

Eila Tuominen

EPÄTYYPILLINEN TYÖ JA TYÖELÄKEVAKUUTUS

Epätyypillinen työ viimeaikaisten tutkimusten
ja eläketurvan karttumista koskevien
säännösten valossa



ELÄKETURVAKESKUS
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Raportteja
N:o 3
1996

EPÄTYYPILLINEN TYÖ JA TYÖELÄKEVAKUUTUS

Epätyypillinen työ viimeaikaisten tutkimusten
ja eläketurvan karttumista koskevien
säännösten valossa

Eila Tuominen



Raportteja

N:o 3

1996

ISBN 952-9639-42-2
ISSN 1238-5948

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	5
Epätyypillisen työn käsitteestä	5
Työeläkevakuutuksen piiriin kuuluva työ	7
2. EPÄTYYPILLINEN PALKKATYÖ	13
Määräaikainen työ	13
Osa-aikainen työ	19
Etätyö	25
Vuokratyö	27
Työosuuskuntatyö	29
Muita epätyypillisiä palkkatyön muotoja	31
Arvioita epätyypillisen palkkatyön laajuudesta	33
Epätyypilliset työsuhteet ja työeläkevakuutus	34
3. ITSENSÄ TYÖLLISTÄMINEN JA UUSYRITTÄJYYS	43
Työsuhteen ja yrittäjyyden välinen rajanveto työeläkevakuutuksessa	49
4. EPÄVIRALLINEN TALOUS J A HARMAA TYÖ	55
5. EPÄTYYPILLISTEN TYÖMUOTOJEN KEHITYKSESTÄ	59
6. LOPUKSI	65
KIRJALLISUUS	67

1. JOHDANTO

Epätyypillisen työn käsitteestä

Epätyypillinen työ määritellään tavallisesti normaalityön vastakohtana, jolla tarkoitetaan kokoaikaista pysyvää palkkatyötä yhden työnantajan palveluksessa tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työsopimuslain mukaan kyse on tällöin toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta. Normaalityösuhteessa työ tehdään työnantajan tiloissa, ei esimerkiksi etätöinä kotona. Normaalityö sisältää oletuksen työnteon jatkuvuudesta koulutuksen päättämisestä eläkeikään.

Epätyypillinen työ on siten sateenvarjokäsite, jonka alle on koottu erilaisia normaalityösuhteesta poikkeavia työmuotoja. Epätyypillisen työn synonyymeinä käytetään käsitteitä ei-tyypillinen ja ei-standardisoitu työ tai työllisyys. Lisäksi käytetään käsitettä erityiset työnteon muodot nimenoman silloin, kun epätyypilliseen työhön sisällytetään myös muuta kuin työsuhteessa tehtyä työtä (esim. Nätti 1990,1994, Julkunen & Nätti 1995, Repo 1992, Alava 1994).

Epätyypillinen työ luokitellaan usein kolmeen pääkategoriaan: epätyypillisiin työsuhteisiin, itsensä työllistämiseen ja säätelemättömään tai luvattomaan työhön (Córdova 1986, 643-645). Näistä kategorioista ensiksi mainittu ymmärretään yleisimmin epätyypillisen työn alueeksi. Tällaisissa työsuhteissa työntekijä voi olla työsuhteessa useisiin työnantajiin (tilapäistyövoimaa vuokraavat työnantajat, työosuuskunnat), tehdä työtä muualla kuin työnantajan tiloissa (mm. puhelinmyynti ja muu etätö kotona), tehdä osa-aikatyötä tai kestoltaan rajoitettua määräaikaista työtä. Yhteen työsuhteeseen voi myös liittyä useita epätyypillisen työn piirteitä. Esimerkiksi osa-aikaisista työsuhteista huomattava osa on määräaikaaisia. Epätyypillisistä työsuhteista yleisimpiä ja tutkituimpia eri maissa ovat juuri osa-aikaiset ja määräaikaaiset työsuhteet (vrt. Delsen 1991,123).

Toinen epätyypillisen työn kategoria käsittää uudenlaisen, ei-agraarisen itsensä työllistämisen. Monet epätyypillisen työllisyyden muodot ovat luokiteltavissa yrittäjyydeksi. Itsensä työllistämisen kategoria muodostuu erilaisista ei-työsuhteisista työmuodoista (toimiminen freelancerina, kotiansiotyössä, alihankkijana, perhehoitajana, hoivatyöyrittäjänä jne.). Kyse on usein epävarmasta ja riskialttiista yrittäjyydestä.

Viime vuosina on yleistynyt yrittäjyys, jolle on tyypillistä se, että henkilö siirtyy työsuhteesta yrittäjäksi joko suoraan tai työttömyyden kautta työtätehtävien pysyessä kuta kuinkin samoina. Yrittäjyyteen siirtymistä on ollut erityisesti yksityisellä sektorilla, mutta myös julkisella sektorilla, kun julkisia palveluja on karsittu kustannussyistä ja tilalle on syntynyt yksityisiä palveluyrityksiä (Rytkönen 1995a, Alava 1994).

Kolmantena epätyypillisyyden muotona on säätelemätön työllisyys, eli lakien ja kollektiivisten sopimusten ulkopuolelle jäävä työ. Kategoria käsittää muun muassa harmaan talouden alueen, verojen ja muiden pakollisten maksujen välttämistarkoituksessa viranomaisilta salassa tehdyn työn. Laajasti määriteltynä tähän epävirallisen talouden alueeseen luetaan harmaan talouden ohella myös kotitaloustyö ja epävirallisissa sosiaalisissa verkostoissa tehtävä työ, jotka usein jäävät sosiaaliturvalainsäädännön ulkopuolelle tai heikon sosiaaliturvan varaan (Saari 1991). Tällainen työllisyys kytkeytyy useissa Euroopan maissa perheenjäsenten tai ilman työlupaa olevien ulkomaalaisten työpanokseen (Córdova 1986, 645).

Säätelemättömän työllisyyden alue on laaja ja tutkimus hajanaista.

Epätyypillistä työtä pidetään joustavuuden lähteenä, mutta samalla potentiaalisesti epävarmana ja riskialttiina työnä, jonka tekijät ovat vaarassa jäädä heikon työsuhde- ja sosiaaliturvan varaan. Epätyypillisen työn on arvioitu yleistyneen laman aikana ja kehityksen on pelätty johtavan työvoiman lisääntyvään eriarvoistumiseen ja työmarkkinoiden lohkoutumiseen, työvoiman jakautumiseen vakaisiin ja epävakaisiin työsuhteisiin, pitkäaikaisesti työmarkkinoiden ulkopuolelle ajautuneisiin sekä työmarkkinoilta jalansijaa etsiviin, etupäässä nuoriin.

Käsillä olevan selvityksen tarkoituksena on valottaa epätyypillisen työn eri muotoja ja kehitystä eläketurvan karttumiseen liittyvänä kysymyksenä. Selvityksessä on rajoitettu pääosin suomalaisiin 1990-luvulla julkaistuihin tutkimuksiin ja tilastolähteisiin. Kun tarkastellaan epätyypillisen työn kehityssuuntia, on katsauksessa viittauksia myös muihin Euroopan maihin. Tätä selvitystä varten ei ole systemaattisesti kerätty ulkomaista tutkimusta.

Työeläkevakuutuksen piiriin kuuluva työ

Työeläkevakuutus kattaa työ- ja virkasuhteessa sekä yrittäjänä tehdyn työn. Muu kuin ansiotoiminta työsuhteessa tai yrittäjänä jää työeläketurvan ulkopuolelle. Epätyypillisten työmuotojen lisääntyminen aiheuttaa soveltamiongelmia työeläkevakuutuksen piiriin kuuluvan ja sen ulkopuolelle jäävän työn välillä. Samoin työeläkelakien soveltaminen työntekijän ja yrittäjän välisessä rajanvedossa lisääntyy, kun työsuhteista työtä siirtyy yhä enemmän yritystoiminnaksi, kuten alihankintatyöksi tai toimeksiantosuhteeksi.

Rajanvetoa työntekijän ja yrittäjän välillä tehdään työsopimuslaissa määritellyn työsuhteen käsitteen perusteella. Työsuhdetta ja yrittäjyyttä koskevissa rajatapauksissa tutkitaan, täyttyykö työsopimuslain 1 §:ssä määritellyt työsuhteen tunnusmerkit. Pääasiassa tähän tunnusmerkistöön perustuu myös työeläkevakuutusta koskeva ratkaisukäytäntö. Työsuhteen ja yrittäjyyden välisen rajanvedon problematiikkaa työeläkevakuutuksessa tarkastellaan lähemmin yritystoimintaa käsittelevän luvun yhteydessä.

Yrittäjien eläkelain mukaan yrittäjäksi katsotaan henkilö, joka tekee ansiotyötä olematta tässä työssään virka- tai työsuhteessa. Myös yrittäjän perheenjäsen on yrittäjä, jos hän työskentelee yrityksessä, mutta ei ole työssään työsuhteessa. Avoimen yhtiön tai kommandiittiyhtiön vastuunalainen yhtiömies on aina yrittäjä. Osakeyhtiön johtavassa asemassa oleva toimihenkilö on YEL:n piiriin kuuluva yrittäjä, jos hän joko yksin tai yhdessä perheenjäsentensä kanssa omistaa yli 50 prosenttia yhtiön osakkeista tai yli 50 prosentin äänimäärän tuottavan osan osakkeista.

Työeläkevakuutuksen ulkopuolelle jäävät vain pienimuotoista yritystoimintaa harjoittavat, joiden ansiotulot ovat vähäiset. Yrittäjänä toimivat henkilöt kuuluvat YEL:n piiriin, kun työtulot ovat keskimäärin vähintään 2 231 mk kuukaudessa ja vuosittainen tulo YEL:n piirissä on vähintään 26 772 mk (maalaisyrittäjillä MYEL:ssa 13 386 mk). Edellytyksenä lain piiriin kuulumiselle on, että henkilö on 18-64-vuotias ja yritystoiminta on jatkunut vähintään 4 kuukautta.

Työsuhteiset työt kuuluvat työntekijäin eläkelain TEL:n tai muiden vastaavien työntekijöitä ja virkamiehiä koskevien eläkelakien piiriin. Kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, työnantajan velvollisuutena on työntekijän työeläkevakuutuksen järjestäminen. TEL:n mukaan vakuuttamisvelvollisuuden ulkopuolelle jäävät ainoastaan alle kuukauden kestävät työsuhteet ja TEL:n mukaisen vähimmäisansiorajan alle jäävät työt (vuonna 1996 1 115 mk/kk). Näiden karenssisäännösten tarkoituksena on rajata vakuutuksen ulkopuolelle eläketurvan kannalta vähäiset sivutoimet samoin kuin hyvin tilapäisluonteiset työt.

Ansion määrää ja työn kestoa koskevat vaatimukset ovat paljolti samat yksityisen ja julkisen sektorin eläkelaeissa. Karenssisäännösten voimaantuloa ja muuttumista kuvataan seuraavassa yksityisen sektorin eläkelakien osalta.

Työsuhteen keston karenssi säädettiin alun alkaen TEL:ssa kuudeksi kuukaudeksi, josta se lyheni ensinnä neljäksi kuukaudeksi (1.1.1965) ja sittemmin kuukauden pituiseksi (1.7.1971). Kuukauden keston karenssia täydentämään säädettiin kolmen kuukauden niin kutsuttu ketjutussääntö (1.2.1987). Lainmuutos toi työeläkevakuutuksen piiriin tietyin edellytyksin myös sellaiset alle kuukauden kestäneet työsuhteet, joissa työntekijä työskentelee vähintään kolmena peräkkäisenä kuukautena saman työnantajan palveluksessa. Edellytyksenä työeläkevakuuttamiselle on, että kunakin kalenterikuukautena työansio on vähintään edellä mainitun rajamäärän suurui-

nen ja työaika vähintään 20 tuntia kuukaudessa. Ketjutussäännön ¹⁾ tarkoituksena on tuoda usein toistuvat lyhytaikaiset työsuhteet eläketurvan piiriin. Säännös ehkäisee myös määräaikaisen työsopimuksen käyttöä työeläkemaksun kiertämistarkoitukseen.

Vuoden 1996 alusta lukien kolmen peräkkäisen kuukauden vaatimus lyheni kahdeksi kuukaudeksi. Aikaisempaa useammin lyhytkestoiset työsuhteet saman työnantajan palveluksessa tulevat vakuutuksen piiriin, kun 31.12.1995 jälkeen alkaneet alle kuukauden pituiset työsuhteet ketjutetaan yhdeksi työsuhteeksi, jos niitä on vähintään kahtena peräkkäisenä kalenterikuukautena. Palkkaa ja tuntimäärää koskevat ketjutuksen edellytykset pysyvät samoina.

Samasta ajankohdasta vakuuttamisvelvollisuuden kiertämistä koskeva TEL:n lisäys (TEL:n 1 §:n 6 momentti) tuli voimaan. Sen mukaan eläketurvan järjestämisvelvollisuutta ratkaistaessa on meneteltävä asian todellisen luonteen ja tarkoituksen mukaisesti, jos voidaan epäillä kysymyksessä olevan eläketurvan järjestämisvelvollisuuden kiertämisen.

Eläketurvan karttumista on TEL:ssa rajoitettu paitsi työsuhteen kesto ja palkan määrää myös työntekijän ikää koskevalla ehdolla. Vanhuuseläkkeeseen oikeuttavaksi ajaksi luetaan kunkin työsuhteen osalta 23 vuoden iän täyttämisen jälkeen palveltu aika 65 vuoden ikään saakka. Alle 23-vuotiaana tehdyistä töistä ei vanhuuseläkettä kartu. Sitä vastoin työkyvyttömyys- ja perhe-eläketurva koskee myös alle 23-vuotiaita. Työntekijän vakuuttamisvelvollisuus alkaa TEL:ssa sen vuoden alusta, jolloin hän täyttää 14 vuotta.

1) Ketjutyösuhteen katsotaan alkavan ensimmäisen ketjun piiriin kuuluvan työjakson alkaessa ja päättyvän viimeisen ketjuun sisältyvän työsuhteen päättyessä. Ketjutyösuhteeseen sisältyvät siten näiden työjaksojen väliin jäävät päivät, jolloin henkilö ei ole ollut työssä. Eläkepalkka lasketaan ketjuun kuuluvien työjaksojen yhteenlaskettujen palkkojen perusteella siten, että erillisten jaksojen yhteenlaskettu palkka jaetaan ketjutyösuhteeseen sisältyvien päivien määrällä ja kerrotaan näin saatu päiväpalkka 30:llä. Eläketeknisesti tämä merkitsee sitä, että eläkettä kartuttava aika on pääsääntöisesti todellista työssäoloaikaa pidempi, muuta eläkepalkka pienenee, kun se "venytetään" koko ketjutyösuhteen ajalle.

Eläketurvaa jää siten karttumatta nuorilla henkilöillä sekä henkilöillä, joilla on alle kuukauden kestäviä satunnaisia töitä yleensä eri työnantajille. Eläketurvaa voi jäädä karttumatta myös TEL:n piiriin kuuluvasta työstä eläkkeen laskentatekniikan vuoksi. TEL-eläkettä karttuu täysistä kuukausista, joten vajaat kuukaudet eivät kartuta eläkettä. Niistä ei peritä myöskään työnantajan TEL-maksua. Osakuukausillakin saattaa olla merkitystä henkilöille, joiden työura koostuu suuresta määrästä lyhyitä työsuhteita.

Työeläkevakuutuksen rajaussäännöksiä tarkasteltaessa on otettava huomioon myös TEL-palkan rajaukset. Käytännössä TEL-palkka on yleensä sama kuin se palkka, joka työntekijälle on suoritettu vastikkeena hänen tekemästään työstä ja josta on toimitettu ennakonpidätys. TEL-palkkaan voi kuitenkin tulla luettavaksi työansioita, jotka ovat ennakonpidätyksestä vapaita, ja toisaalta kaikki ennakonpidätyksen alainen tulo ei ole työeläkelakien mielessä eläkepalkkaa. Soveltamiskäytännössä on pyrkimyksenä ollut rajata TEL-palkan ulkopuolelle sellaiset edut ja suoritukset, jotka kylläkin saadaan työsuhteen perusteella mutta muuten kuin sovittuna vastikkeena suoritettavasta työstä (ks. eläkepalkan määräytymisestä Eläketurvakeskuksen yleiskirje A 8/90, Tapio 1995a).

Eläkepalkka saattaa olla ongelmallisempi asia yrittäjillä, joilla se määräytyy yrittäjälle vahvistetun työtulon perusteella. Työtulo vahvistetaan yrittäjän toimintaolosuhteiden ja Eläketurvakeskuksen ohjeiden mukaan. YEL-työtulolla ei tarkoiteta yrittäjätoiminnasta saatavaa ansiota, vaan sillä hinnoitellaan yrittäjän työpanosta yrityksessä. Työtulon tulisi vastata vähintään sellaista palkkaa, jota olisi maksettava, jos yrittäjän työtä tekemään palkattaisiin vastaavan ammattitaidon omaava henkilö. Käytäntö on osoittanut, että yrittäjä kustannuksia säästääkseen usein ilmoittaa työtulonsa liian alhaiseksi, mikä välittyy suoraan aikanaan maksettavaan eläkkeen määrään (Tapio 1995b).

Poikkeuksellisesti niille aloille, joille lyhytkestoiset työsuhteet ovat luonteenomaisia, säädettiin alun alkaen oma työeläkelakinsa (LEL voim. 1.7.1962). Aluksi lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden eläkelakia sovellettiin vain LEL-alojen, maatalous-, metsä-, rakennus- ja satama-

alojen lyhyisiin työsuhteisiin. Vuoden 1969 alusta lukien myös LEL-alojen pysyviksi ja ympärivuotiseksi tarkoitetut työsuhteet vakuutettiin LEL:n mukaan. Tällöin kuitenkin LEL-alojen toimihenkilöt ja muiden kuin rakennusliikkeen palveluksessa olevat putki- ja sähkötyötä tekevät työntekijät jätettiin TEL:n piiriin. Muut LEL-aloilla tehdyt työt kuuluvat lain piiriin ja siten eläkevakuutuksen piiriin työsuhteen kestosta riippumatta. Eläkeoikeuden saaminen edellyttää kuitenkin, että LEL-ansiot ylittävät vuodessa säädetyn vähimmäismäärän (vuonna 1996 3.520 mk).

