutkijajäsenet käsittelivät asiaa kahdessa kokouksessa, joissa lähtökohtana ovat olleet työryhmätyön ja sen väliraportin julkistamisen yhteydessä käydyt keskustelut. Sekä jo tehtyjen että suunnitteilla olevien tutkimusten ja muiden tietoaineistojen antamat mahdollisuudet ja rajoitukset on käsitelty. Johtopäätöksenä esitetään uusia tutkimusaihoita, tilastoinnin kehittämistä ja alustavasti uuden tiedontuotannon resursointitarpeita.

Erilaisten työnteon muotojen ja työvoiman käyttötapojen osalta uusia tiedontarpeita liittyy seuraaviin teemoihin:

1. Työsuhteiden erilaistumisen vaikutukset sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmasta. Työelämän määrällisten ja toiminnallisten joustojen käyttö eri aloilla ja ammattiryhmissä sekä yksilön työuran eri vaiheissa.
  - Minkälaisia ovat olleet a) työnantajien hyvät ja huonot käytännöt sekä työntekijöiden motiivit, b) työnantajien ja työntekijöiden kokemat mahdollisuudet, riskit ja uhat sekä c) mahdolliset vaikutukset työuran

pituuteen (työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen sekä työn ja yksityiselämän yhdistämisen problematiikka)?

2. Työsuhteiden moninaistuminen miesvaltaisilla aloilla.
  - Tähän saakka aihetta on tutkittu lähinnä naisvaltaisilla aloilla (sukupuolinäkökulma)
3. Vuokratyön työmarkkinoiden kokonaiskuva ml ulkomaisen tilapäisen työvoiman asema.
4. Itsensä työllistäjien eli yksinyrittäjien, ammatinharjoittajien, freelancereiden ja apurahan saajien työmarkkina-asema ja työolot.
  - Missä määrin yrittäjäyys on itsensä työllistäjille a) oma valinta ja missä määrin vastentahtoista, b) kuinka monella yksinyrittäjällä on kasvuvaihtoehtoja sekä c) minkälaisia ovat itsensä työllistäjien toimeentulon mahdollisuudet, työolot, työajat, työn ja perheen yhteensovittaminen, työssä jaksaminen ja työssä jatkamisen edellytykset?

#### **Tilastot ja muut tutkimusaineistot:**

1. Tilastoinnin kehittämiskohteena voi olla osa-aikatyön tilastointi, niin että se vastaa osa-aikatyön aiempaa moninaisempaa käyttöä työelämässä. Osa-aikatyön eri muodoista syiden mukaan ja työtuntimääristä on kuitenkin jo nyt tietoa. Lisäksi tämä tieto on saatavissa toimialoittain. Myös työhallinnon rekisteriaineistojen pohjalta on tilastoitavissa avoimena olevien työpaikkojen työsuhteen kesto ja työaika.
2. Työolobarometrin aineistokokoa tulisi kasvattaa tuhannesta palkansaajasta suuremmaksi, jotta uusien työnteon muotojen ja työvoiman käyttötapojen analyysi olisi paremmin mahdollista. Tämä edellyttää jonkin verran lisäresursseja.
3. Työolotutkimusten tekemisen aikaväli (viiden-kuuden vuoden välein) on nykyisellään mahdollisesti liian pitkä työelämän muutoksia ja niiden seuraamistarvetta ajatellen. Tiheämpään toteutukseen (neljä vuotta) tarvittaisiin kuitenkin lisäresursseja. Myös otoskoon kasvattaminen neljästä tuhannesta viiteen tuhanteen olisi perusteltua aineiston monipuolisemman käytettävyyden vuoksi. Niin ikään paneeliominaisuuden saaminen työolotutkimuksen aineistoihin olisi tutkimuksen näkökulmasta arvokasta, jotta voidaan seurata samojen vastaajien kohdalla tapahtunutta muutosta.
4. Tilastokeskus on jo aloittanut uudentyyppisen itsensä työllistäjiä koskevan tutkimuksen valmistelun. Tutkimus toteutetaan puhelinhaastattelu- ja