Lyhytkestoisten töiden eläkevakuutuksen piiriin kuuluminen parani vuoden 1986 alussa, kun eräiden työsuhteessa olevien taiteilijoiden ja toimittajien eläkelaki TaEL tuli voimaan. Laissa on lueteltu ne ammatit ja työt, jotka kuuluvat TaEL:n piiriin. LEL:n tapaan myöskään TaEL:ssa ei ole työsuhteen keston karenssia. Eläkeoikeuden edellytyksenä kuitenkin on, että ansiot ylittävät kalenterivuoden aikana laissa säädetyn vähimmäismäärän (vuonna 1996 6.693 mk). Eläketurvan ulkopuolelle jäävät siten hyvin satunnaisuoluiset sekä LEL:n että TaEL:n piiriin kuuluvat työt.

Ilman työsuhteen keston karenssia ovat myös merimieseläkelain (MEL) piiriin kuuluvat työt. Vaikka merimieseläkelaisissa ei ole säädetty vähimmäisansiorajaa vuositulolle, myös MEL:n piirissä eläketurvan ulkopuolelle voivat jäädä ainoastaan tilapäisluontoiset työt. Kalenterivuoden aikana tehdyt alle 15 työpäivää kestäneet työsuhteet yhdistetään yhdeksi työsuhteeksi. Jos työpäivien määrä yhteensä jää alle 15 päivän, eläketurvaa ei kartu näistä päivistä.

Kysymys voimassa olevien karenssirajojen soveltuvuudesta on edelleen ajankohtainen huolimatta siitä, että epätyypilliset työsuhteet ovat lain muutosten myötä tulleet entistä kattavammin työeläkevakuutuksen piiriin. Viime vuosien muutokset työmarkkinoilla ja käyty keskustelu työsuhteiden epätyypillisyydestä perustelevat asian huolellista selvittämistä.

Epätyypillistä työtä työeläkevakuutuksen kannalta tarkasteleva selvitys on osa Eläketurvakeskuksen tutkimushanketta, jonka tavoitteena on tutkia, kuinka paljon työsuhteita ja ansioita jää työeläkevakuutuksen rajuussään-

nösten vuoksi eläketurvan karttumisen ulkopuolelle. Vuoden 1991 työvoimatutkimuksen yhteydessä kerättyyn haastatteluaineistoon perustuvaa selvitystä (Kannisto 1991) lukuun ottamatta karensisäännösten merkitystä ei ole aikaisemmin tutkittu.

Työeläkevakuutuksen rajaussäännöstöä koskeva tutkimushanke käynnistyi syksyn 1995 tulopoliittisesta ratkaisusta, jossa työmarkkinaosapuolet sopivat, että Eläketurvakeskus laatii työeläketurvan ulkopuolelle jääviä työsuhteita ja palkkoja koskevan tutkimuksen yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja työeläkelaitosten kanssa.

2. EPÄTYYPILLINEN PALKKATYÖ

Epätyypillisiä työsuhteita tarkastellaan seuraavassa niiden yleisyyden mukaisessa järjestyksessä. Yleisimpiä ja eniten tutkittuja ovat määräaikaiset ja osa-aikaiset työsuhteet.

Epätyypillisten työsuhteiden yleisyyden selvittäminen on jossain määrin ongelmallista siitä syystä, että nämä työsuhteet ovat usein päällekkäisiä. Esimerkiksi osa-aikaisista työsuhteista huomattava osa on määräaikaisia ja päinvastoin. Tilastolähteistä ei saada selville epätyypillisten työsuhteiden kokonaismäärää niin, että eri työmuotojen päällekkäisyydet olisi otettu huomioon. Lisäksi joissakin tapauksissa on epävarmaa, tilastoituvatko epätyypilliseksi katsottavat työt tällaisiksi työsuhteiksi, kuten vuokratyö määräaikaiseksi työksi. Näistä ongelmista huolimatta tutkimuksissa on esitetty arvioita myös epätyypillisten työsuhteiden kokonaismäärästä.

Palkkatyötä koskevan jakson lopussa selvitetään sitä, miten näitä työsuhteisiä työmuotoja on säännelty työeläkevakuutuksessa. Joihinkin tässä tarkasteltavista työmuodoista, muun muassa etätöihin sisältyy palkkatyön ohella myös yritystoimintaa. Näiltä osin palkkatyötä ja yrittäjyyttä koskevissa tarkasteluissa on hiukan päällekkäisyyttä.

Määräaikainen työ

Määräaikaisen työn tilastollinen määritelmä johdetaan pysyvästä työsuhteesta, joka on joko virkasuhde tai toistaiseksi voimassa oleva työsuhte. Kaikki muut ovat määräaikaisia (Työmarkkinat 1995:12, 23, vrt. Repo 1992, 4). Määritelmä aiheuttaa ongelmia esimerkiksi vuokratyöntekijöiden luokittelussa, koska työntekijä voi olla pysyvässä työsuhteessa työnvuokrausyritykseen, joka puolestaan vuokraa työntekijän määräaikaisesti yrityksille. Käytännön on todettu olevan epäyhtenäinen vuokratyöntekijöiden tilastollisen luokittelun osalta. Jossain määrin sama pätee myös työosuuskuntien jäsen-

ten asemaan ja työhön. Työntekijä on työsuhteessa työosuuskuntaan, tosin vain jokaisen erikseen sovitun työsuorituksen ajan.

Työnvuokrausyrityksissä ja työosuuskunnissa tehtävää työtä tarkastellaan erikseen tuonnempana.

Määräaikaisiin työsuhteisiin kuuluvat ennen muuta työ sopimussuhteessa olevat henkilöt, joiden työ sopimus on solmittu määräajaksi tai tietyn työn suorittamisen ajaksi, sekä virkasuhteessa olevat henkilöt, jotka hoitavat muun muassa viransijaisina määräaikaista virkaa tai tointa. Määräaikaisissa töissä ovat myös koeajalla (työ sopimuslain mukaan 4 kk) tai oppisopimussuhteessa työskentelevät sekä työllisyysmäärärahoihin työllistetyt henkilöt (Nätti 1996, 2).

Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys

Työvoimatutkimuksen vuosihaastattelusta saadaan tietoa pysyvien eli toistaiseksi voimassa olevien ja määräaikaisten työsuhteiden lukumäärästä. Vuoden 1993 syksyllä tehdyn työvoimatutkimuksen mukaan 85 prosentilla oli pysyvä työsuhte (Työmarkkinat 1995:12, 23). Kun otetaan huomioon se, että osa vakinaisista työntekijöistä työskentelee osa-aikaisesti, kokoaikaisessa ja pysyvässä työsuhteessa oli tuolloin 80,5 prosenttia palkansaajista (Nätti 1996, 3).

Määräaikaisessa työsuhteessa oli 14 prosenttia palkansaajista eli 223 000 henkilöä. Heistä valtaosa, 77 prosenttia oli määräaikaisessa työssä, koska ei ollut saanut pysyvää työtä. Haastatelluista 5 prosenttia ei halunnut pysyvää työtä. Yhtä suuri osa, 5 prosenttia haastatelluista oli työharjoittelijana oppisopimussuhteessa (Työmarkkinat 1995:2, 20-22).

Syksyn 1993 työvoiman vuosihaastattelussa selvitettiin ensimmäisen kerran sitä, oliko määräaikainen työntekijä työssä työllistämistuen turvin. Tukityöllistettyjä oli 46 000 eli viidennes määräaikaisessa työsuhteessa olevista pal-

kansaaajista. Kaikista palkansaaajista osuus oli 3 prosenttia (Työmarkkinat 1995:2, 22).

Valtaosaltaan määräaikaisessa työssä olevat työskentelevät kokoaikaisesti. Vain noin 18 prosenttia määräaikaisista työsuhteista oli osa-aikaisia. Määräaikainen työ on sitä vastoin yleisempää osa-aikatyötä tekevillä. Syksyn 1993 vuosihaastattelun mukaan osa-aikaisista työsuhteista 31 prosenttia oli määräaikaisia (Työmarkkinat 1995:2, 21-28).

Pysyvien ja määräaikaisten työsuhteiden suhteelliset osuudet ovat pysyneet 1980-luvulla melko vakaina. Määräaikaisten työsuhteiden osuus on pysytellyt 11-12 prosentin vaiheilla. Selvää kasvutrendiä ei ole havaittavissa (Santamäki-Vuori & Sauramo 1990, 25). Kovin voimakasta kasvua määräaikais-työssä ei ole havaittavissa lamavuosinakaan. Vuosien 1989 ja 1993 välisenä aikana määräaikaisten palkansaaajien osuus kasvoi noin puoleltoista prosenttiyksiköllä (Nätti 1996, 3). Varmoja johtopäätöksiä määräaikaisen työn kasvutrendistä ei näiden lukujen perusteella voida tehdä. Muutos voi heijastella suhdannevaihtelun vaikutusta.

Pysyvän ja määräaikaisen työn suhteelliset osuudet ovat siten pysyneet melko vakaina myös lamavuosina. Huono työllisyystilanne näkyy sitä vastoin selvästi uusissa työsuhteissa. Kun ennen lamaa syksyllä 1989 alle vuoden työpaikassa olleista vain 38 prosentilla oli määräaikainen työ, vuoden 1993 syksyllä uusista työntekijöistä peräti 60 prosenttia työskenteli määräaikaisesti (Työmarkkinat 1995:12). Muutokset koskettavat eritoten laman aikana työmarkkinoille tulleita työntekijöitä. Suoraan vakinaiseen työhön pääseminen on uusilla työntekijöillä selvästi vaikeutunut. Lama näyttää johtaneen poikkeuksellisen varovaisiin työvoiman rekrytointeihin.

Määräaikainen työ eri väestöryhmissä

Määräaikaiset työsuhteet ovat jonkin verran yleisempiä naisilla kuin miehillä. Vuoden 1993 työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisissa työsuhteissa olevia miehiä on 12 prosenttia ja naisia 15 prosenttia. 1980-luvulla naisten osuus kasvoi jonkin verran, mutta on pysynyt 1980-luvun lopusta lähtien

likimain ennallaan. Määräaikaisissa töissä olevien miesten osuus on sitä vastoin hiukan kasvanut viime vuosien aikana (Santamäki-Vuori & Sauramo 1990, 25, Julkunen & Nätti 1995, 134, Työmarkkinat 1995:2, 21).

Sukupuolittaisia eroja suurempia ovat ikäryhmittäiset erot. Määräaikaiset työsuhteet kasautuvat erityisesti nuoriin ikäryhmiin. Kaikkein yleisimpiä tilapäiset työt ovat alle 20-vuotiailla. Heistä peräti 51 prosentilla oli vuoden 1993 syksyllä määräaikainen työ. Myös 20-24-vuotiaiden ikäluokassa määräaikaisia työsuhteita oli huomattavasti keskimääräistä enemmän (44 %) (Työmarkkinat 1995:2, 21). Määräaikaisissa työsuhteissa olevien osuudet jäivät keskimääräistä pienemmiksi 35-vuotiaiden ja sitä vanhempien ikäluokissa (vrt. Nätti 1996, 3).

Määräaikaiset työsuhteet ovat yleistyneet lamavuosien aikana juuri nuorten keskuudessa. Kun vuonna 1989 noin joka neljäs alle 25-vuotias nuori oli määräaikaisessa työssä, vuonna 1993 jo lähes joka toinen työskenteli määräaikaisesti. Sitä vastoin 35-vuotiaiden ja sitä vanhempien ikäryhmissä määräaikaisten töiden osuus on pysynyt lähes ennallaan, jopa hiukan pienentyneet (emt.).

Tilapäisyys on siten koskettanut 1990-luvulla työllistyneitä nuoria. Muutoksen taustan ja pysyvyyden tulkinta on silti epävarmaa. Laman aikana nuoret ovat enenevästi työllistyneet työhallinnon toimenpitein määräaikaiseen tukityöhön (Santamäki-Vuori 1995b, 57).

Määräaikainen työ eri aloilla

Määräaikaisia työsuhteita käytetään tyypillisesti aloilla, joilla työllisyys vaihtelee vuodenajoittain tai joilla esiintyy kysynnän odottamatonta vaihtelua. Toimialoista määräaikaisia työsuhteita on eniten maa- ja metsätaloudessa, rakennustoiminnassa sekä julkisissa ja muissa palveluissa. Vähiten määräaikaisia töitä on rahoitus- ja vakuutusosalalla sekä teollisuudessa (Työmarkkinat 1995:2, 76, 79-80). Kuntasektorilla määräaikaisten työsuhteiden määrä

vaihtelee hallintokunnittain. Eniten niitä solmitaan terveydenhuollon, sosiaali- ja koulutoimen piirissä (Gröhn 1990, 6).

Määräaikaisten työsuhteiden osuus on julkisella sektorilla likimain kaksinkertainen yksityiseen sektoriin verrattuna. Valtion ja kunta-alan palkansaajista noin viidennes oli määräaikaisia syksyllä 1993. Yksityisen sektorin palkansaajista noin kymmenesosa oli määräaikaisia.

Määräaikaisessa työssä olevat:		
	Lukumäärä	Osuus palkan- saajista
		%
Valtio	39 000	18
Kunta	80 000	19
Yksityinen	103 000	10

Lähde: Työmarkkinat 1995:12, 24.

Sekä yksityisellä että julkisella sektoreilla määräaikaisten työsuhteiden osuus on pysynyt 1980-luvulla vakaana (Santamäki-Vuori & Sauramo 1990, 25-26). Sitä vastoin 1990-luvun lamavuosien aikana määräaikaisten työsuhteiden osuus on yksityisellä sektorilla hiukan kasvanut, mutta julkisella sektorilla vähentynyt. Julkisella sektorilla vähennys on tapahtunut niin, ettei määräaikaisuuksia ole uusittu eikä sijaisuuksia täytetty. Yksityisellä sektorilla määräaikaisten osuuden lievä kasvu liittyy vuoden 1993 työolobarometrin vastausten mukaan teollisuuden - erityisesti suurteollisuuden - rekrytointeihin tilapäisiin työsuhteisiin, mikä on ehkä selvin uusi jonne aikaisempaan verrattuna (Santamäki-Vuori 1995b, 57).

Julkisen sektorin supistukset olivat voimakkaimmillaan vuonna 1993. Julkisella sektorilla vapautuvien työpaikkojen täyttämättä jättäminen on ollut

pääasiallinen keino henkilöstön määrän vähentämisessä (Ylöstalo & Kauppi-
nen 1995, 23, 29).

Määräaikaiset työntekijät työmarkkinoilla

Määräaikaisia työsuhteita koskevissa tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota määräaikaisen työn ja työttömyyden välisiin kytkentöihin. Tutkimusten mukaan määräaikaisuuteen liittyy selvästi suurempi työttömyysriski. Toistuva työttömyys vähentää tuntuvasti työnsaannin todennäköisyyttä. Uhkaksi on nähty erityisesti se, että työttömyyden ja työsuhteiden määräaikaisuuden vuorottelusta muodostuu vaikeasti murrettava kehä heikon työllisyyden aikana (Santamäki-Vuori 1995 b, 58, Sauli & Melkas 1995, Nätti 1992, 127-128 ja 1994, 283, 309, Lilja & Santamäki-Vuori 1992, 112). Määräaikaistyö on usein kuitenkin ainoa vaihtoehto työttömyydelle ja myös keino päästä pysyvämpiin työsuhteisiin erityisesti nuorilla.

Suhdanteiden vaikutus näkyy selvästi työttömyyden ja määräaikaistöiden välisessä yhteydessä. Yksilötasolla määräaikaistyön kietoutuminen työttömyyteen ilmenee sekä työttömyysuhkan kokemisena että työttömyytenä (Nätti 1996, 48-52). Työttömien osuus määräaikaisista supistui 1980-luvun jälkipuoliskolla talouden nousukauden myötä. Korkeasuhdanteen aikana oli harvemmin kyse työttömyydestä ja vastaavasti aiempaa useammin opiskelevien nuorten liikkuvuudesta eri työmarkkinatilojen välillä. Lamavuosien aikana tilanne on selvästi muuttunut. Työttömyyden rooli määräaikaisen työn taustalla on voimistunut. Työllisyysmäärärahoilla työllistettyjen osuus on kasvanut, ja toimenpiteiden vaikutus näkyy muun muassa nuorten aikuisten työsuhteiden lisääntyvänä määräaikaisuutena. Karkeiden arvioiden mukaan erityistoimenpiteillä työllistettyjen osuus kaikista määräaikaisista palkansaajista on kasvanut 8 prosentista 22 prosenttiin vuosina 1981-1993 (Santamäki-Vuori & Sauramo 1992, 67, Julkunen & Nätti 1995, 127).

Työttömyyden ja lyhyiden työsuhteiden vuorottelu ei ole työttömyysturvan kannalta välttämättä ongelmallista, sillä oikeus työttömyyspäivärahaan säilyy henkilöllä, joka on työttömänä vastaanottanut alle kuukauden kestävän

kokoaikatyön. Tämä niin kutsuttu satunnainen kokoaikatyö on luokiteltu omaksi työttömyyslajikseen vuoden 1995 alusta lukien. Osittain työttömälle henkilölle voidaan maksaa soviteltua työttömyyspäivärahaa, kun henkilö on osa-aikatyössä.

Sosiaali- ja terveysministeriön laatiman neljännesvuositilaston mukaan työttömyyskassojen päivärahan saajista 5 prosenttia ilmoitti tehneensä satunnaista kokoaikatyötä. Vuosineljänneksen aikana satunnaista kokoaikatyötä kertyi keskimäärin 26 työpäivää, kuukausitasolla noin 9 päivää. Työjaksojen kestosta ja sijoittumisesta tarkastelujaksolle ei ole käytettävissä tilastotietoa. Osa-aikatyön vuoksi niin sanottua soviteltua päivärahaa sai 8-9 prosenttia ansioturvaan saavista henkilöistä. Vuosineljänneksen aikana he tekivät keskimäärin 39 päivänä työtä (Nätti 1996, 16-19). Osa näistä työsuhteista jää mahdollisesti työeläkelainsäädännön karenssirajojen vuoksi työeläketurvan ulkopuolelle.

Osa-aikainen työ

Osa-aikatyöllisiksi luetaan tilastollisen määritelmän mukaan Suomessa henkilöt, joiden säännöllinen työaika päätyössä on alle 30 tuntia viikossa. Tällainen määrättyyn tuntirajaan perustuva jako voi olla ristiriidassa joillakin aloilla noudatettujen työaikojen kanssa, sillä eri alojen työehtosopimuksissa osa-aikatyön määritelmät vaihtelevat.

Määritelmät vaihtelevat myös maasta toiseen, mikä vaikeuttaa eri maiden vertailua. Osa-aikaisiksi voidaan määritellä henkilöt, jotka tekevät vähemmän työtunteja kuin mitä laissa on säädetty normaaliksi, työehtosopimuksissa sovittu tai mikä on normaali käytäntö. Usein työskentely jää alle 30 viikkotyötuntiin (Repo 1992, 4).

EU-maiden työvoimatutkimuksissa osa-aikatyössä oleviksi luokitellaan henkilöt, jotka itse ilmoittavat työskentelevänsä osa-aikaisesti. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen vuosihaastattelu on uudistettu vastaamaan tätä käytäntöä. Tutkimuksessa kysytään toistaiseksi myös säännöllistä viikkotyöai-

kaa, jonka perusteella on laskettavissa vanhan käytännön - 30 viikkotyötunnin rajan - mukainen osa-aikatyöllisten määrä. EU:n tilastointia palveleva työvoimatutkimuksen aineisto kerättiin ensimmäisen kerran vuoden 1995 keväällä (Tilastokeskus, suullinen tieto).

Viimeisimmissä työvoiman vuosihaastatteluissa on kysytty koeluontoisesti sekä säännöllistä viikkotyöaikaa että vastaajan omaa mielipidettä koko- tai osa-aikatyön tekemisestä. Vuoden 1993 tulosten mukaan omasta mielestään osa-aikatyötä tehneistä henkilöistä viidesosa oli sellaisia, joilla viikkotyöaika ylitti 30 tuntia. Vastaavasti niistä, joiden viikkotyöaika jäi alle 30 tuntiseksi, runsas kymmenesosa oli omasta mielestään kokoaikatyössä (Työmarkkinat 1995:2, 27). Joillakin aloilla viikkotyöaika voi kokoaikatyöstä huolimatta jäädä 30 tunnin rajan alapuolelle kuten opetustyössä.

Työvoimatilastoissa osa-aikatyöksi luokitellaan yhä vanhan käytännön mukaan alle 30-tunnin viikkotyöaika ja kokoaikatyöksi sitä pidempi työaika.

Osa-aikaisten työsuhteiden yleisyys

Osa-aikatyössä oli 9 prosenttia kaikista työllisistä ja 8 prosenttia palkansaajista vuoden 1993 syksyllä. Osa-aikatyössä olevia palkansaajia oli noin 130 000 ja yrittäjiä noin 46 000 henkilöä. Lähes joka toisella osa-aikatyön syynä oli kokoaikatyön puute. Osalle työllisistä osa-aikatyö on vapaaehtoinen valinta, sillä noin joka viidennellä syynä oli opiskelu ja noin joka kymmenennellä kodin ja lasten hoito. Monet pitivät osa-aikatyön syynä myös työn luonnetta (Työmarkkinat 1995:2, 28, 56). Määrätyissä elämänvaiheissa osa-aikatyö tai normaalia lyhyempi työpäivä tarjoaa mahdollisuuden työn tekemiseen esimerkiksi opiskelusta tai pienten lasten hoidosta huolimatta.

Osa-aikatyössä olevista palkansaajista lähes joka kolmas - noin 40 000 henkilöä - oli määräaikaisessa työsuhteessa syksyllä 1993. Heistä suurin osa teki osa-aikatyötä siitä syystä, ettei ollut saanut pysyvää työtä. Noin kymmenesosa määräaikaisista osa-aikatyöntekijöistä ei halunnut pysyvää työtä (Työmarkkinat 1995:2, 22).

Osa-aikatyössä olevista palkansaajasta vajaa puolet eli 55 000 tekisi mieluummin kokoaikatyötä. Toisaalta kokoaikatyössä olevista noin 1,5 miljoonasta palkansaajasta viidesosa, eli 322 000 henkilöä olisi valmis siirtymään osa-aikatyöhön - suurin osa tosin vain tilapäisesti - jos siihen olisi mahdollisuus (Työmarkkinat 1995:2, 28, 56).

Vastentahtoisten osa-aikatyöllisten osuus on vaihdellut taloudellisten suhdanteiden mukaan. 1980-luvun jälkipuolella kokoaikatyöhön halukkaiden osuus supistui työttömyyden vähenemisen myötä. Lama-aikana osa-aikatyön vastentahtoisuus on sitä vastoin lisääntynyt ja kiinnostus kokoaikatyöhön kasvanut. Tutkimusten mukaan osa-aikatyön vastentahtoisuus on Suomessa muita Pohjoismaita yleisempää (Nätti 1992, 124, Julkunen & Nätti 1995, 120 ja 1994, 131-132).

Osa-aikatyöllisiä ovat myös osa-aikaeläkeläiset, joita on noin 4 500 henkilöä. Heistä hiukan yli puolet (55 %) on naisia (Tilasto Suomen eläkkeensaajista 1994, 44). Osa-aikaeläke liitettiin yksityisen sektorin eläke-etuihin vuoden 1987 alussa ja julkisen sektorin etuihin vuoden 1989 heinäkuussa. Osa-aikaeläkeläisten lukumäärä on kasvanut jokseenkin tasaisesti lakien voimaantulosta lähtien. Selvä käänne kasvuun tapahtui kuitenkin vuoden 1994 alusta, jolloin eläkkeen saamisen ehdot muuttuivat (Takala 1994).

Osa-aikaeläkejärjestelmää uudistettiin osa-aikatyötoimikunnan ehdotusten pohjalta (KOM 1993:22). Osa-aikaeläkkeen ikäraja laskettiin 58 vuoteen ja eläkkeen määrää muutettiin siten, että eläke on nykyisin 50 prosenttia ansi-on alenemasta. Osa-aikaeläkkeelle jäämisen kannustavuutta lisäsi myös se, että osa-aikaeläkkeelle siirtyminen ei enää alenna vanhuuseläkkeen määrää ja eläkettä karttuu sekä osa-aikatyöstä että osa-aikaeläkeajalta.

Osa-aikatyöllisten ryhmään kuuluvat niin ikään osatyökyvyttömyyseläkettä saavat, työssä olevat henkilöt. Osa-aikaeläkkeen saaminen edellyttää työkyvyn alenemista 2/5-3/5:lla. Osatyökyvyttömyyseläkkeensaajia on likimain 8 100 henkilöä (Tilasto Suomen eläkkeensaajista 1994, 51). Sitä, kuinka suuri osa heistä on työllisiä, ei kuitenkaan tiedetä. Osa-aikaeläke voidaan myöntää, vaikka eläkkeenhakija ei eläkeratkaisua tehtäessä olisikaan työssä, jos hakijalla on

sairaudestaan huolimatta riittävästi työkykyä jäljellä ja työllistymismahdollisuuksia osa-aikatyöhön. Myönteistä päätöstä ei estä se, vaikkei hakijan työkyvyllä sopivaa työpaikkaa olisi juuri sillä hetkellä paikkakunnalla avoinna. Työttömänä olevalle osaeläkkeensaajalle voidaan myöntää vähennettyä työttömyyspäivärahaa (Eläketurvakeskuksen yleiskirje A 47/95).

Osa-aikatyötoimikunnan ehdotuksesta otettiin käyttöön osa-aikalisjärjestelmä, joka tuli voimaan vuoden 1994 maaliskuussa (KOM 1993:22). Osa-aikalisää maksetaan tilanteessa, jossa kokoaikatyöntekijä siirtyy osa-aikatyöhön, ja yritys palkkaa työttömän työnhakijan osa-aikaiseksi työntekijäksi. Osa-aikalisän suosio on kasvanut tasaisesti. Tähän mennessä osa-aikalisää on käyttänyt yli 5 000 palkansaajaa. Sama määrä työttömiä on saanut osa-aikaisen työpaikan (Selvitys epätyypillisiin työsuhteisiin... 1996, 2).

Osa-aikatyötä tekevien osuus työllisistä ei ole 1980-luvun aikana juuri muuttunut. 1990-luvulla sitä vastoin osa-aikatyön osuus on kääntynyt lievään nousuun. Miesten osa-aikatyö on yleistynyt laman aikana suhteessa nopeammin kuin naisten (Elinolot 1994:2, 82-83). Muihin Pohjoismaihin ja muihin Euroopan maihin verrattuna osa-aikatyön kasvu on kuitenkin ollut vähäistä. Useimmissa Euroopan maissa osa-aikatyö on huomattavasti yleisempää, enimmillään noin kolmasosa työllisistä on osa-aikaisia työntekijöitä. Poikkeuksena ovat Etelä-Euroopan maat, joissa osa-aikatyössä työskenteleviä on vähän (KOM 1993:22, 3,17-18).

Osa-aikatyön vähäisyys Suomessa selittyy osaksi naisten työssäkäynnin historialla. Naiset ovat olleet muita Pohjoismaita pitempään työmarkkinoilla ja he tulivat suureksi osaksi kokoaikatyöhön, kun muissa Pohjoismaissa naisia houkuteltiin työmarkkinoille nimenomaan osa-aikatyön avulla (Nätti 1992, 121). Myös useimpiin EU-maihin verrattuna Suomen työmarkkinoille on tyyppillistä osa-aikatyön vähäisyys ja määräaikaistyön yleisyys.

Osa-aikaisten ja määräaikaisten työsuhteiden muodostaessa suurimman osan epätyypillisistä työsuhteista niiden yhteisen osuuden muutos kuvaa hyvin epätyypillisen työn kehitystä Suomessa. Kovin voimakkaasta kasvusta ei ole kysymys, sillä osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osuus

palkansaajista - näiden työsuhteiden päällekkäisyys poistettuna - kasvoi ajanjaksolla 1981-1991 parilla prosenttiyksiköllä, 16 prosentista 18 prosenttiin. Laman aikana osa-aikaisen ja määräaikaisen työn osuudet kääntyivät lievään kasvuun. Syksyn 1993 työvoimatutkimuksessa näiden yhteinen osuus oli likimain 20 prosenttia (Nätti 1993c, 22 ja 1996, 3).

Osa-aikatyön kohdentuminen

Osa-aikatyö on selvästi yleisempää naisilla (10%) kuin miehillä (5%). Sukupuolten välinen ero on tosin viimeisen kymmenen vuoden aikana jonkin verran tasoittunut. Osa-aikatyötä tekevien naisten määrä ja osuus kasvoi 1980-luvun puoliväliin saakka ja on sen jälkeen supistunut, kun sitä vastoin osa-aikatyöllisten miesten määrä ja osuus on pääsääntöisesti kasvanut viime vuosiin saakka (Nätti 1990, 100 ja 1996, 3).

Osa-aikatyöllisten osuus on suuri alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä, joista lähes joka kolmas oli osa-aikatyössä vuoden 1993 syksyllä. Keskimääräistä enemmän osa-aikatyöllisiä on toisaalta 55-64-vuotiaiden keskuudessa. Erityisesti miehillä osa-aikatyö on kasautunut näihin ikäryhmien ääripäihin. Naisilla ikäryhmien väliset erot ovat jonkin verran lievemmat (Työmarkkinat 1995:2, 56).

Osa-aikaisista palkansaajista suurin osa työskentelee yksityisellä sektorilla toisin kuin muissa Pohjoismaissa, joissa julkisella sektorilla toimivia on enemmän. Suomessa osa-aikatyötä tekevien osuus työllisistä on keskimääräistä suurempi maa- ja metsätaloudessa, kaupassa, rahoituksessa ja palveluksissa. Alhaisimmillaan osa-aikatyöllisten osuus on teollisuudessa ja rakentamisessa (Julkunen & Nätti 1994, 129-131, Nätti 1990, 106-107).

Osa-aikaiset työntekijät työmarkkinoilla

Osa-aikatyötä pidetään vakiintuneena ja säänneltynä työmuotona toisin kuin epätyypillisiä työmuotoja yleisesti, joita luonnehditaan juridisesti kirjaviksi ja

ansioturvatilannetta vaihtelevaksi (Julkunen & Nätti 1995, 179-182). Osa-aikatyöntekijöiden työsuhde- ja sosiaaliturvaongelmia on ratkottu usean eri komitean tai työryhmän toimesta (KOM 1983:79, 1988:33, 1993:22). Näiden selvitysten pohjalta osa-aikatyön työsuhdeturvaa sekä eläke- ja muuta sosiaaliturvaa on merkittävästi parannettu.

Osa-aikatyöntekijöiden asema ei kuitenkaan ole ongelmaton. Osa-aikatyöntekijöiden työura on epävakaaampi kuin kokoaikaisten. Määräaikaistyö on osa-aikaisilla työntekijöillä merkittävästi yleisempää kuin kokoaikaisilla. Myös riski joutua työttömäksi on osa-aikaisilla työntekijöillä hiukan suurempi kuin kokoaikatyöntekijöillä. Tutkimusten mukaan työttömyydellä näyttäisi kuitenkin olevan kiinteämpi kytkeä määräaikaistyöhön kuin osa-aikatyöhön. Osa-aikatyöhön urautumista ei niin ikään ole todettu ongelmaksi kuten juuttumista määräaikaisiin työsuhteisiin. Liikkuvuutta osa- ja kokoaikatyön välillä esiintyy niin, että osa-aikatyöstä siirrytään kokoaikatyöhön, mutta ei juurikaan kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön (Julkunen & Nätti 1994, 131-133, Nätti 1992, 123-124 ja 1994, 312, Santamäki-Vuori & Sauramo 1990, 60-61).

Osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön siirtymistä edistettiin vuonna 1989 voimaan tulleella työsopimuslain muutoksella, joka turvasi osa-aikaisille työntekijöille etuoikeuden uuteen kokoaikatyöhön ja sen vaatimaan koulutukseen yrityksessä. Uudistuksella pyrittiin välttämään juuttumista vastentahtoiseen osa-aikatyöhön.

Osa-aikatyön työvoimapolitiittinen merkitys on korostunut laman aikana. Valtiovalta on asettanut yhdeksi työllisyyspolitiittiseksi tavoitteeksi osa-aikatyön edistämisen. Myös tutkijat näkevät osa-aikatyön lupaavaksi työn jakamisen keinoksi (Julkunen & Nätti 1994 ja 1995, Koistinen 1994, KOM 1993:22). Ilman julkisen vallan interventiota osa-aikatyö tuskin täyttää työttömyyden lieventämisen odotuksia yhtäältä sen vuoksi, että työttömät ovat vain vähän kiinnostuneita osa-aikatyöstä (Työmarkkinat 1995:2, 131) ja toisaalta siksi, ettei osa-aikatyötä ole riittävästi tarjolla.

Etätyö

Etätyötä koskevia käsitteitä on useita. Esimerkkinä käsitteiden lukuisuudesta voidaan mainita etäistyö, teletyö ja lähityö. Myös termi joustotyö esiintyy kuitenkin etätyötä täsmällisemmässä merkityksessä (ks. Pekkola 1993, 22-23). Etätyön käsitettä voidaan käyttää etätyötoimikunnan tapaan yleiskäsitteenä, joka kattaa sekä tietotekniikkaan perustuvan että perinteisen kotona tehtävän etätyön. Uuden teknologian käyttö ei ole työn etätyöksi määrittelyn edellytys (KOM 1990:12). Etätyöntekijöillä tarkoitetaan siten henkilöitä, jotka työskentelevät kotona tai muuten etäällä työnantajan varsinaisista toimitiloista ja pitävät yhteyksiä työpaikalle tyypillisesti mikrotietokoneiden, modeemien yms. tietoliikenneohjelmien avulla.

Myös kotiansiotyön käsite on lähellä etätyön käsitettä. Kotiansiotyöhön sisältyy sekä työsuhteista työtä että itsensä työllistämistä ja yrittäjyyttä. Kotiansiotyön eri muotoja yhdistää ainoastaan oma koti työn suorituspaikkana. Etätyötä sitä vastoin voidaan tehdä myös muualla kuin kotona, esimerkiksi etätyökeskukset ja tietotuvat (KOM 1990:12, 19-23). Kotiansiotyö samoin kuin etätyö on laaja sateenvarjokäsite, joka sisältää sekä työsuhteista työtä että yrittäjämäistä toimintaa. Kotiansiotyön käsite on laajempi kuin eurooppalainen "home working", johon ei kuulu yrittäjyyttä (Julkunen & Nätti 1995, 142-143).

Etätyöhön liitetään usein erilaisia myönteisiä piirteitä, kuten työajan jousto, perhe-elämän, vapaa-ajan ja työn yhdistämisen mahdollisuus sekä työn mielekkyyden ja työn tuottavuuden, tehokkuuden lisääntyminen. Toisaalta etätyöhön kohdistuu työntekijän sosiaaliseen asemaan liittyviä epäilyjä, sillä yhtenä motiivina etätyön käyttöön arvellaan olevan lakien, työehtosopimusten ja sosiaaliturvan kiertämisen. Etätyönä tehtävän tietotyön ennustetaan jonkin verran yleistyvän niin, että työntekijät tekevät osan työstään varsinaisella työpaikallaan ja osan kotonaan. Etätyön arvioidaan muodostuvan osaksi työajan monipuolista ja yksilöllistä käyttöä (KOM 1990:12, 107-108, vrt. Pekkola 1993, 24, 82).

Käsitteet etätyöntekijä ja kotiansiotyöntekijä eivät ole ehdottoman tarkkarajaisia. Niillä voidaan tarkoittaa erilaisia asioita tarkastelukulmasta riippuen. Tämä vaikeuttaa työntekijämäärän selvittämistä. Virallisista tilastoista ei ole saatavissa sellaista työntekemisen paikkaan ja työn työoikeudelliseen luonteeseen perustuvaa tietoa, että tiedettäisiin suhteellisen tarkkaan työsuhteessa työskentelevien etätyöntekijöiden määrä.