web-tutkimuksina syksyllä 2013 käytettävissä olevien resurssien puitteissa. Tutkimuksen tavoitteena on ensinnäkin saada tietoa itsensä työllistäjien työmarkkina-asemasta ja työoloista. Toiseksi tutkimus edesauttaisi tilastoinnin kehittämistä jatkossa, jotta muuttuneisiin tiedontarpeisiin pystyttäisiin vastaamaan aikaisempaa kattavammin. Tutkimuksen otos poimitaan Tilastokeskuksen Työvoimatutkimuksesta, mikä mahdollistaa itsensä työllistäjien ryhmän haarukoimisen mukaan otokseen. Tutkimuksen sisältöosa-alueet voidaan jakaa kolmeen pääteemaan: 1) yrittäjäksi ryhtyminen ja siinä toimiminen, 2) työn epävarmuus sekä 3) työolot ja työhyvinvointi. Tuloksia voidaan verrata palkansaajia koskevan työolotutkimuksen tuloksiin, sillä lomakkeen suunnittelussa hyödynnetään työolotutkimuksen tietosisältöä tietyiltä osin.

Ennen survey-tutkimuksen toteuttamista tehdään esitutkimus, jossa selvitetään laadullisin haastatteluin eri ammateissa toimivien itsensä työllistäjien kokemuksia yrittäjyydestä. Esitutkimuksen tietoa käytetään hyödyksi varsinaisen tutkimuksen lomakkeen suunnittelussa.

5. Samankaltaista tutkimusotetta, kuin itsensä työllistäjien kohdalla voisi jatkossa soveltaa myös vuokratyöntekijöihin, sillä vuokratyöntekijöitä ei ole nykyisissä survey-tutkimusaineistoissa tarpeeksi. Jotta vuokratyöntekijöiden motiiveista ja työoloista saataisiin kattava kuva, aineisto pitäisi kerätä erillistutkimuksessa.

#### **Toteutuneet toimet:**

1. Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimus on valmistunut.
2. Tilastokeskuksen Itsensä työllistäjät 2013 -tutkimus on valmistunut.
3. Työolobarometrin aineistokokoa on nostettu 1700:aan.



## Liite 3

### **Raportit ja selvitykset**

Luovilla aloilla työskentelevien ja muiden itsensä työllistävien sosiaaliturvatyöryhmän raportti  
[http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=6511574&name=DLFE-27620.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-27620.pdf)

Itsensä työllistäjät -vertailuselvitys, Sosiaaliturvan, kilpailulainsäädännön ja työ sopimuslainsäädännön soveltaminen Tanskassa, Ruotsissa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Virossa  
[http://www.tem.fi/files/35707/TEMrap\\_8\\_2013.pdf](http://www.tem.fi/files/35707/TEMrap_8_2013.pdf)

Itsensä työllistäjät Suomessa 2013  
[http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits\\_201400\\_2014\\_12305\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf)

Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio  
[http://www.tem.fi/files/35709/TEMjul\\_6\\_2013\\_web.pdf](http://www.tem.fi/files/35709/TEMjul_6_2013_web.pdf)

Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä  
[http://www.tem.fi/files/36534/TEMjul\\_16\\_2013\\_web\\_24042013.pdf](http://www.tem.fi/files/36534/TEMjul_16_2013_web_24042013.pdf)

Vuokratyöopas  
[http://www.tem.fi/files/35643/TEM\\_vuokratyöopas\\_net.pdf](http://www.tem.fi/files/35643/TEM_vuokratyöopas_net.pdf)

# Lausumat

Elinkeinoelämän keskusliitto EK  
KT Kuntatyönantajat  
Kirkon työmarkkinalaitos  
Suomen Yrittäjät  
Valtion työmarkkinalaitos

**TÄYDENTÄVÄ KANNANOTTO**  
12.1.2015

Suomen talouden tilanne on vakava. Suomi velkaantuu ja työttömyys lisääntyy. Sen vuoksi kaikki työmarkkinoita jäykistävät ja työllistämistä rajoittavat toimet ovat väärän suuntaisia. Työmarkkinoilla olisi pyrittävä ennemminkin työllistämisen esteiden purkamiseen kuin uusien työllistämiskynnysten luomiseen.

Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportin johtopäätöksissä (4) todetaan, että työryhmän työn aikana on esitetty erilaisia näkemyksiä työlainsäädännön uudistamistarpeista. Palkansaajakeskusjärjestöjen esiin nostamat uudistamistarpeet ovat liittyneet ensi sijassa itsensä työllistäjien asemaan ja tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden työsopimuksiin.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, KT Kuntatyönantajien, Kirkon työmarkkinalaitoksen, Suomen Yrittäjien ja Valtion työmarkkinalaitoksen mielestä itsensä työllistäjien asemaan liittyvät haasteet eivät edellytä lakimuutoksia tai kolmikantaisen valmistelun aloittamista. Katsomme, että työsopimuslain 1 §:ään ei ole tule lisätä olettaa, jonka mukaan henkilökohtaista työsuoritusta edellyttävää sopimusta olisi pidettävä työsopimuksena. Tällainen muutos jäykistäisi entisestään työmarkkinoita, se lisäisi epävarmuutta työsopimussuhteisen palkkatyön ja yrittäjyyden välisessä rajanvedossa ja heikentäisi sosiaaliturvajärjestelmämme toimivuutta. Myös itsensä työllistäjien neuvotteluasemaa ja -oikeuksia on esitetty paranttavaksi lainsäädännöllä. Emme pidä tällaista lainsäädäntöä tarpeellisena eikä EU:n kilpailusääntöjen vuoksi todennäköisesti edes mahdollisena.

Katsomme myös, ettei tarvittaessa työhön kutsuttavien työntekijöiden osalta ole tarvetta lainsäädäntömuutoksiin. Asiaa on käsitelty työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa työelämän sääntelyryhmässä eikä se ole esittänyt lakimuutoksia tai kolmikantaisen valmistelun aloittamista.

8.1.2015

## Työntekijäpuolen kommentit Trendityöryhmän loppuraporttiin

Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän työskentelyssä on ollut useita henkilövaihdoksista johtuneita katkoja. Tästä johtuen myös loppuraportissa kuvataan pääosin viimevaiheessa esillä olleita itsensätyöllistäjiä koskevia kysymyksiä, ei koko toimikauden aikana tehtyä työtä.

Keskeisiä itsensätyöllistäjiä koskettavia ongelmia ovat alhainen tulotaso ja epäselvyys omasta statuksesta. Työlainsäädännöllisen aseman selkeyttämiseksi lakiin tarvittaisiin työsuhteen oletta, jonka pohjalta toimitaan, ellei muuta osoiteta.

Palkansaajakeskusjärjestöt ja Itsensätyöllistäjien yhteistyöryhmä ovat esittäneet, että osapuolten aseman selkeyttämiseksi jo sopimuksen solmimishetkellä työsopimuslakiin olisi lisättävä oletta, jonka mukaan henkilökohtaista työsuoritusta edellyttävää sopimusta on pidettävä työsopimuksena. Samalla kokonaisarviointin kriteereitä ja perusteluja on ajantasaistettava ottamalla eduskunnan edellyttämällä tavalla huomioon kansainvälisten työjärjestöjen työsuhdetta koskeva suositus nro 198 ja siinä mainitut kriteerit kuten riippuvuus- ja alistussuhteen olemassaolo.

Sosiaalisen polkumyynnin estämiseksi myös itsensätyöllistäjien neuvotteluasemaa ja -oikeuksia on parannettava lainsäädäntöteitse.

Työnantajan ja työntekijän sitoumusten tulee olla tasapainossa myös niissä työsuhteisen työn erilaisissa käyttötavoissa, joita nykylainsäädäntö ei tunnista. Ongelmat ja toimialakohtaisten ratkaisujen riittämättömyys on hallituskauden aikana selvitetty jo useissa eri työryhmissä. Kehityksen myötä lainsäädäntöön syntynyt aukko on nyt paikattava lainsäädännöllä, joka sallii vain sellaiset työsopimukset, joissa työntekijälle korvataan koko se aika jonka hän on velvollinen olemaan työnantajan käytettävissä.

### **Johtopäätöksiä**

Keskeinen kysymys on, miksi toimeentuloon riittämätön sekä työsuhteessa että itsensätyöllistäjänä tehtävä työ lisääntyy ja miten tätä muutosta voitaisiin paremmin hallita. Samalla kun lainsäädäntö päivitetään vastaamaan tämän päivän työelämää, tutkimusta syistä ja ratkaisukeinoista muutoksen hallitsemiseen tulee jatkaa. Kehitykseen liittyviä haasteita ovat mm. sopijaosapuolten mahdollisuus ymmärtää työntekoa koskevia sopimusmuotoja sekä niihin työ-, sosiaali- ja verotuslainsäädännössä liittyviä oikeuksia ja velvollisuuksia, työntekoon liitetyn turvan ulottuminen vain osaan työnteosta ja vain työnantajan tarpeiden mukaan joustavien työmuotojen tukeminen sosiaaliturvalla.

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>	<b>Julkaisu-aika   Publiceringstid   Date</b>
Arbetsgruppen för att klargöra förändringstrender i fråga om hur arbetskraften utnyttjas och under vilka former arbete utförs samt för att utveckla dem	Januari 2015
Ordförande Jenni Karjalainen Sekreterare Jan Hjelt	<b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy
	<b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 29.9.2011
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Slutrapport av arbetsgruppen för att klargöra förändringstrender i fråga om hur arbetskraften utnyttjas och under vilka former arbetet utförs samt för att utveckla dem	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b> Arbets- och näringsministeriet tillsatte den 29 september 2011 en förvaltningsövergripande arbetsgrupp för att klargöra förändringstrender på arbetsmarknaden och inom företagsverksamheten, särskilt frågan om hur arbetskraften utnyttjas och under vilka former arbetet utförs. Arbetsgruppens mandatperiod var 1.10.2011–30.3.2012. Arbets- och näringsministeriet beslutade den 29 mars 2012 att förlänga arbetsgruppens mandatperiod till utgången av regeringsperioden. Arbetsgruppens uppdrag var att följa hur utförandet av de uppgifter som nämns i tillsättningsbeslutet framskrider fram till utgången av den pågående regeringsperioden. Arbetsgruppen överlämnade sin mellanrapport till arbets- och näringsministeriet den 15 maj 2012. I mellanrapporten beskrivs fenomenen på arbetsmarknaden ur deltidansättas, den hyrda arbetskraftens, visstidsanställdas och självsysselsättningens synvinklar. Arbetsgruppens mellanrapport inbegrep åtta förslag till åtgärder. Arbetsgruppen överlämnade sin slutrapport till arbets- och näringsministeriet den 23 januari 2015. Till slutrapporten har bifogats kompletterande uttalanden från både arbetsmarknadsorganisationer som företräder arbetsgivare och från arbetsmarknadsorganisationer som företräder arbetstagare. Arbetsgruppen har under arbetets gång behandlat och följt med hur de åtgärder som föreslogs i mellanrapporten har genomförts. I arbetsgruppens slutrapport behandlas sådana huvudtrender som identifierats i arbetsgruppens mellanrapport och förutspås deras framtida utveckling. I slutrapporten behandlas dessutom särskilt ställningen för dem som sysselsätter sig själva ur arbetsrättens, socialskyddets och konkurrensrättens synvinklar. Arbetsgruppen har gjort fem viktiga iakttaganden som slutsats av sitt arbete. Det är inte ändamålsenligt eller förståndigt att skapa en tredje grupp utöver de två befintliga, dvs. att vara anställd i ett anställningsförhållande eller att vara företagare. Med tanke på rättssäkerheten bör båda parterna ha klart för sig huruvida arbetet utförs i ett anställningsförhållande eller som företagare. För att detta skulle kunna förverkligas krävs särskilt bättre samordning av myndighetsförfarandena och effektivare informationsspridning. I och med strukturomvandlingen blir arbetsmarknaden diversifierad och det blir vanligare att arbete utförs under nya former. Sådant arbete som utförs på uppdrag ökar när sektorerna genomgår förändringar och företag söker nya sätt att organisera arbetet. När det gäller lagstiftningen bör man genom en totalgranskning bedöma hur förändringarna bäst skulle kunna hanteras, så att utdelning av arbetsmarknaden kan undvikas. Problemen med ofrivilligt deltidarbete handlar i första hand om utkomsten. Kompetent arbetskraft, tillräckliga arbetskraftstjänster samt jämlik och fungerande social trygghet är av central betydelse för att balanserad och hållbar sysselsättning ska kunna stödas. Det är viktigt att man på arbetsmarknaden söker branschvisa lösningar på de utmaningar som är förenade med deltidarbete. Under arbetets gång har det framförts olika slags uppfattningar om behoven av reformera arbetslagstiftningen. Visstidsarbete och ofrivilligt deltidarbete berör kvinnor i större utsträckning än män. Sätten att utnyttja arbetskraften ska i fortsättningen bedömas också ur jämställdhetens synvinkel. Det gemensamma målet bör vara en så välfungerande och jämlik arbetsmarknad som möjligt. Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor/Jan Hjelt, tfn 050 396 0199	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> trenderna på arbetsmarknaden, visstidsanställning, hyrd arbetskraft, deltidarbete, självsysselsättning	
<b>Painettu julkaisu   Inbunden publikation   Printed publication</b>	<b>Verkkojulkaisu   Nätpublikation   Web publication</b>
<b>ISSN</b>	<b>ISSN</b> 1797-3562
<b>ISBN</b>	<b>ISBN</b> 978-952-227-932-3
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b>	<b>Kieli   Språk   Language</b>
63	Suomi, Finska, Finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b>	<b>Kustantaja   Förläggare   Sold by</b>
Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	vain sähköinen julkaisu endast som elektronisk publikation published in electronic format only