Nämä vaikeudet todettiin etätyötoimikunnan selvityksessä (KOM 1990:12, 14-19). Toimikunnan karkean arvion mukaan työsuhteisia etätyöntekijöitä on noin 30 000. Suurin osa näistä näytti olleen perinteisen kotityön tekijöitä, säännöllisesti atk-työtä kotona tekeviä ei juuri ollut. Suurimman yhtenäisen ryhmän muodostavat perhepäivähoitajat, joiden määrä tiedetään kohtalaisen hyvin. Muiden työntekijäryhmien osalta tiedot ovat hajanaisia. Valtaosa kotityöntekijöistä on naisia. Sektoreittain tarkasteltuna ansiotyön tekeminen kotona on yleisintä julkisissa palveluissa ja toiseksi yleisimmin rahoituksessa.

Työvoimatutkimuksen vuosihaastattelun mukaan syksyllä 1993 kaikista työllisistä 14 prosenttia teki joko kokonaan tai osaksi etätyötä. Tyypillisintä etätyö oli yrittäjillä. Heistä 41 prosenttia työskenteli kokonaan kotona ja 13 prosenttia osittain kotona ja osittain kodin ulkopuolella. Yrittäjien kotona työskenteleminen on vähenemässä. Palkansaajista 6 prosenttia eli lähes 100 000 henkilöä työskenteli kokonaan tai osittain kotona. Keskimääräistä useammin he olivat ylempiä toimihenkilöitä (Työmarkkinat 1995:2, 24 ja 1995:12).

Pelkästään kotona työskenteleviä palkansaajia on joidenkin selvitysten mukaan 1.5 prosenttia eli noin 25 000 henkilöä. Näistä palkansaajina toimivista yli puolet on perhepäivähoitajia. Jos etätyö määritellään suppeasti vain atk-laitteita hyödyntäväksi työksi, vuoden 1993 työvoimatutkimuksen mukaan vain noin pari tuhatta palkansaajaa oli etätyössä (Julkunen & Nätti 1995, 145-147).

On vaikea arvioida sitä, kuinka paljon etätyö lisää epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien määrää, sillä etätyö ja osa-aikatyö ovat osaksi pääl-

lekkäisiä. Etätyöntekijöiden on arveltu tekevän muita enemmän osa-aikatyötä (Selvitys epätyypillisiin..., 1996, 7). On epävarmaa, tilastoituvatko tällaiset työsuhteet osa-aikaisiksi työsuhteiksi. Tietoa etätyöntekijöiden työajasta ei ole käytettävissä, sillä etätyöntekijät - yhtenä ryhmänä perhepäivähoitajat - eivät kuulu työaikalain soveltamisalan piiriin. Muutoin etätyöntekijöihin sovelletaan pääosin samoja työoikeudellisia lakeja kuin muihin työntekijöihin.

Vuokratyö

Määräaikaisen työllisyyden yhtenä muotona on työvoiman vuokraus. Yritykset käyttävät vuokratyövoimaa yleensä lomituksiin ja ruuhkien purkamiseen sekä lyhytaikaisissa projektiluontoisissa töissä. Työntekijä tekee työsopimuksen työvoimaa vuokraavan yrityksen kanssa, jolta työvoimaa tarvitseva yritys tai kotitalous voi vuokrata työntekijöitä määräajaksi. Työ tehdään yleensä asiakasyrityksen tiloissa ja sen työvälineillä.

Pohjoismaissa vuokratyötä säädellään tiukemmin kuin muissa EU-maissa (Nätti 1992, 125). Suomessa otettiin vuonna 1986 käyttöön toimilupamenettely työvoimaa vuokraavien yritysten valvomiseksi. Työministeriö valvoi työvoiman vuokrausta vuoteen 1994 saakka. Kyseisen vuoden alusta työnvuokraustoiminta lakkasi olemasta luvanvaraista toimintaa.

Työministeriöllä ei näin ollen ole enää tietoa työnvuokrausta harjoittavien yritysten määrästä. Viimeisin tieto on vuoden 1993 marraskuulta, jolloin yrityksiä oli vähän alle 500. Lukumäärää on pidettävä arvionvaraisena, koska tiedot lopettaneiden yritysten osalta eivät välttämättä olleet ajantasaisia. Työnvuokrausyrityksissä työskennelleiden työntekijöiden määrästä työministeriöllä ei ole ollut tietoja. Arvion mukaan työnvuokrausta harjoittavien yritysten määrä on laman aikana pikemminkin supistunut kuin kasvanut. Tähän viittaa myös Työministeriön hiljattain tekemä selvitys toimipaikkojen käyttämisestä työvoiman rekrytointikanavista. Yksityisten työnvuokrausyritysten osuus työvoiman hankintakanavana jäi tutkimuksessa alle prosentin suuriseksi (Työministeriö, suullinen tieto).

Tutkimuksissa on esitetty joitakin lukuja työnvuokrausyritysten samoin kuin niissä työskentelevien työntekijöiden määristä ja kehityksestä. Näitä lukuja voidaan pitää ainoastaan suuntaa-antavina. Vuokrausyritysten määrän on arvioitu kasvaneen 1980-luvun lopulta 1990-luvun alkuvuosiin saakka. Vuonna 1988 työnvuokrausyrityksiä oli arviolta noin 300-350, vuonna 1990 noin 450 ja vuoden 1993 lopussa likimain 500 yritystä. Työntekijöiden määräksi on arvioitu vuonna 1988 noin 24 000 työntekijää (n. 1.2 % palkansaajista) ja vuonna 1990 noin 31 000 henkeä (n. 1.5 % palkansaajista). Vuonna 1991 vuokratyöntekijöitä on arvioitu olleen enää 15 000 henkeä. Laman on nähty vähentäneen vuokratyön kysyntää huomattavasti. Vuodelta 1993 ei ole käytettävissä vuokratyöntekijöiden lukumäärää koskevia arvioita (Nätti 1990, 112, Lilja ym. 1990, 220, Julkunen & Nätti 1995, 130).

Työnvuokraus on tutkimusten mukaan suhdanneherkkää toimintaa, mikä näkyy myös edellä mainituista luvuista.

Vuokratyöntekijöiden käyttö Suomessa on jokseenkin samaa tasoa kuin muissa maissa. OECD:n tilaston mukaan vuokratyöntekijöiden osuus työllisistä on 0.5-1.5 prosenttia (Nätti 1992, 125).

Suomessa työvoiman vuokraus on keskittynyt viihdealalle ja toimistoalalle (kirjanpito, atk, sihteerityö, laskutus, konekirjoitus jne.). Lisäksi vuokratyötä käytetään siivous- ja vartiointialalla sekä teollisuudessa ja rakennustoiminnassa. Näissä rajanveto aliurakointiin on joskus hankalaa. Vuokratyö on alueellisesti keskittynyt pääkaupunkiseudulle ja kaupunkikeskuksiin (emt.).

Kun arvioidaan sitä, missä määrin vuokratyövoima lisää epätyypillisten työsuhteiden määrää, on kyse samankaltaisesta ongelmasta kuin etätyöntekijöiden kohdalla. Tarkkaa tietoa ei ole siitä, missä määrin vuokratyöntekijät tilastoituvat määräaikaisiksi työntekijöiksi ja sisältyvät siten tilastossa määräaikaistyövoimaan. Mikäli vuokratyöntekijät ilmoittavat työvoimatutkimuksen vuosihaastattelussa toimivansa määräaikaisissa töissä tutkimusviikon aikana, he luokituvat tilastossa määräaikaistyövoimaan (Tilastokeskus, suullinen tieto). Voitaneen arvioida, että vuokratyövoima lisää (tilastoihin sisältyvien) epätyypillisten työsuhteiden määrää vain marginaalisesti.

Työosuuskuntatyö

Työosuuskuntien uusi tuleminen ajoittuu Suomessa 1990-luvun alussa alkaneen laman pohjaan. Kiinnostuksen kasvuun uusosuuskuntia kohtaan lienee vaikuttanut paitsi työttömyyden räjähdysmäinen kasvu osaltaan myös työosuuskuntien saama julkisuus.

Työosuuskunta tarjoaa mahdollisuuden omaehtoiseen riskittömään työllistymiseen ilman suuria pääomapanostuksia ja työttömyysturva säilyttäen. Työosuuskuntien avulla yritetään katkaista työttömyys ja säilyttää mahdollisuus ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan. Tarkoituksena on myös ylläpitää omaa työkykyä ja estää siten työmarkkinoilta syrjäytyminen. Työosuuskuntien perustamisen taustalla on myös pyrkimys helpottaa tilapäisen työntarvitsijan työnantajavelvoitteiden hoitamista. Lyhytaikaisia työkohteita jää helposti toteutumatta sen tähden, että yksityinen työntarvitsija ei halua nähdä sosiaaliturva- ja vakuutusmaksujen hoitamisen vaivaa. Työosuuskuntia on perustettu huolehtimaan näistä velvoitteista työn ostajan puolesta (Haapakorva 1995,3-4, Puhakka 1994, 4).

Työosuuskunta sijoittuu palkkatyön ja itsensä työllistämisen välimaastoon. Työosuuskunnan jäsenyys tuo mukanaan kaksoisroolin, toisaalta osakkuiden myötä yrittäjän ja toisaalta osuuskuntaan työsuhteessa olevan palkan- saajan roolin. Tämä on aiheuttanut tulkintavaikeuksia viranomaisille. Työministeriön kannan mukaan työosuuskunnan jäseniä on pidettävä yrittäjinä, jos jäseniä on vähemmän kuin 7, jolloin yksittäisen jäsenen omistus yrityksestä ylittää 15 prosenttia. Eläketurvakeskuksen tulkinta työsuhde/yrittäjä-ajanve- dosta työeläkevakuutuksessa ei ole sama kuin työttömyysturvassa. Eläkela- keja sovellettaessa työntekijän katsotaan olevan työsuhteessa osuuskun- taan riippumatta jäsenten lukumäärästä, kun osuuskunta esiintyy sopijaosa- puolena työn tilaajaan nähden (Eläketurvakeskuksen tiedote 15/95).

Työosuuskunta myy jäsentensä työpanosta yksittäisille työntarvitsijoille ja hoitaa työnantajavelvoitteet, palkanmaksun, verojen sekä työeläke- ja sotu- maksujen pidätyksen. Jäsenet ovat työsuhteessa työosuuskuntaan. Niitä

päiviltä, joilta työtä ei ole, he saavat normaalia tulojen mukaan soviteltua työttömyyskorvausta.

Helsingin Yliopiston osuustoimintainstituutin tekemän selvityksen mukaan Suomessa oli vuoden 1994 lopulla valtakunnallisen uusosuustoimintaprojektin pitämän rekisterin mukaan 26 uusosuuskuntaa, joiden perustamisasiakirja oli allekirjoitettu tai perustamiskokous pidetty. Jäseniä näissä työosuuskunnissa oli keskimäärin 33. Työosuuskuntien piiriin kuului siten arviolta noin 850 henkilöä. Koska suurin osa osuuskunnista on suhteellisen uusia - vuoden 1994 aikana perustettuja - niiden toiminta on edelleen jossain määrin suunnittelu- ja markkinointivaiheessa. Valtaosa osuuskunnista ei esimerkiksi ollut tehnyt systemaattista toiminta- ja taloussuunnitelmaa (Karjalainen 1995, 7-11).

Työosuuskunnat ovat aloittaneet toimintansa varsin monialaisina muodostuen eräänlaisia "työtavarataloja". Jos asiakkaiden palveluun tarvittavaa osaamista ei ole omasta takaa, useissa osuuskunnissa sitä pyritään hankkimaan ulkopuolelta. Suurimmissa osuuskunnissa toiminta painottuu rakennusalalle, lisäksi esimerkiksi koulutus, suunnittelu, konsultointi, kirjapainotyöt ja velkaselvitystehtävät ovat työllistäneet jäseniä. Kokonaisuutena osaamisalueiden kirjo on laaja, mutta erityisesti terveys- ja sosiaalipalvelujen alueella osuuskunnat näkevät lähitulevaisuuden toimintamahdollisuuksia (emt. 10).

Selvityksessä mukana olleista osuuskunnista ne, jotka olivat toimineet yli puoli vuotta, olivat työllistäneet 40-80 prosenttia jäsenistään vähintään kerran. Arvioita vuosittaisista miestyöpäivien määristä osuuskunnat eivät halunneet esittää, mutta tavoiteltu suuruusluokka näyttäisi olevan 60-75 miestyöpäivää jäsentä kohden. Työsuhteiden kesto on vaihdellut muutamasta tunnista puoleen vuoteen. Työn hinnoittelu on paljolti vakiintumatonta, jokaisen työn mukaan erikseen sovittua. Muutamia pysyviä työllistymisiä vieraan palvelukseen on myös tapahtunut (emt.12-14).

Viimeisimmät tiedot työosuuskuntien määrästä viittaavat uusosuuskuntien nopeaan kasvuun. Uusosuustoimintaprojektista saadun suullisen tiedon mukaan 18.3.1996 Suomessa toimi 96 työosuuskuntaa. Lukumäärää on pidet-

tävä suuntaa-antavana, sillä tiedot saadaan osaksi epävirallisista lähteistä. Mikäli työosuuskuntien jäsenmäärä on keskimäärin samaa suuruusluokkaa kuin edellä mainitussa tutkimuksessa (33 jäsentä), työosuuskuntien piirissä on nykyisin noin 3 000 henkilöä.

Uusosuustoimintaprojektissa on valmistumassa työosuuskuntia koskeva seuruututkimus, jonka aineisto on kerätty talven 95/96 aikana.

Työosuuskunnissa tehtävään työhön on nähty liittyvän myös ongelmia. Työosuuskunnat saattavat muodostua helposti ihmisten läpivirtauspaikaksi. Organisaation kyvykkäimmät jäsenet työllistävät itsensä jonkin yrityksen palvelukseen. Huolta on tunnettu myös työosuuskuntien kilpailua vääriltä vaikutuksesta. Yhteiskunta näet maksaa osan työosuuskunnan henkilökustannuksista jäsenen saadessa ansiosidonnaista päivärahaa silloin, kun työtä ei ole tarjolla (Haapakorva 1995, 11). Työosuuskunnan jäsenyys ei ole esteenä työttömyyspäivärahan maksamiselle siltä ajalta kun jäsen ei ole työssä.

Muita epätyypillisiä palkkatyön muotoja

Edellä oleva tarkastelu kattaa tärkeimmät epätyypillisen työn työsuhteiset muodot, joista osaan sisältyy myös yrittäjyyttä.

Edellä tarkasteltujen lisäksi voidaan mainita normaalityön ja epätyypillisen työn välimaastoon sijoittuva julkisen sektorin varahenkilöstöjärjestelmä. Tilapäisen lisätyövoiman tarvetta tyydytetään paitsi määräaikaisella työvoimalla myös palkkaamalla vakinaista varahenkilöstöä toimimaan joko yhdessä tai useammassa työyksikössä. Varahenkilöstöä voidaan palkata paitsi toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen myös määräaikaisesti, jolloin tällainen työ kuuluu tilastoissa määräaikaistyöllisyyden piiriin.

Varahenkilöstöjärjestelmän mukaiset viransijaisuudet ovat syksyllä 1989 tehdyn julkisen sektorin työnantajakyselyn mukaan keskimäärin selvästi pidempiä kuin määräaikaiset palvelussuhteet. Selvityksen mukaan vähän yli 2

prosenttia vakinaisen henkilöstön määrästä oli varahenkilöstöä. Määräaikaista varahenkilöstöä oli keskimäärin 2.5 prosenttia koko henkilöstöstä (Gröhn 1990, 36-41). Tiedot varahenkilöstöjärjestelmän käytön laajuudesta ovat lamaa edeltävältä ajalta. Tilanne on todennäköisesti muuttunut, sillä tilastojen mukaan julkisen sektorin määräaikaista työvoimaa on vähennetty tuntuvasti 1990-luvun aikana.

Joitakin viitteitä on siitä, että myös yksityisellä sektorilla on ryhdytty palkkaamaan työntekijöitä tarvittaessa työhönkutsuttavien sopimuksella. Tällaisessa työssä jokainen työsuhde muodostaa lyhyen erillisen työsuhteen. Eläketurvan piiriin pääseminen saattaa TEL:n karenssisäännösten vuoksi olla epävarmaa (Tapio 1993, 25). Työsuhteet sisältyvät tilastoissa määräaikaisiin työsuhteisiin. Näiden työsuhteiden on arvioitu olevan kasvussa.

Valtion työllistämispalvelussa työvoimatoimisto ottaa työttömän työnhakijan palvelukseensa määräaikaiseen työsuhteeseen ja sijoittaa hänet työhön yhdistykseen, säätiöön tai yksityiselle. Näin voidaan menetellä, kun työnhakijan työttömyys uhkaa pitkittyä yli kahden vuoden. Työllistämispalvelun avulla työllistettävää ei voida sijoittaa työhön yritykseen. Vastaavasti kunta voi sijoittaa työhön samoin perustein pitkäaikaistyöttömän, jonka palkkaukseen on myönnetty työllistämistukea. Työllistämispalvelua jatketaan vuoden 1996 loppuun (Selvitys epätyypillisiin työsuhteisiin... 1996, 22). Riippumatta siitä, missä työllistetty työskentelee, hän on työsuhteessa työvoimatoimistoon, joka järjestää eläketurvan (Eläketurvakeskuksen tiedote 6/94). Toiminta muistuttaa työvoiman vuokrausta.

Epätyypilliseen työllisyyteen kuuluvat myös eräät perinteisistä työmuodoista poikkeavat työt, jotka täyttävät työsopimuslain mukaiset työsuhteen tunnusmerkit, mutta jotka on säännelty työlainsäädännön ulkopuolelle. Tällaista työsuhteenomaista työtä on työvoimapolitiisella tuella järjestetty työharjoittelu - työvoimahallinnon harjoittelusuhteet sekä työllisyysasetuksen ja työmarkkinatukilain mukainen harjoittelu - perhehoitajalain nojalla tehty hoitotyö, sosiaalihuoltolain mukainen omaishoito sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa toimeksiantosuhteessa tehty työ (Selvitys epätyypillisiin..., 1996, 21-24).

Perhe- ja omaishoitajajärjestelmissä on kyse uudentlaisista hoitotyön muodoista, jossa hoitaja on toimeksiantosuhteessa kuntaan. Säännösten mukaan kyse ei ole työsuhteesta, joskin kunta voi halutessaan solmia myös työ sopimuksen. Perhehoitajasäännökset tulivat voimaan vuoden 1992 alusta ja omaishoitajasäännökset heinäkuussa 1993.

Perhehoitajakotien määrä oli vuoden 1993 lopussa noin 7 200 ja omaishoitajia oli arviolta vajaat 9 000. Työharjoittelijoita on arviolta noin 5 100 henkilöä (Alava 1994, 29-32, Julkunen & Nätti 1995, 166).

Ilman työsuhdetta työskentelevät jäävät vaille työsuhdeturvaa ja ansiosidonnaista sosiaaliturvaa, joka karttuu työsuhteen perusteella. Näistä töistä ei kerry myöskään työeläkettä, sillä työeläkevakuutuksen piiriin kuuluu ainoastaan työ- ja virkasuhteessa tai yrittäjänä tehty työ. Poikkeuksena ovat perhe- ja omaishoitajat, joihin sovelletaan KVTEL:a. Eläketurvan piiriin kuuluminen perustuu heidän osaltaan perhe- ja omaishoitajia koskeviin erityissäännöksiin.

Arvioita epätyypillisen palkkatyön laajuudesta

Epätyypillisissä työsuhteissa olevien henkilöiden määrää voidaan arvioida käänteisesti, eli pysyvän ja kokoaikaisen työn perusteella. Vuoden 1993 työvoimatutkimuksen mukaan pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa työskenteli 80.5 prosenttia palkansaajista eli noin 1 328 000 henkilöä (vrt. Julkunen & Nätti 1995, 158). Työllisistä palkansaajista epätyypillisissä työsuhteissa olevien määräksi jää noin 320 000 - 330 000 henkeä. Koska osa pysyvissä ja kokoaikaisissa töissä olevista palkansaajista tekee epätyypillistä työtä (mm. etätyötä tekevät perhepäivähoitajat), määrä nousee edellä mainittua suuremmaksi. Toisaalta osa määräaikaistyötä tekevistä saattaa tilastoitua pysyviin työsuhteisiin, kuten mahdollisesti osa vuokratyövoimasta. Epätyypillisissä työsuhteissa olevien määrä saattaa nousta likimain 340 000 - 350 000 henkilöön.

Työsuhteisten lisäksi on lukuisa joukko itsensä työllistäjiä ja pienyrittäjiä, joiden katsotaan tekevän normaalityöstä poikkeavaa työtä. Myös harmaa työvoima luetaan epätyypilliseen työllisyyteen. Nämä ryhmät huomioon ottaen erityisten työteon muotojen piirissä on arvoitu olevan päällekkäisyydet poistettuna alemman arvioin mukaan noin 400 000 (Julkunen & Nätti 1995, 166) ja suuremman mukaan noin 600 000 henkilöä (Alava 1994, 44-45). Harmaan talouden osalta lukuihin on otettu mukaan vain arvio työttömyyspäivärahaa saavien henkilöiden tekemästä niin sanotusta pimeästä työstä.

Työvoimatutkimukseen perustuva arvio epätyypillisen työllisyyden volyyministä poikkileikkaustilanteessa on luonnollisesti pienempi kuin mitä saataisiin tarkasteltaessa näiden työsuhteiden määrää jonakin ajanjaksona. Yhtenä tekijänä on tilapäistyön ja työttömyyden lomittuminen. Epätyypillisellä työllä ja työttömyydellä on selviä kytkentöjä erilaisten määräaikaistöiden (esim. satunnainen kokoaikatyö ja työosuuskunnissa tehtävä työ), mutta myös harmaan talouden osalta. Ei liene harvinaista sekään, että henkilö tekee samanaikaisesti sekä normaalia palkkatyötä että sen ohessa epätyypillistä työtä. Kun pyritään selvittämään tehtyä työtä ja siitä karttuvaa tai karttumatta jäävää eläketurvaa joltakin tarkastelujaksolta, tulisi tällöin olla kattavat tiedot erilaisen työn esiintymisestä rinnakkaisuudet huomioon ottaen.

Epätyypilliset työsuhteet ja työeläkevakuutus

Vastausta siihen, kuinka paljon työsuhteisesta työstä jää työeläketurvan ulkopuolelle, ei saada olemassa olevista tutkimuksista eikä tilasto- tai rekisterilähteistä. Työeläkejärjestelmä rekisteröi työeläkevakuutuksen piiriin kuuluvat pääsääntöisesti vähintään kuukauden kestäneet työsuhteet sekä niin sanotun ketjutuksen vuoksi työeläkevakuutuksen piiriin kuuluvat työt. Viimeksi mainittujen töiden rekisteröinti aloitettiin TEL-työsuhteiden osalta vasta vuoden 1996 alussa, jolloin työsuhteiden ketjutusta koskeva kolmen kuukauden sääntö lyheni kahdeksi kuukaudeksi. LEL- ja TaEL-työsuhteita ei rekisteröidä työsuhteina, vaan niistä kerätään tiedot kuukausittain ansaituisista palkoista

Tietoa lyhyistä työeläkevakuutuksen ulkopuolelle jäävistä työsuhteista ei niin ikään saada valtakunnallisista tilastoista. Työvoimatutkimuksessa ei tarkastella päätyyneitä työsuhteita eikä niiden kestoja. Määräaikaisista töistä ei myöskään kysytä sitä, kuinka pitkäksi ajaksi työsuhde on solmittu. Kestotietojen puuttuminen lyhyistä työsuhteista oli pulmana myös vuosilomalain korvaussäännöksiä koskevassa tutkimuksessa (Nätti 1996). Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka paljon erityisiä työnteon muotoja jää vuosilomalain etuuskien ulkopuolelle. Jossain määrin tietoa oli saatavissa työttömän työvoiman osalta työttömyyskassojen pitämistä rekistereistä. Tutkimustuloksiin satunnaisen työn esiintymisestä ja kestosta työttömyyspäivärahaa saavilla henkilöillä on viitattu edellä.

Kun on selvitetty määräaikaisten ja tilapäisten töiden yleisyyttä työnantajakyselyillä, niistä on käynyt ilmi eläketurvan kannalta kiinnostava seikka. Työnantajat käyttävät paljolti samoja henkilöitä tilapäisissä töissä, mikä edistää työsuhteiden ketjuuntumista. Syksyllä 1989 kerätystä julkisen sektorin kyselyaineistosta ilmeni, että valtaosa määräaikaisista työntekijöistä oli ollut saman työnantajan palveluksessa myös aikaisemmin. Osa määräaikaisista työntekijöistä näyttäisi vakiintuneen määräaikaistyövoimaksi. Tutkimuksesta ilmeni myös, että suuri osa julkisen sektorin määräaikaisista töistä kesti vähintään kuukauden, joten ne kuuluivat jo keston perusteella eläkevakuutuksen piiriin (Gröhn 1990, 15, 24-27, 30-34). Tulokset eivät ole yleistettäviä, sillä tutkimus perustui 124 julkisen sektorin työnantajaan käsittävään näytteeseen. Lisäksi määräaikaistyövoiman käyttö julkisella sektorilla on vähentynyt tilastojen mukaan tutkimusajankohdan jälkeen.

Edellä viitattu vuosilomalain lomakorvaussääntöjä koskeva tutkimus antoi samansuuntaisia tuloksia. Myös tämä kysely osoitti, että sijaishenkilöstö on melko vakiintunutta sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Pääosin käytetään samoja tilapäistyöntekijöitä (Nätti 1996, 28).

Eläketurvaa voi jäädä karttumatta niillä työntekijöillä, jotka tekevät alle kuukauden kestäviä töitä useille eri työnantajille. Kun työtä tehdään toistuvasti samalle työnantajalle, työsuhdeet helposti ketjuuntuvat ja tulevat tietyin ehdoin eläkevakuutuksen piiriin. Lyhyiden työsuhteiden ketjuuntumista edisti

vuoden 1996 alusta voimaan tullut kahden kuukauden sääntö aikaisemman kolmen kuukauden sijasta. Työsuhteen tulee olla voimassa samaan työnantajaan kahtena peräkkäisenä kuukautena. Lisäksi ehtona on, että palkka kussakin kuussa ylittää TEL:n rajamäärän (vuonna 1996 1.115 mk) ja työtunteja kuukaudessa on vähintään 20.

Toistuvia työsuhteita saman työnantajan palveluksessa on tyypillisesti työvoiman vuokrausta harjoittavien yritysten palveluksessa työskentelevillä henkilöillä. Työnantajana on tällöin työvoimaa vuokraava yritys, ei työnteettävä. Työsuhde vuokraustoimintaa harjoittavaan yritykseen kestää yleensä vain sen ajan, jonka työn teettäjän tilaus kestää. Työsuhteiden ketjuuntumista vuokratyössä edistää se, että työnantaja pysyy samana.

Julkisuuteen tulleissa yksittäisissä tapauksissa on käynyt ilmi, että ketjutussääntöä on pyritty kiertämään kierrättämällä työntekijää saman yritysryppään yrityksissä. Työpaikka on voinut pysyä samana, ainoastaan vuokraustoimintaa harjoittavan yrityksen nimi on vaihtunut. Vuoden 1996 alussa voimaan tulleen vakuuttamisvelvollisuuden kiertämistä koskevan TEL:n lisäyksen (TEL:n 1 §:n 6 momentti) perusteella tämän kaltaiseen eläketurvan järjestämisvelvollisuuden kiertämiseen voidaan entistä paremmin puuttua.

Työosuuskuntien jäseninä työtä tekevät ovat pitkälti rinnasteisessa asemassa työnvuokrausyrityksissä työskentelevien kanssa. Osuuskunnan jäsen on työsuhteessa työosuuskuntaan, joka vuokraa työvoimaa tai ottaa hoitaakseen jonkun työtehtävän. Työsuhteessa tehdystä työstä on kyse silloin, kun työosuuskunta esiintyy sopijaosapuolena työn tilaajaan nähden ja maksaa työntekijälle palkan ja hoitaa muut työnantajavelvoitteet. Työsuhde on voimassa työsosiuuskuntaan - ei työnteettäjään - aina kunkin erikseen sovitun työtehtävän ajan (Eläketurvakeskuksen tiedote 15/95). Tulkinta eroaa Työministeriön työttömyysturvassa soveltamasta tulkinnasta, jonka mukaan työsuhteisesta työstä on kyse silloin, kun jäseniä on vähintään 7 ja yksittäisen jäsenen omistus yrityksestä ei ylitä 15 prosenttia. Tällöin työttömyysturva säilyy lyhyiden työsuhteiden väliin jääviltä jaksoilta.

Työosuuskunnan toimintaperiaatteena on määräaikaisten työsopimusten solmiminen. Vuoden 1995 tutkimuksen mukaan työt ovat usein lyhytkestoisia ja koko jäsenkunnassa melko satunnaisia. Myös näitä töitä koskee sama ketjutusta koskeva sääntö, eli kahtena peräkkäisenä kuukautena tehdyt työt kuuluvat palkkaa ja työtunteja koskevin ehdoin työeläkevakuutuksen piiriin. Koska työnantaja on työosuuskunta ja siten eri työsuhteissa sama, ketjutuksen piiriin pääseminen on todennäköisempää kuin jos työnantajana toimisi työnteettäjä.

Työosuuskunnat ovat toistaiseksi suhteellisen uusia ja toiminta usein vasta käynnistysvaiheessa. Harvat osuuskunnat toimivat vakiintuneen yritystoiminnan tapaan. Työosuuskunnissa tehtävä työ on eläketurvan kannalta jäsenkunnan määrä ja toiminnan työllistävyys huomioon ottaen marginaalista.

Osa-aikatyö voi tilapäisesti liittyä erilaisiin elämäntilanteisiin, opiskeluun, lapsenhoitoon tai työelämästä eläkkeelle siirtymisen välivaiheeseen (osa-aikaeläke tai työkyvyttömyyseläke osaeläkkeenä). Osa-aikaiset työsuhteet kuuluvat eläkevakuutuksen piiriin samoilla perusteilla kuin kokoaikaiset työt, eli osa-aikatyön tulee täyttää työsuhteen kesto ja ansioita koskevat ehdot. Jos osa-aikatyötä tehdään usealle työnantajalle, on vaarana, että TEL:n piiriin pääsemiselle asetettu työsuhteellinen vähimmäispalkka ei toteudu. Huomattava osa (noin kolmannes) osa-aikaisista työsuhteista on lisäksi määräaikaisia. Ei kuitenkaan ole tietoa siitä, kuinka paljon näistä jää alle kuukauden pituiseksi ja siten eläketurvan ulkopuolelle.

Työvoimatutkimuksen mukaan suurin osa osa-aikatyössä olevista henkilöistä tekee osa-aikatyötä siitä syystä, ettei kokoaikaista työtä ole ollut saatavissa. Tällöin työntekijä voi saada niin sanottua soviteltua työttömyyspäivärahaa, jota maksetaan enintään 150 täyden työttömyyspäivärahan suuruinen määrä, kuitenkin vähintään 18 ja enintään 24 kuukaudelta. Sosiaali- ja terveysministeriön vuoden 1994 tilaston mukaan huomattava osa työttömyysturvaa saaneista 544 000 henkilöstä oli vastaanottanut osa-aikatyötä. Heitä oli ansioturvan piirissä noin 135 000 ja perusturvan piirissä 52 000 henkilöä (Nätti 1996, 18).

Osa-aikatyöhön liittyvä työttömyys kompensoidaan eläketurvassa työeläkelisällä ¹⁾, jota maksetaan ansiosidonnaisilta työttömyyspäivärahapäiviltä. Työttömyyslisä lasketaan todellisen työttömyysajan perusteella silloin, kun työntekijä on ottanut vastaan osa-aikatyötä tai tekee lyhennettyä työpäivää. Näissä tapauksissa työttömyyspäivien lukumääränä käytetään saatuja päivärahoja vastaavien täysien päivärahopäivien lukumäärää. Työttömyyttä ei kuitenkaan kompensoida työeläkelisällä silloin, kun osa-aikatyö jatkuu koko vuoden (Eläketurvakeskuksen yleiskirje A 14/89).

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevan henkilön, joka saa työttömyyden perusteella niin sanottua vähennettyä työttömyyspäivärahaa, työttömyyttä ei kompensoida työeläkelisällä. Osatyökyvyttömyyseläkkeen määrässä on yleensä otettu huomioon niin sanottu tulevan ajan oikeus ²⁾.

Henkilö, joka tekee kahta osa-aikatyötä, voi saada huonomman eläkkeen kuin minkä hän saisi yhdestä täysiaikaisesta työstä. Jos osa-aikaiset työsuhteet päättyvät eri aikaan siten, että tulevan ajan oikeus ²⁾ tulee liitettäväksi vain toiseen työsuhteeseen, tulevan ajan eläke lasketaan vain tämän osa-aikatyön palkan perusteella (Tapio 13.12.1995).

1) Työttömyyspäivärahapäivät sekä eräät muut etuudet, lähinnä työvoimapolitiiseen aikuiskoulutukseen ja kuntoutukseen liittyvät etuudet oikeuttavat työeläkelisän saamiseen. Työeläkelisää ei kartu ennen sen kalenterivuoden alkua, jona henkilö on täyttänyt 23 vuotta. (Vanhuuseläketurvaa alkaa karttua vasta henkilön täytettyä 23 vuotta). Niin ikään työeläkelisää ei kartu eläketapahtumavuodelta.

2) Tulevalla ajalla tarkoitetaan sitä, että palvelusajaksi lasketaan esimerkiksi työkyvyttömyys- ja työttömyyseläkkeissä myös aika työkyvyttömyyden/työttömyyden alkamisesta eläkeikään. Edellytyksenä tulevan ajan oikeudelle on, että työkyvyttömyys/työttömyys alkaa työsuhteen kestäessä tai ennen kuin työsuhteen päättymisestä on kulunut 360 päivää. Viimeksi mainittua kutsutaan niin sanotuksi jälkikarenssiajaksi.

Tilastojen mukaan liikkuvuutta osa-aikatyön ja kokoaikatyön välillä esiintyy yleensä kuitenkin niin, että osa-aikatyöstä siirrytään kokoaikatyöhön. Eläketurvan oikeantasoisien karsimisen kannalta osa-aikatyön ja kokoaikatyön välinen liikkuvuus ei ole ongelma. Työntekijän siirtyessä työsuhteen jatkues- sa täysiaikaisesta työstä osa-aikaiseen tai päinvastoin lasketaan täysiaikai- sen ja osa-aikaisen jakson eläke erikseen. Säännös tästä niin kutsutusta teknisestä katkaisusta tuli voimaan 1.1.1985. Edellytyksenä teknisen kat- kaisun tekemiselle on, että työsuhte on kestänyt vähintään 3 vuotta. Niin ikään edellytyksenä on, että työajan muutoksen yhteydessä palkka on alen- tunut vähintään yhden neljänneksen tai noussut yhden kolmanneksen aiem- masta ja että työajan muutos on tarkoitettu pysyväksi.

Teknisen katkaisun tarkoituksena on saada työntekijän työhistoria ja hänelle sen perusteella karttuva eläke vastaamaan mahdollisimman hyvin toisiaan. Osa-aikatyöhön siirtyminen ei siten huononna kokoaikatyöstä karttunutta eläkettä, vaikka osa-aikatyöhön siirtyminen tapahtuisi lähellä vanhuuselä- keikää.

Liikkuvuutta koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön on pyritty edistämään osa- aikalisäjärjestelmän avulla. Henkilölle, joka työnantajan suostumuksella siir- tyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön, voidaan myöntää työajan lyhenemisestä aiheutuvan ansionmenetyksen korvauksena osa-aikalisää. Lisän saamisen ehtona on, että työnantaja palkkaa samanaikaisesti osa-aikatyöhön työttö- män työnhakijan. Mahdollisuus osa-aikalisän saamiseen on voimassa vuo- den 1996 loppuun saakka.

Koska osa-aikalisä ei ole työnantajan maksamaa palkkaa, osa-aikatyöhön siirtyneen henkilön eläkepalkkaa laskettaessa otetaan huomioon vain työn- antajan osa-aikatyöstä maksaman palkan määrä eikä osa-aikalisää lisätä ansioihin (Eläketurvakeskuksen yleiskirje A 17/96). Samasta syystä osa- aikalisästä ei myöskään makseta eläkemaksuja.

Osa-aikatyöhön siirtyneen töitä tekemään palkattu henkilö työskentelee normaalisti työsuhteessa ja työnantaja järjestää hänelle työeläketurvan.

Osa-aikalisää saaneen työntekijän eläkepalkka voi pienentyä uuden eläkepalkan laskusäännön ¹⁾ voimaantulovaiheessa. Eläkepalkkan uusi 10 vuoden laskusääntö tuli voimaan 1.1.1996. Eläkepalkkaa laskettaessa vuoden 1995 jälkeisistä vuosista voidaan jättää pois vuodet, joiden keskiansio on alle puolet näiden vuosien keskiarvosta. Pois jätettäviä vuosia voi olla enintään 1/3 vuosista. Vuosia voidaan jättää pois vasta sitten, kun uusia valintavuosia on kertynyt vähintään kolme eli aikaisintaan 1999. Tästä syystä osa-aikalisää saaneen työntekijän eläkepalkka voi uudistuksen jälkeen uuden laskusäännön vuoksi pienentyä. Eläkepalkkaa voidaan näissä tapauksissa harkinnanvaraisesti tarkistaa (Eläketurvakeskuksen yleiskirje A 17/96).

Jos taas pitkissä TEL-työsuhteissa on välillä osa-aikaista työskentelyä, voidaan sen heikentävä vaikutus eläkepalkkaan eräissä tapauksissa sulkea uudella eläkepalkan laskusäännöllä pois.

Etätyössä on eläkevakuutuksen kannalta ratkaisevaa se, tehdäänkö etätyötä työsuhteessa vai yrittäjänä tai itsenäisenä ammatinharjoittajana. Mikäli työsuhdetta ei ole voimassa, on etätyötä tekevän yrittäjänä huolehdittava YEL-vakuutuksen ottamisesta.

Työsopimuslain 1 §:n mukaan työsuhteen tunnuspiirteenä on, että työntekijä on sitoutunut tekemään työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Jos nämä kriteerit täyttyvät,

1) Vuonna 1996 ja sen jälkeen alkavissa työsuhteissa eläkepalkka lasketaan kunkin työsuhteen osalta erikseen työsuhteen päättymisvuotta edeltäneiden enintään 10 viimeisen kalenterivuoden ansioiden keskiarvona. Jos valintavuosiin sisältyy sellaisia vuosia, jolloin ansiot ovat vähemmän kuin 50 prosenttia keskiarvosta, jätetään nämä vuodet ottamatta huomioon eläkepalkkaa laskettaessa. Poisjätettäviä vuosia voi olla enintään kolmannes valintavuosien lukumäärästä.

Vanhan säännön mukaan ennen 1.1.1996 päättyneissä työsuhteissa eläkepalkka lasketaan enintään neljän viimeisen vuoden ansioiden perusteella. Näistä vuosista valitaan ansiotasoltaan kaksi keskimmäistä. Eläkepalkka on näiden kahden vuoden ansioiden keskimäärä kuukautta kohti.

työtä ei tehdä yrittäjänä. Työsopimuslain 1 §:n katsotaan soveltuvan sellaisenaan etätööhön (KOM 1990:12, 53-55). Rajanveto työsuhteen ja yrittäjyyden välillä ei kuitenkaan aina ole suoraviivaista.

Pelkästään sillä, että työ tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa, ei voida perustella työsuhteen puuttumista. Kotiansiotyöhön ja muuhun etätööhön liittyy luonnollisesti työn johdon ja valvonnan eli työnantajan direktio-oikeuden heikkeneminen. Työnjohdollisen valvonnan löyhyys ei kuitenkaan ole esteenä työsuhteen olemassaololle. Rajanvedossa kiinnitetään huomiota työsuhteen kriteerien ohella niitä täydentäviin tunnusmerkkeihin. Tästä aiheesta lähemmin yrittäjyyttä koskevassa luvussa.

Etätöitä koskevat samat ehdot kuin normaalia palkkatyötä, eli eläketurva on järjestettävä työsuhteen jatkuttua yhdenjaksoisesti kuukauden ja ansion on oltava vähintään TEL:n edellyttämä rajamäärä kuukaudessa.

Etätöntekijöiden osalta ketjutustapaukset saattavat olla ongelmallisia työaikaedellytysten vuoksi. Ketjutuksen tekemisen ehtona on 20 työtuntia kuukaudessa. Tehty työaika ei välttämättä useinkaan ole työnantajan tiedossa. Ketjutuksen tekeminen lienee mahdollista niissä tapauksissa, joissa muualla kuin työpaikalla tehdystä työstä maksetaan tehtyjen tai laskutettujen työtuntien mukaan. Etätöiden ketjutustapauksia ei ole tullut esiin Eläketurvakeskuksen soveltamisratkaisuisissa.

Kotiansiotyön ja etätöiden tekijät ovat muutoin eläketurvan osalta samassa asemassa muiden töntekijöiden kanssa.

Etätöiden on ennustettu laajenevan erityisesti tietotekniikkaan perustuvassa työssä. Etätöiden yleistymisen on arvioitu lisäävän soveltamisongelmia myös työeläketurvaa koskevassa ratkaisutoiminnassa (Tapio 1992).

Työeläketurvaa on vuosien mittaan paikkailtu lyhytkestoiseen työskentelyyn paremmin soveltuvaksi alkaen sen piiriin pääsemisen edellyttämän työsuhteajan lyhentämisestä kuudesta kuukaudesta nykyiseen yhteen kuukauteen ja sitä täydentävään kahden kuukauden ketjutussääntöön. Työmarkkina-

osapuolten pohdittavana on parhaillaan se, onko kuukaudenkin odotusaika poistettava, jotta TEL turvaisi eläkkeen karttumisen työllisyyden saadessa entistä joustavampia muotoja.

Päätöksenteon pohjaksi tarvittavaa tietoa työeläkevakuutuksen ulkopuolelle jäävistä työsuhteista saadaan Eläketurvakeskuksen tutkimuksesta, jonka aineisto on kerätty vuoden 1996 tammikuun työvoimatiedustelun yhteydessä. Alustavia tuloksia tästä samoin kuin vastaavista selvityksistä julkisella sektorilla saadaan kevään 1996 aikana.

3. ITSENSÄ TYÖLLISTÄMINEN JA UUSYRITTÄJYYS

Useat epätyypillisen työllisyyden muodot ovat tutkimusten mukaan luokiteltavissa yrittäjyydeksi, joskaan selkeitä määrittelyjä tästä yrittäjyyden alueesta ei ole esitetty. Tähän on katsottu kuuluvan laajasti itsensä työllistämistä ja pienimuotoista yritystoimintaa (Córdova 1986, 643-645, Julkunen & Nätti 1995, 150-155). Itsensä työllistämällä on tutkimuksissa voitu tarkoittaa yksinäisyrittäjyyttä, mutta sitä on käytetty myös yrittäjyyden synonyyminä. Esimerkiksi ILO:n määritelmässä itsensä työllistäminen käsittää sekä omaan lukuunsa toimivat yksinäisyrittäjät että työnantajina toimivat yrittäjät (Oksanen 1994, 3-6).

Kun on tutkittu yrittäjyyden viimeaikaista kasvua ilmiönä, on tarkasteltu maatalouden ulkopuolista itsensä työllistämistä ja pienessä mittakaavassa tapahtuvaa yrittäjyyttä. Yrittäjyyden lisääntymisessä on kiinnitetty huomiota erityisesti epävarman tai riskialttiin yritystoiminnan osuuden kasvuun, mikä korostuu lamakausina. Tutkijat kutsuvat tätä "vääräksi" tai "tekaistuksi" yrittäjyydeksi (Nätti 1992, 117).

Epätyypillisen työn yhteydessä puhutaan myös "uusyrittäjyydestä", jolla viitataan yleensä itsensä työllistämiseen ja yritystoiminnan käynnistymiseen joko niin, että palkkatyössä olevia kannustetaan ryhtymään yrittäjiksi erilaisin tukitoimin tai työttömiä työllistetään avustamalla yritystoiminnan aloittamista muun muassa starttirahan avulla. Uusyrittäjyys eli työsuhteesta yrittäjäksi siirtyminen on lisääntynyt, myös sellainen yrittäjyys, johon työntekijän on ollut suostuttava paremman vaihtoehdon puutteessa (Yrittäjien ansioturvatyöryhmän muistio 1994:10, 27, Kohti uusia työaikajärjestelyjä 1992, 32, Alava 1994, 34).

Itsensä työllistäminen ja yrittäjyys ovat käsitteitä, joista on mahdoton esittää yksiselitteistä kattavaa määritelmää. Kun tarkastellaan epätyypillistä työtä työeläkevakuutuksen näkökulmasta, on perusteltua rajata tarkastelun piiriin yksinäisyrittäjät ja pienimuotoista yritystoimintaa harjoittavat henkilöt. Työeläkevakuutuksen piiriin kuulumisen kannalta riskialteimpaan ryhmään kuu-

luvut henkilöt, jotka ovat käynnistämässä yritystoimintaa ja henkilöt, joiden työ sijoittuu yrittäjyyden ja työsuhteisen työn välimaastoon.

Tilastotietoja yrittäjyydestä ja yritystoiminnan erityisistä muodoista

Yritystoimintaa koskevaa tutkimusta on tehty Suomessa verrattain vähän, joten tarkkoja tietoja pienyrittäjien ja erityisesti itsensä työllistävien yksinäisyrittäjien lukumääristä on vaikea saada. Maatalouden ulkopuolisen yritystoiminnan piiriin kuuluvien henkilöiden kokonaismäärästä saadaan tietoa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta ja Eläketurvakeskuksen työsuhderekisteristä YEL:n piiriin kuuluvista henkilöistä. Tiedot yksinäisyrittäjien määrästä ovat sitä vastoin arvionvaraisia.

Yritysten määrää koskevia tietoja saadaan Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteristä. Tiedot yritysrekisterin liikevaihtoverovelvollisista yrityksistä ja rekisteröidyistä työnantajista kuvaavat yritystoiminnan laajuutta ja muutoksia. Arvonlisäverolain voimaan tullessa (1.6.1994) kokonaan uusia yrittäjäryhmiä (palvelualan yrittäjät) tuli arvonlisäverotuksen piiriin. Muutoksen vaikutuksia ei tässä käsitellä.

Työvoimatutkimuksen mukaan yrittäjiä ja yrittäjäperheenjäseniä oli vuonna 1994 yhteensä 312 000 henkeä. Lukumäärään sisältyy 15 000 avustavaa yrittäjäperheenjäsentä ¹⁾. Maa- ja metsätalouden ulkopuolella toimivia yrittäjiä oli noin 186 000 henkeä (Työmarkkinat 1995:15, 58, 63). Työvoimatutkimuksessa yrittäjien lukumäärä perustuu henkilöiden vastauksiin toiminnastaan tutkimusajankohtana.

1) Yritystoimintaa avustavia perheenjäseniä on tarkasteltu ulkomaisissa tutkimuksissa epättyypilliseen työhön kuuluvana ryhmänä (esim. Córdova 1986, 643-645) toisin kuin suomalaisissa tutkimuksissa, joissa avustaviin perheenjäseniin ei useinkaan ole kiinnitetty huomiota.

Vuoden 1994 lopussa YEL:n mukaisessa yrittäjäsuhteessa oli 153 700 henkilöä, eli runsas 30 000 henkilöä vähemmän kuin työvoimatutkimuksessa (Työeläkejärjestelmän tilastollinen vuosikirja 1994, Osa II,30). Lukumäärien ero selittyy eri tekijöistä. Yhtenä selittäjänä on otettava huomioon otantatutkimukseen liittyvä keskivirhe.

YEL:n piiriin kuuluvien henkilöiden määrää supistaa se, että yrittäjä voidaan hakemuksesta vapauttaa YEL-maksusta, jos hänen eläketurvansa on muun eläkelain perusteella riittävä. Eläketurvakeskuksen rekisteritietojen mukaan vuoden 1995 lopussa noin 8 500 henkilöllä oli voimassa YEL-vapautus. Yrittäjäläkevakuutuksen ulkopuolelle jäävät niin ikään yrittäjät, joiden työtu- lo jää alle YEL:n vähimmäisansiorajan (vuonna 1996 26 772 mk/v). Yritys- toimintaa aloittavat henkilöt kuulunevat tyypillisesti tähän ryhmään. YEL:n ansiorajan vuoksi vakuutuksen ulkopuolelle jäävien yrittäjien määrästä ei ole olemassa tietoa.

Lisäksi YEL:n ulkopuolelle jäävät osakeyhtiöiden vähemmistöosakkaat, joilla joko yksin tai yhdessä perheenjäsenten kanssa osuus yhtiön osakkeista tai äänimäärästä jää 50 prosenttiin tai sen alle. Toimiessaan yrityksessä he kuuluvat TEL:n tai toimialasta riippuen mahdollisesti LEL:n piiriin. Lukumää- rätietoja ryhmän suuruudesta ei ole saatavissa. Työvoimatutkimuksessa tällaiset henkilöt tilastoituvat todennäköisesti yrittäjiksi.

Valtaosa maatalouden ulkopuolisista yrittäjistä tekee epätyypillistä työtä, jos epätyypilliseksi työksi luetaan pienyrittäjäyys. Vuonna 1992 pienten, alle 10 henkeä työllistävien mikroyritysten osuus kaikista yrityksistä oli 90 prosent- tia. Liikevaihtoverovelvollisia yrityksiä ja rekisteröityjä työnantajia oli kaiken kaikkiaan 125 700, joten pieniä yrityksiä ja työnantajia oli noin 113 000 (Jukka 1995, 42-43, 54).

Arvonlisäverolain (AVL) voimaantulon jälkeen yritysrekisteriin sisältyvien yritysten ja työnantajien määrä on kasvanut tuntuvasti, kun palvelualan yrittäjät (kampaajat, taksit, rakentaminen, kiinteistöpalvelut, konsulttiala jne.) tulivat arvonlisäverotuksen piiriin. ALV-verovelvollisia on arvioitu olevan yli

400 000. Lukumäärään sisältyvät myös maatalousyrittäjät. Täsmällisiä tilastotietoja ALV-verovelvollisten määrästä ei tässä ole ollut käytettävissä.

Yksinäisyrittäjien lukumäärästä ei saada tarkkaa tilastotietoa muun muassa määrittelyongelmien vuoksi. Vuoden 1995 lopussa yrittäjinä toimivien luonnollisten henkilöiden määrä oli noin 85 000. Näistä yrittäjistä harvat maksoivat työnantajamaksuja. Lisäksi on arviolta noin 30 000 yhtiömuotoista yritystä - pääasiassa kommandiittiyrityksiä ja avoimia yhtiöitä - jotka eivät maksa työnantajamaksuja. Myös nämä yrittäjät lienevät yksinäisyrittäjiä. Karkean arvion mukaan yksinäisyrittäjien lukumäärä on 100 000 henkilön vaiheilla (Tilastokeskuksen yritysrekisteri, suullinen tieto).

Suomessa yrittäjien osuus työllisistä alkutuotannon ulkopuolisilla aloilla on kaksinkertaistunut 1980-luvun alun viidestä prosentista kymmeneen prosenttiin. Yrittäjien määrän kasvu ilmentää siirtymistä niin sanotun joustavan erikoistumisen malliin, johon liittyy alihankinnan, ulkoistamisen ja pienten yritysten lisääntyminen. Yrittäjien osuuden työllisistä uskotaan edelleen kasvavan. Erityisesti yrityspalveluiden ennustetaan edelleen lisääntyvän sekä määrällisesti että suhteellisesti (Aho & Koski 1995, 58-59, Kasvio 1990, 6-8).

Joidenkin kansainvälisten vertailujen mukaan itsensä työllistävien osuuden kasvu suhteessa koko työvoimaan on ollut Suomessa Länsi-Euroopan nopeimpia (Oksanen 1994, 10).

Yrittäjyyden edistämisestä vallitsee nykyisin laaja yksimielisyys. Itsensä työllistämistä yritetään löytää vaihtoehtoa palkkatyölle ja helpottaa osaltaan vaikeaa työllisyystilannetta. Sekä Suomessa että muissa Länsi-Euroopan maissa on työvoima-, vero- ja sosiaalipoliittisilla toimenpiteillä kannustettu nuoria ja aikaisemmin palkkatyössä olleita henkilöitä itsensä työllistämiseen (Nätti 1994, 281, Niittykangas & Kinnunen 1995, Loutfi 1991). Suomessa tätä tarkoitusta palvelevat muun muassa starttirahajärjestelmä ja työeläkevakuutusmaksun kevennys alle 43-vuotiaana yritystoimintaa aloittaville henkilöille.

Vuoden 1992 jälkeen yritystoimintansa alle 43-vuotiaana aloittaneet ovat voineet saada täydestä vakuutusmaksusta 50 prosentin alennuksen. Alennuksen saa kolmelle kalenterivuodelle, aloittamisvuodelle ja kahdelle sitä seuraavalle vuodelle. Alennuksen voi saada vain kerran. Jos toiminta päättyy, yrittäjä ei voi saada YEL-maksun alennusta aloittaessaan uutta yritystoimintaa.

Starttirahajärjestelmä on työllisyyspoliittinen tukimuoto, joka käynnistettiin Suomessa ensin kokeiluna vuonna 1984 ja vakiinnutettiin vuonna 1988 annetussa työllisyyslaissa. Järjestelmän tavoitteena on yritystoimintaa aloittelevien työttömien tukeminen yrityksen käynnistämävaiheessa. Yritystoimintaa aloittavalle työttömälle työvoimatoimisto voi myöntää starttirahaa, jos hänellä on aiempaa kokemusta yritystoiminnasta tai yritystoiminnassa tarvittavaa koulutusta. Nykyään on tavallista, että yrittäjiksi ryhtyvät käyvät ensin työllisyyskoulutuksena yrittäjäkurssin ja aloittavat vasta tämän jälkeen yritystoiminnan. Starttirahaa voidaan myöntää enintään 15 kuukaudeksi ja sitä maksetaan normaali työllistämistuki kaksinkertaisena.

Starttirahan turvin yrittäjäksi ryhtyvän on otettava itselleen YEL-vakuutus, jos YEL:n piiriin kuulumisen ehdot täyttyvät (Eläketurvakeskuksen tiedote 6/94).

Starttirahapäätösten määrä on kasvanut voimakkaasti 1990-luvulla. Starttirahalla perustettiin 1980-luvulla vuosittain noin 2000 - 3000 yritystä, vuonna 1992 noin 5200 yritystä ja vuonna 1993 peräti 12 400 yritystä (Yrittäjien ansioturvatyöryhmän muistio 1994:10,25-26).

Starttirahayritysten eloonjääminen on heikentynyt viime vuosina sekä 1980-luvulla perustettuihin starttirahayrityksiin että kaikkiin samanaikaisesti aloitaneisiin yrityksiin verrattuna. Starttirahayritysten selviytymistä koskeneen tutkimuksen mukaan paras ennuste menestyä on sellaisilla yrittäjillä, joiden ensisijainen motiivi on voimakas kiinnostus tiettyä alaa tai työtä kohtaan ja joille starttiraha ei ole välttämätön edellytys yritystoiminnan käynnistämiseksi. Toimivista starttirahayrityksistä kolme neljästä on pysynyt yhden hengen yrityksinä (Sääski 1994).

Sosiaali- ja terveysalalla julkisten palvelujen karsintaa pyritään kompensoimaan hoivayrittäjyydellä. Hoivayrittäjäyys on pienimuotoisena toimintana itsensä työllistämistä. Hoito- ja hoiva-alan yritysten määräksi on arvioitu vuonna 1994 lähes 400. Näiden lukumäärän on todettu moninkertaistuneen laman aikana. Selvitysten mukaan vanhuksille suunnattuja palveluja tuottavia yrityksiä on yli kolmesataa. Tyypillinen hoivayritys työllistää 1-3 naista (Andersson 1994, 22-23).

Sosiaalialan yritystoiminnan laajenemista kuvaa myös Tilastokeskuksen yritys- ja toimipaikkarekisteriin perustuva tieto elinkeinoverovelvollisten sosiaalipalvelualan yritysten määrän kasvusta. Kun vuonna 1989 yritysten määrä oli 90, vuoteen 1993 mennessä määrä oli kasvanut jo 279 yritykseksi. Lähes puolet yrityksistä kuului palvelutalo- ja asuntotoiminnan piiriin (Rytkönen 1995a, 8).

Kuntiin on viime vuosina perustettu niin sanottuja henkilöstöyrityksiä, jotka ovat usein avoimia yhtiöitä tai kommandiittiyhtiöitä. Henkilöstöyrityksen perustavat kunnan palveluksesta yrittäjiksi siirtyvät. Kunta ostaa henkilöstöyritykseltä palveluja tietyn ajan. Usein yrittäjillä on mahdollisuus siirtyä takaisin kunnan palvelukseen sovitun ajan sisällä, mikäli yrittäminen epäonnistuu. Suuret kunnat ovat olleet aktiivisimpia luomaan erilaisia yrittäjiksi ryhtyviä työntekijöitä tukevia ohjelmia myöntämällä muun muassa pitkän virkavapaan, tuntuvan starttirahan jne.

Kevääseen 1994 mennessä henkilöstöyrityksiä oli perustettu 27 kunnassa. Helsingissä henkilöstöyrityksiä toimi 23. Luvut osoittavat, ettei kuntasektorilla ole tapahtunut toistaiseksi mitään suurta toimintojen siirtoa perustettavien henkilöstöyritysten hoidettavaksi. Niiden lukumäärä ja työllistävä vaikutus on marginaalinen (Julkunen & Nätti 1995, 154, Oksanen 1994, 25). Kyse on lähinnä pienimuotoisesta kunnan palvelutoimintaa tukevasta toiminnasta.

Työsuhteen ja yrittäjyyden välinen rajanveto työeläkevakuutuksessa

Epätyypillisen työllisyyden kasvu on lisännyt työoikeudellisia määrittelyongelmia siitä syystä, että epätyypillinen työ sijoittuu paljolti työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastoon. Työoikeudessa rajanveto työsuhteen ja yrittäjyyden välillä tehdään työsopimuslain 1 §:n mukaan ¹⁾, jossa on määritelty työsuhteen käsite. Jos työskentely täyttää työsuhteen tunnusmerkit, kyse on työntekijäasemassa olevasta henkilöstä. Jonkin tunnusmerkin täysi tai ilmeinen puuttuminen merkitsee yleensä oikeussuhteen luokittumista muuksi kuin työsuhteeksi (Kahri & Hietala 1995, 17).

Periaatteessa rajanveto itsenäisessä asemassa olevan yrittäjän ja työntekijän välillä on selkeä. Käytännön työntekotilanteissa voi kuitenkin olla vaikea selvittää, onko työntekijää pidettävä työsuhteisena. Tässä suhteessa eroja on myös työsopimuslain eri soveltamisalueilla. Esimerkiksi sosiaalivakuutuslainsäädäntöä tarkasteltaessa on voitu todeta, että itsenäisen yrittäjän käsitteen määrittely ei ole ollut yhtenevä eri lohkoilla. Ristiriitaa aiheutuu työntekijäaseman painotuksesta (Kahri & Hietala 1995, 14, Selvitys epätyypillisiin työsuhteisiin... 1996, 24).

Tulkintatapauksissa erityistä huomiota kiinnitetään työnantajan direktio-oikeuteen, työn johdon ja valvonnan toteutumiseen työntekotilanteessa. Itsenäisen yrittäjän tunnusmerkkinä pidetään toimeksiantajan johdon ja valvonnan puuttumista sekä tämän lisäksi riittävää yrittäjän riskiä tai toiminnan laajuutta ja julkisuutta. Direktio-oikeus ei edellytä työnteon tosiasiallista johtamista ja valvontaa, vaan sen olemassaoloon päädytään yleensä erilaisten sijaistunnusmerkkien avulla. Huomiota kiinnitetään muun muassa palkkaustapaan, työn kulujen korvaamiseen, omien työvälineiden käyttämiseen

1) Työsopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa toinen osapuoli, työntekijä, sitoutuu tekemään toiselle, työnantajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Vaikka vastiketta ei olisi nimenomaan määrätty, mutta asianhaaroista ei käy ilmi, että työ on tehtävä vastikkeetta, työ on korvattava ja tätä lakia sovellettava (Työsopimuslain 1 §, 1 mom.).

ja siihen, onko oikeutta työskennellä muiden toimeksiantajien lukuun. (Yrittäjätyöryhmän muistio 1994:3, 29, liite 1). Vaikeissa tulkintatilanteissa työsuhteen olemassaoloa arvioidaan eri seikkojen nojalla kokonaisharkintana.

Oikeuskäytännössä tunnusmerkistö ja sen eri osatekijöille annettu painoarvo on muodostunut paljolti toimiala- tai ammattialakohtaiseksi. Rajankäyntiä siitä, onko kyseessä itsenäisenä yrittäjänä hankittu tulo vai palkkatulo, on lääninverovirastojen ennakkoratkaisuihin perustuvan selvityksen mukaan usein myyntiedustajien, markkinoinnin, asiamiehien, lääkärin ja hoitoalan työntekijöiden, konsulttien, taloushallinnon ja toimitusjohtajien, opetuksen ja kirjoitus- ja toimitustyön alueilla (emt.).

Selvitys kohdistuu ennen ennakkoperintälain muuttamista 1.3.1995 vallinneeseen tilanteeseen. Lainmuutoksen jälkeen työnantaja on pääsääntöisesti vapautettu ennakkonpidätysvelvollisuudesta sellaisen henkilön osalta, joka on merkitty ennakkoperintärekisteriin. Rekisteröinti ei kuitenkaan vaikuta tilanteeseen, jos korvaus katsotaan palkaksi. Tällöin työnantaja on velvollinen suorittamaan ennakkonpidätyksen (ks. Verotiedote 1/1995, Verohallituksen julkaisu 682).

Työeläkevakuutuksessa rajankäynnin tarkastelua hankaloittaa se, ettei tulkintatapauksia ole analyttisesti selvitelty. Työsuhteen ja yrittäjyyden välisestä rajanvedosta on tiettävästi tehty vain pari erittelevään tarkasteluun tähtäävää tutkimusta. Näistä toinen käsittelee työsuhteen eri tunnusmerkkien painoarvoa työ- ja yrittäjäeläkelakien välisessä rajanvedossa (Purola 1989). Toisessa tutkimuksessa on rajauduttu tarkastelemaan yksinomaan direktiotunnuksia työsuhteen kriteerinä vakuutusosoikeuden ja työneuvoston ratkaisujen valossa (Paanetoja 1992).

Seuraava tarkastelu pohjautuu pääasiassa aiheesta kirjoitettuihin artikkeleihin ja muistioihin (Tapio 1992, 1993 ja Korpiluoma 1993, 1994).

Työeläkevakuutuksessa rajankäynti yrittäjän ja työntekijäaseman välillä tehdään pääpiirteissään edellä hahmoteltujen periaatteiden mukaan. Keskeistä on työnteon itsenäisyys ja vapaus sekä taloudellinen sitoutuminen

toimintaan. Jos työntekijä suorittaa mekaanista, ohjeiden mukaan tehtävää työtä, katsotaan hänen yleensä olevan työsuhteessa. Työtä tehdään tällöin työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Näin on usein, jos työtä tehdään vain yhdelle työnteettäjälle.

Jos taas työ vaatii omaperäistä ja luovaa henkistä panosta tai huomattavaa yksilöllistä ammattitaitoa, eivät työsuhteen tunnusmerkit useinkaan täyty silloin, kun tällainen työ tehdään kotona. Työeläkelakien soveltamisessa työn suorituspaikalla onkin ollut keskeinen merkitys. Eräissä ammattiryhmissä sen voidaan sanoa olevan jopa merkittävin kriteeri työntekijän erottamisessa itsenäisestä ammatinharjoittajasta. Niinpä suunnittelutyötä kotonaan tekevä katsotaan helposti ammatinharjoittajaksi. Sovitus- ja sävellystyötä tekevät, kaunokirjallisuuden kääntäjät ja historiankirjoittajat tekevät luovaa itsenäistä työtä. Kotona työskentelevinä he harjoittavat ammattiaan itsenäisinä yrittäjinä (Tapio 1992).

Samoin kuin työsopimuslain muilla soveltamisalueilla myös työeläkevakuutuksessa selvien työsuhteiden ja itsenäisen yrittäjyyden välimaastossa on vyöhyke, jossa laissa määritellyistä työsuhteen tunnusmerkeistä ei yksistään ole apua. Vaikeissa tulkintatilanteissa kiinnitetään huomiota työsuhteen kriteerien ohella niitä täydentäviin seikkoihin, kuten työn luonteeseen, tarveaineiden hankintaan ja laskutukseen, työvälineiden hankintaan, työn hyväksymisoikeuteen jne. Tällöin arvioidaan myös, miten merkittävän määrän taloudellista panosta, osaamista ja ammattitaitoa henkilö on sijoittanut toimintaansa. Soveltamisratkaisuissa on siten kyse kokonaisharkinnasta, jossa otetaan huomioon työsuhteen tunnusmerkistöä täydentäviä säännöksiä.

Työsuhteen ja yrittäjyyden välisiä rajanveto-ongelmia syntyy usein alihankintatoimessa ja etätyössä. Näissä työmuodoissa ongelmana ei ole niinkään työeläkelakien karenssisäännöt - työsuhteen kestoa ja ansioiden määrää koskevat rajoitukset - vaan se, onko kysymyksessä työsuhde vai itsenäisenä yrittäjänä tehty työ. Kun yritykset enenevässä määrin käyttävät alihankkijoita, on vaarana, että alihankinnaksi siirretään myös sellaista kotiansiotyötä, joka täyttää työsuhteen kriteerit.

Etätyössä työnantajan direktio-oikeuden ei voida katsoa puuttuvan pelkästään sen vuoksi, että työntekijä voi tehdä työtä kotona tai muussa valitsemassaan paikassa. Tämä todetaan työsopimuslain 11 §:ssä. Työn johtoa ja valvontaa ei vaadita käytännössä esiintyväksi, riittää, että työnantajalla on periaatteessa oikeus tähän. Direktio-oikeuden vallitseminen joudutaan ratkaisemaan näissä tilanteissa muiden seikkojen perusteella.

Kotiansiotyötä koskevissa tulkinnoissa voidaan käyttää myös siirrettävyysskriteeriä. Tällöin arvioidaan, voitaisiinko työ yhtä hyvin tehdä työntteettäjän tiloissa, vai muuttuisiko työsuoritus oleellisesti. Työn ei voida katsoa muuttuneen yrittäjätoiminnaksi, jos työnantajan tiloissa tehty työ muuttuu etätyöksi eikä mikään muu samalla muutu (Korpiluoma 1993).

Uusyrittäjyyteen liittyy usein samoja piirteitä kuin työsuhteiseen työhön. Yritykset voivat tarjota osalle työntekijöistään mahdollisuuden ryhtyä yrittäjiksi. Pelkästään palkan sivukustannukset voivat houkutella yrityksiä siihen, että etätyöhön siirryttäessä työsuhde muutetaan toimeksiantosuhteeksi tai alihankintasuhdeksi, vaikka itse sopimussuhde pysyisi sisällöllisesti muuttumattomana.

Vaikka nämä henkilöt ovat muodollisesti yrittäjiä, käytännössä he voivat tehdä työtä entisin ehdoin entisille työnantajille, joka on pääasiallinen tai jopa ainoa asiakas. Jos henkilö jatkaa entistä työtään yrittäjänä, on hänen työskentelyolosuhteissaan tapahduttava jokin muutos. Jollei mitään muutosta ole tapahtunut, hänen katsotaan tekevän työtään edelleen työsuhteessa eikä yrittäjänä.

Merkitystä on myös sillä, missä intressissä työsuhteen muuttumisesta yritystoiminnaksi on sovittu, onko tarkoituksena esimerkiksi ollut lainkiertäminen. Jos työnantaja sopii selvän työsuhteen muuksi, työnantaja kantaa vastuun siinä tapauksessa, että järjestelyä ei hyväksytä. Lähtökohtaisesti ei voida sopia siitä, onko kysymyksessä työsuhde vai ei. Koska työsopimuslaki on pakottava, tämä ratkaistaan tosiasiallisten olosuhteiden perusteella. Eläkelaikien soveltaminen ei kuitenkaan saisi olla esteenä toimintojen järkevälle kehittämiselle. Osapuolten sopimukselle pitäisi antaa painoarvoa. Yleensä

yrittäjäksi siirtyminen on myös henkilön oma valinta. Yhteinen sopimus yrittäjyydestä ei kuitenkaan voi olla ratkaiseva, jos se on ilmeisessä ristiriidassa työn suorittajan tosiasiallisen aseman kanssa (Tapio 1993, Korpiluoma 1993)

Ratkaisua tehtäessä kiinnitetään huomiota myös yritysmuotoon. Jos toimintaa varten on perustettu yhtiö, jossa aikaisemmin työsuhteessa tehty työ tehdään jatkossa itsenäisen yrityksen nimissä ilman että työsuoritus muuttuu, tätä muodollista kriteeriä, yhtiömuotoa on soveltamiskäytännössä vaikea sivuuttaa. Näissä tilanteissa työsuhteen tunnusmerkit yleensä ohitetaan. Jos taas kysymyksessä on toiminimi, tilanteen arvioiminen on vaikeampaa erityisesti, jos työn suorittamisen ehdot ovat ennallaan. Toiminimi viittaa kuitenkin vahvasti yrittäjyyden suuntaan. Muunlaisesta tulkinnasta on oltava vastanäyttöä (Korpiluoma 1993).

Työsuhteen ja yrittäjyyden välistä rajanvetoa työeläkevakuutuksessa on selvitetty tutkimuksella, jossa aineistona käytettiin KKO:n, KHO:n ja VA-KO:n päätöksiä niiltä aloilta, joilla esiintyy soveltamisongelmia (kotityöntekijät, edustajat ja asiamiehet, freelancerit, luennoitsijat ja opettajat, omaa tai hallitsemaansa työvälinettä käyttävät työntekijät, johtavassa asemassa olevat työnsuorittajat) (Purola 1989). Selvityksessä on tarkasteltu työsuhteen tunnusmerkkien painoarvoa työsuhteen ja yrittäjyyden välisessä tulkinnassa. Tunnusmerkistön käyttö ei näyttäisi olevan kovinkaan suoraviivaista. Työsopimuslaissa määritellyt tunnusmerkit ja niitä täydentävät säännökset saavat vaihtelevan painoarvon työeläkelakien soveltamisratkaisuisissa.

Selvityksessä on niin ikään kiinnitetty huomiota tulkintamuutoksiin työsuhteen käsitteen määrittelyssä verrattaessa 1970-luvun tilannetta 1980-lukuun. Yleisesti muutospaineen on todettu olleen sellainen, että yhä suurempi osa työnteosta sisällytetään työsuhteen käsitteen alle. Oikeuskäytännön selvää muuttumista ei käytettävissä olleiden tapausten perusteella kuitenkaan havaittu (emt.).

1990-luvulla suuntauksena on ollut se, että työtä tehdään yhä enenevästi muutoin kuin työsuhteessa. Tämä näkyy myös työeläkevakuutuksen tulkin-

taongelmien kasvuna. Ilman soveltamisratkaisujen analyyttistä tarkastelua on kuitenkin vaikea muodostaa selkeää kuvaa mahdollisista erityispiirteistä, jotka liittyvät työsuhteen tunnusmerkkien painotuksiin ja rajanvedon ongelmiin työeläkevakuutuksessa.

4. EPÄVIRALLINEN TALOUS JA HARMAA TYÖ

Harmaasta taloudesta tai harmaista markkinoista puhutaan monin eri käsittein. Vastaavassa merkityksessä on käytetty käsitteitä musta talous tai varjotalous, laitton tai maanalainen talous, talousrikollisuus, pimeä työ jne.

Harmaa talous ei ole yksiselitteisesti määriteltävissä. Sen määrittely riippuu paljolti käyttötarkoituksesta. Tavallisesti arkisessa kielenkäytössä harmaalla taloudella tarkoitetaan taloudellista toimintaa, joka tapahtuu viranomaisilta salassa toiminnasta saaduista tuloista menevien verojen ja maksujen välttämiseksi. Harmaaseen talouteen liittyy usein myös muiden yhteiskunnallisten velvoitteiden laiminlyöntiä (Harmaan talouden selvitystyöryhmän loppuraportti 1995:6, 1).

Epätyypillistä työtä koskevissa tutkimuksissa puhutaan säätelemättömästä työllisyydestä, johon sisällytetään epävirallisen talouden piiriin kuuluvaa toimintaa harmaata taloutta laajemmin. Epävirallinen talous käsittää paitsi viranomaisilta salassa tehdyn työn myös muita virallisen talouden ulkopuolella olevia työmuotoja, kuten kotityön ja lähiverkostoissa tehdyn työn (Saari 1991, Córdova 1986, 645).

Yleensä taloudellisen toiminnan katsotaan muodostuvan kolmesta eri taloudesta, virallisesta taloudesta, virallisen talouden ulkopuolisesta eli epävirallisesta rahataloudesta sekä rahatalouden ulkopuolisesta taloudesta.

Virallinen talous on säänneltyä, verotettua ja tilastoitua taloutta, jossa tehtävästä työstä hoidetaan sosiaaliturvamaksut ja muut työnantajavelvoitteet. Epävirallisen rahatalouden yhteydessä puhutaan harmaasta sektorista, maanalaisesta taloudesta jne. Tätä taloudellisen toiminnan muotoa on sanottu myös kätkeytyksi markkinataloudeksi. Rahatalouden ulkopuoliseen talouteen kuuluu kotitaloustyö. Epäviralliseen talouteen sisältyy lisäksi virallisen talouden ja kotitalouksien väliin jäävä "kansalaistalous", epävirallisissa sosiaalisissa verkostoissa ja järjestyneissä organisaatioissa tapahtuva tavaroitten ja palvelusten tuotanto ja vaihto (Saari 1991, 96-110).

Organisoitua epävirallista taloutta koskevassa keskustelussa liikutaan virallisen ja epävirallisen talouden raja-alueella ja samalla palkkatyön ja palkkatyön ulkopuolelle jäävän työn välimaastossa (Matthies ym. 1996). Mikäli markkinoiden, julkisen sektorin ja lähiyhteisöjen väliin jäävän työn alue voimistuu, merkinnee se rajankäynnin lisääntymistä työeläketurvan piiriin kuuluvan työn määrittelyssä.

On kuitenkin merkillepantavaa, että tutkimukset antavat hiukan ristiriitaisen kuvan epävirallisen talouden laajuudesta ja kehitykseen vaikuttavista tekijöistä. Siihen vaikuttavat muun muassa monet virallisen talouden alueella tapahtuvat muutokset (työvoiman hinnan nousu, palkkaerojen pieneneminen, työttömyys, valtion harjoittama kontrolli jne). Esimerkiksi piilotalouden otaksutaan kasvavan arvoltaan nousukaudella, jolloin taloudellinen toimeliaisuus on muutoinkin vilkasta (Saari 1991, Aho 1991, 177, 192-194). Ilmiön tarkastelussa ongelmana on ennen muuta käsitteelliset rajaukset, jotka vaikeuttavat selkeän kuvan muodostamista epävirallisen talouden merkityksestä.

Keskustelu epävirallisesta sektorista, välitasosta tai kolmannesta sektorista, on vasta viriämässä Suomessa. Vaikka epävirallista taloutta on tutkittu suhteellisen paljon muissa maissa, suomalainen tutkimus on kohtalaisen vähäistä (Saari 1991, Matthies 1991). Tästä syystä on vaikea muodostaa luotettavaa kuvaa esimerkiksi harmaan talouden piirissä tehdystä työstä.

Suomea koskevat arviot pimeän talouden laajuudesta ovat vaihdelleet muutamasta prosentista 10 prosenttiin (Rytönen 1994, 13-14). Pimeän talouden osuuden on arvioitu vaihtelevan Keski-Euroopan maissa muutamasta prosentista lähes 15 prosenttiin. Etelä-Euroopan maissa osuus nousee yli 20 prosentin, jopa 30 prosenttiin saakka (Luimula 1994).

Jonkinlaisen arvion harmaiden markkinoiden laajuudesta ja taloudellisesta merkityksestä Suomessa saa hiljattain valmistuneesta valtiovarainministeriön työryhmän laatimasta selvityksestä. Harmaan talouden laajuudeksi on arvioitu vuoden 1992 tasolla vähintään 20 miljardia markkaa, mikä vastasi 4,2 prosenttia silloisesta bruttokansantuotteesta. Yhteiskunnalle aiheutuvien

suoranaisten rahallisten menetysten määrän on arvioitu olleen vuonna 1995 vähintään 13 miljardia markkaa (Harmaan talouden selvitystyöryhmän loppuraportti 1995).

Viitteelliset tiedot pimeän työllisyyden osuudesta ovat samaa suuruusluokkaa. Harmaassa taloudessa työskentelevien työttömyyspäivärahaa saavien osuudeksi on arvioitu työministeriön lähteiden mukaan 3-4 prosenttia (Alava 1994, 40). Harmaa työvoima ei kuitenkaan rajoitu työttömiin henkilöihin. Tutkimusten mukaan pimeät työt ovat kehittyneissä teollisuusmaissa yleisempiä työelämässä mukana olevien ja runsain resurssein varustettujen ryhmien kuin työttömien ja syrjäytyneiden keskuudessa. Myös Suomessa tehdyt haastattelututkimukset tukevat sitä käsitystä, etteivät työttömät tee pimeitä töitä muuta väestöä yleisemmin (Aho 1991, 177, Rytönen 1995, 3).

Harmaan työllisyyden osuudeksi on arvioitu Keski-Euroopassa muutama prosentti bruttokansantuotteesta, Etelä-Euroopassa yli 10 prosenttia (Nätti 1992, 22).

Toimialoista rakennusalaalla piilotaloutta esiintyy muita aloja laajemmin. Majoitus- ja ravitsemustoiminnan arvioidaan olevan toinen merkittävä piilotalouden ala. Näiden ohella monet yksityiset palvelualat, jotka tuottavat lopputuotteita kuluttajille, ovat alttiita piilotalouden esiintymiselle (autojen huolto- ja korjaus, kampaamo- ja parturiala, lasten päivähoito jne.). Yleensä pienyritysvaltaisilla palvelualoilla piilotaloutta esiintyy muita aloja enemmän (Rytönen 1995, 3-4).

Rakennusalan ongelmallisuutta osoittaa myös Tilastokeskuksen tutkimus, jonka mukaan viranomaisilta piiloon jäävän toiminnan määrä oli rakennustoiminnassa 3,6 - 4,4 miljardia markkaa vuonna 1992 vastaten 17 300 - 31 500 miestyövuotta (Harmaan talouden selvitystyöryhmän loppuraportti 1995, 112-113). Kuvaa vahvistavat LEL Työeläkekassan tiedot LEL-vakuutusmaksujen laiminlyönneistä. Vuonna 1994 vakuutusmaksujen laiminlyöntejä oli 174 miljoonaa markkaa, mikä oli 12 prosenttia 1,4 miljardin markan vakuutusmaksutulosta. Valtaosa, yli 80 prosenttia laiminlyönneistä saatiin

selville rakennusalalta. Laiminlyöntien osuus vakuutusmaksutulosta on lammavuosina kasvanut (Alanoja 1995).

Harmaan talouden laajuutta koskeviin arvioihin on suhtauduttava varauksella, sillä luotettavien tietojen saaminen toiminnan laajuudesta on yleisesti myönnetty vaikeaksi. Mikäli arviot harmaan talouden laajuudesta ovat suuruusluokaltaan oikeita, kysymyksessä on eläketurvan kannalta huomattavista taloudellisista menetyksistä.

Työeläkejärjestelmän valvonta perustuu paljolti työntekijöiden omaan etuun saada työt eläketurvan piiriin. Vakuutuksen piiriin kuuluville työntekijöille lähetetään eläkeote, josta henkilö voi itse tarkistaa eläkeoikeutensa kertymisen. Vuoden 1994 aikana eläkeote lähetettiin pyytämättä 220 000 vakuutetulle. Otteen pyynnöstä sai 82 000 henkilöä. Määrät ovat laskeneet edellisvuodesta, mikä heijastaa työssä olevien määrän vähenemistä.

Työeläketurvan laiminlyöntejä selviää myös eläkehakemusten käsittelyn ja konkurssi- ja palkkaturva-asioiden käsittelyn yhteydessä. Puutteita vakuuttamisessa tulee kuitenkin tavallisimmin ilmi eläkeotteiden perusteella.

Eläketurvakeskus hoitaa myös jatkuvaa työnantajavalvontaa ja ryhtyy toimenpiteisiin, jos työnantaja ei ole ottanut vakuutusta työntekijöilleen tai itselleen. Työnantajien laiminlyönnit ovat laman aikana lisääntyneet ja ongelmia näyttäisi olevan erityisesti aloilla, joille on tyypillistä työsuhteiden lyhytaikaisuus. Harmaa talous ei ole vain rakennusalan ongelma (Eläketurvakeskuksen vuosikertomus 1994, 16).

Tehokas työnantajavalvonta ja työsuhderekisteriotteen laaja käyttö ehkäisevät osaltaan harmaasta taloudesta aiheutuvan eläkevajeen muodostumista. Kun työntekijä ja työnantaja tekevät pimeää työtä yhteistuumin, eläkevalvonnan mahdollisuudet puuttua toimintaan ovat kuitenkin vähäiset. Näissä tilanteissa menettelystä kärsii työntekijä kertymättä jääneen eläketurvan muodossa.

5. EPÄTYYPILLISTEN TYÖMUOTOJEN KEHITYKSESTÄ

Epätyypilliseen työhön lukeutuvat työmuodot ovat varsin heterogeenisiä, minkä vuoksi epätyypillistä työtä koskevat yleistyksen ongelmat ovat ongelmallisia. Useimpia epätyypillisen työn muotoja on esiintynyt normaalityösuhteen rinnalla pitkään. Uutta on niiden ominaispiirteiden muutos ja oletus yleistymisestä viime vuosikymmenten aikana (Nätti 1992, 117).

Tutkimuksissa on argumentoitu muun muassa siitä, kuinka pysyvästä ilmiöstä on kyse. Jotkut tutkijat puhuvat perinteisen työllisyyden eroosiosta. Taustalla on näkemys vanhan teollisen järjestelmän murenemisestä ja uuden joustavamman järjestelmän synnystä. Toiset tutkijat pitävät epätyypillisen työllisyyden kasvua vain tilapäisenä ja katsovat sen olevan sidoksissa taloudellisen kasvun ja työttömyyden vaihteluihin.

Johtopäätösten tekemistä vaikeuttaa Suomen osalta se, että epätyypillistä työtä on tutkittu verrattain vähän. Kattavaa empiiristä tutkimusta epätyypillisestä työstä ja erityisesti sen kehitykseen vaikuttaneista tekijöistä ei ole tehty. Selkeän kuvan muodostamista pitkän aikavälin trendistä vaikeuttaa myös viime vuosien poikkeuksellisen vaikea työllisyystilanne.

Tilastojen valossa epätyypillisten työsuhteiden kasvu on ollut Suomessa maltillista. Muutoksen hitautta kuvastaa normaalityösuhteiden osuuden kehitys. Pysyvien ja kokoaikaisten osuus on supistunut ajanjaksolla 1981-1993 84 prosentista 80 prosenttiin. Epätyypillinen työ on yleistynyt siten verrattain hitaasti. Selvintä kasvu on ollut osa-aikatyössä sekä itsensä työllistämässä ja pienyrittäjyydessä.

Vaikka epätyypillisen työn osuus on kasvanut maltillisesti, sen rakenne on muuttunut nopeasti. Laman aikana epätyypillisten työsuhteiden osuus on kasvanut erityisesti uusissa työsuhteissa, jotka ovat entistä useammin määräaikaista ja osa-aikaista. Vuoden 1994 työolobarometrin mukaan tilapäisten, määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden osuus oli yli kaksi kolmasosaa uusista työpaikoista (Ylöstalo & Kauppinen 1995, 17).

Koska uusia työsuhteita on solmittu lamavuosina normaalia vähemmän, eivät uusien työsuhteiden aiemmasta poikkeavat työnteon ehdot heijastu voimakkaana koko palkansaajakuntaa koskeviin lukuihin (Työmarkkinat 1995:12). Suurella osalla palkansaajista työn arkiset puitteet ovat pysyneet 1990-luvulla vakaina.

Vaikka tilastolliset aineistot eivät kerro voimakkaasta murroksesta, lama ja joukkotyöttömyys ovat aiheuttaneet kääntein epävakaampiin ja epätyypillisiin työnteon muotoihin (Julkunen & Nätti 1994, 13). Tämä näkyy paitsi uusien työsuhteiden määräaikaisuutena, selvästi myös osa- ja määräaikais-työn vastentahtoisuuden kasvuna. Aikaisempaa useammin tehdään epätyypillistä työtä, kun normaalitöitä ei ole ollut saatavissa.

Johtopäätöstä kehityksen pysyvistä muutoksesta epävakan suuntaan on vaikea tehdä epävakan työmarkkinoiden vallitessa. Tutkijat kaipaavat vankkaa näyttöä näkemyksille pysyvistä rakenteellisista muutoksesta normalisoituneiden työmarkkinoiden oloissa (esim. Santamäki-Vuori 1995b, 56-58). Evidenssi epävakan pysyvistä kasvusta ei toistaiseksi ole riittävää.

Viime vuosina on käyty keskustelua työmarkkinoiden lohkoutumisesta, työvoiman (enemmän tai vähemmän) pysyvistä jakautumisesta vakaille ja epävakaille työmarkkinoille sekä pitkäaikaisesti työmarkkinoiden ulkopuolelle joutuneiden ryhmiin.

Vakaissa työsuhteissa toimivat työntekijät muodostavat ydintyövoiman, joka työskentelee yritysten tärkeinä pitämässä, keskeisissä tehtävissä. Ydintyövoiman ammattitaito on yleensä vaikeasti korvattavissa yrityksen ulkopuolisilta markkinoilta. Vakaiden ryhmän on arvioitu supistuvan.

Epävakaissa työsuhteissa työskentelevät muodostavat perifeerisen työvoiman, joka toimii yrityksen kannalta yleensä vähempiarvoisiksi ja rutiinomaisiksi katsotuissa työtehtävissä. Sen ammattitaito perustuu yleensä kvalifikaatioille, joita on suhteellisen helppo ostaa yrityksen ulkopuolisilta työmarkkinoilta. Tähän työvoiman osaan kuuluvat osa-aikaiset ja määräaikaiset

työntekijät, alihankkijoina toimivat, itsensä työllistäjät jne. Perifeerisen työvoiman on ennustettu kasvavan nopeasti.

Kolmantena ryhmänä mainitaan yleensä pitkäaikaistyöttömät ja muut työmarkkinoiden ulkopuolelle ajautuneet tai hakeutuneet henkilöt. Tämän ryhmän on arvioitu niin ikään kasvavan, kun työttömyys koskettaa yhä useampaa, pitkäaikaistyöttömyys yleistyy ja uusien tulokkaiden on vaikea päästä työmarkkinoille (työvoiman lohkoutumisesta lähemmin esim. Alasoini 1990, 38-40, Julkunen & Nätti 1995, 168-169).

Tästä kehityksestä ja näiden ryhmien suuruudesta on esitetty toisistaan poikkeavia näkemyksiä. Arvioihin vaikuttaa luonnollisesti se, millä kriteereillä työvoimaa luokitellaan. Usein tarkastelu perustuu muutaman vuoden ajanjaksolta hankittuun tilastotietoon työvoiman käyttäytymisestä. Yleensä työttömyyskokemukset ovat luokittelun taustalla.

Pessimistisimpien arvioiden mukaan vakaissa työsuhteissa toimivien ryhmän on ennustettu hupenevan nopeasti noin 700 000 työntekijään. Samalla epävakaiden ryhmä kasvaa runsaaseen miljoonaan henkilöön (1-1,3 milj), jolloin epävakaissa työsuhteissa olevien ryhmä ylittää selvästi vakaissa työsuhteissa toimivien joukon. Työmarkkinoiden ulkopuolelle joutuneiden määräksi arvioidaan noin 300 000 henkeä. Yhtä paljon on työmarkkinoilta paikkaansa etsiviä. Näiden skenaarioiden mukaan epävakaista työsuhteista on tulossa dominoiva työsuhdemalli Suomessa (Suikkanen 1994, Koistinen 1994, 10).

Maltillisemmän arvion mukaan vakaissa työsuhteissa toimii noin 1,2 - 1,3 miljoonaa työntekijää. Epävakaissa töissä olevien osuudeksi arvioidaan noin 750 000 - 850 000 henkeä. Lisäksi on vajaat 100 000 henkilöä, jotka kuuluvat pitkäaikaistyöttömien ja työhalukkaiden työttömyyseläkeläisten ryhmään. Työmarkkinoilta paikkaansa etsiviä on noin 80 000 henkeä. Tämän Julkunen ja Nätin (1995, 168-169) tekemän arvion perusteena on käytetty työttömyyskokemuksia muutaman vuoden käsittävältä tarkastelujaksolta.

Samansuuntaisiin tuloksiin vakaiden työsuhteiden osalta on päädytty selvityksessä, jossa tarkastellaan työttömyyskokemuksia vuosien 1989-1994 aikana. Tilastokeskuksessa tehdyn selvityksen mukaan työttömyydeltä on säästynyt laman aikana 1,3 miljoonaa työntekijää (Sauli & Melkas 1995, 10-11). Työmarkkinatilanteen vakaus on sitä parempi, mitä iäkkäämmistä henkilöistä on kyse. Vaikein tilanne on ollut niille, jotka ovat pyrkineet työmarkkinoille laman aikana. Heidän työttömyytensä on ollut kaksi kertaa suurempaa kuin niiden, jotka olivat työmarkkinoilla laman alkaessa.

Tämän samoin kuin muutamien muiden tutkimusten mukaan erityisesti nuorten tilanne näyttäisi ongelmalliselta. Nuorten mahdollisuudet päästä työmarkkinoille ja työllistyä pysyvään työsuhteeseen ovat viime vuosina selvästi heikentyneet (esim. Paananen & Ylöstalo 1994).

Edellä viitatu tarkastelut perustuvat suhteellisen lyhyisiin muutamien vuosien tarkastelujaksoihin. Sen sijaan useiden vuosien tai vuosikymmenten työmarkkinakokemuksiin perustuvat selvitykset puuttuvat. Työmarkkinakehityksen pitkän aikavälin seurannasta saatava tieto on työeläkejärjestelmän kehittämisen kannalta relevanttia. Työmarkkinoiden pysyvä lohkoutuminen merkitsisi työeläkejärjestelmälle suuria haasteita.

Epätypillistä työtä koskevissa tutkimuksissa on