<b>Tekijät   Författare   Authors</b>  Working group examining and developing change trends in the use of the labour force and in the ways of working  Chairperson Jenni Karjalainen Secretary Jan Hjelt	<b>Julkaisu aika   Publiceringstid   Date</b> January 2015 <b>Toimeksiantaja(t)   Uppdragsgivare   Commissioned by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy <b>Toimielimen asettamispäivä   Organets tillsättningsdatum   Date of appointment</b> 29 September 2011
<b>Julkaisun nimi   Titel   Title</b> Final report of the working group examining and developing change trends in the use of the labour force and in the ways of working	
<b>Tiivistelmä   Referat   Abstract</b> On 29 September 2011, the Ministry of Employment and the Economy appointed a cross-administrative working group to examine change trends in the labour market and entrepreneurial activities, particularly from the perspective of the ways in which the labour force is used and ways of working. The working group was appointed for a term starting on 1 October 2011 and ending on 30 March 2012. On 29 March 2012, the Ministry of Employment and the Economy decided to extend the term of the working group until the end of the government term. The task of the working group is to monitor progress in the tasks specified in the working group appointment decision until the end of the current parliamentary term. The working group submitted its interim report to the Ministry of Employment and the Economy on 15 May 2012. The interim report describes labour market phenomena from the perspective of part-time work, temporary agency work, fixed-term work and self-employment. The working group presented eight proposals for measures in its interim report. The working group submitted its final report to the Ministry of Employment and the Economy on 23 January 2015. Additional opinions of the labour market organisations representing the employers and labour market organisations representing the wage-earners are appended to the final report. The working group has examined and monitored the implementation of the measures laid out in the interim report. In its final report, the working group discusses the key trends presented in the interim report and assesses the way in which they will develop. The final report also examines in more detail the status of the self-employed from the perspective of labour law, social security and competition law. The working group makes five main observations. There is no reason to create a third group between employment relationship and entrepreneurship. For reasons of legal certainty, both parties must know whether the work is in the form of an employment relationship or entrepreneurship. However, this would require better coordination of official practices and more effective sharing of information. As a result of the structural change process, the labour market is becoming more diverse and new ways of working are becoming increasingly common. Work carried out as assignments is becoming more widespread as business sectors change and companies are seeking new ways of organising work. There should be an overall legislative examination of how the change can be managed in an effective manner so that a divided labour market can be avoided. The problems concerning undesired part-time work are mainly a matter of livelihood. The skill level of the labour force, adequate employment services and fair and smoothly functioning social security are central to the support of balanced and sustainable employment. In the labour market, it is important to seek sector-specific solutions to the challenges of part-time work. Different views concerning the need to reform labour legislation have been presented during the term of the working group. Fixed-term work and undesired part-time work concern women more than men. The effects of the ways of using labour force should also in the future be examined from the perspective of gender equality. Smoothly working labour market characterised by a high degree of gender equality should be the joint aim.	
MEE contacts: Labour and trade department/Jan Hjelt, tel. +358 50 396 0199	
<b>Asiasanat   Nyckelord   Key words</b> Labour market trends, fixed-term employment relationships, temporary agency work, part-time work, self-employed persons	
<b>Painettu julkaisu   Inbunden publikation   Printed publication</b> <b>ISSN</b>	<b>Verkkajulkaisu   Nätpublikation   Web publication</b> <b>ISSN</b> 1797-3562
<b>ISBN</b>	<b>ISSN</b> 978-952-227-932-3
<b>Kokonaissivumäärä   Sidoantal   Pages</b> 63	<b>Kieli   Språk   Language</b> Suomi, Finska, Finnish
<b>Julkaisija   Utgivare   Published by</b> Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	<b>Kustantaja   Förläggare   Sold by</b> vain sähköinen julkaisu endast som elektronisk publikation published in electronic format only

# Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti

Työryhmän loppuraportissa käsitellään työryhmän väliraportissa havaittuja päätrendejä, joita ovat osa-aikatyö, vuokratyö, määräaikainen työ ja itsensätyöllistäminen sekä arvioidaan niiden kehitystä tulevaisuudessa. Lisäksi loppuraportissa käsitellään erityisesti itsensätyöllistäjien asemaa työoikeuden, sosiaaliturvan ja kilpailuoikeuden kannalta.

Työryhmä tekee johtopäätöksenä viisi keskeistä havaintoa. Työsuhteen ja yrittäjyyden välille ei ole tarkoituksenmukaista tai järkevää luoda kolmatta ryhmää. Oikeusvarmuuden vuoksi molempien osapuolten tulee olla tietoisia, teetetäänkö työ työsuhteessa vai yrittäjätyönä. Tämän toteutuminen vaatii etenkin viranomaiskäytäntöjen parempaa yhteensovittamista ja tehokkaampaa tiedonjakoa.

Rakennemuutoksessa työmarkkinat moninaistuvat ja uudenlaiset työnteon muodot yleistyvät. Toimeksiannolla teetetävä työ lisääntyy toimialojen muuttuessa ja yritysten etsiessä uusia tapoja työn organisoimiseen. Lainsäädännössä tulisi kokonaistarkasteluna punnita, kuinka muutosta kyetään tehokkaimmin hallitsemaan siten, että vältytään kahtia jakaantuneilta työmarkkinoilta.

Vastentahtoisen osa-aikatyön ongelmat liittyvät ensisijaisesti toimeentuloon. Työvoiman osaaminen, riittävät työvoimapaalvelut, yhdenvertainen ja toimiva sosiaaliturva ovat keskeisiä tasapainoisen ja kestävästi työllistämisen ja työllistymisen tukemisessa. Työmarkkinoilla on tärkeää hakea toimialakohtaisia ratkaisuja osa-aikatyön haasteisiin.

Työryhmän työn aikana on esitetty erilaisia näkemyksiä työläinsäädännön uudistamistarpeista.

Määräaikaistyö ja vastentahtoinen osa-aikatyö kohdistuvat enemmän naisiin kuin miehiin. Työvoiman käyttötapojen vaihtuksia on jatkossakin arvioitava myös sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Yhteisenä tavoitteena tulee olla mahdollisimman toimivat ja tasa-arvoiset työmarkkinat.

Sähköinen julkaisu  
ISSN 1797-3562  
ISBN 978-952-227-932-3



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ  
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET  
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY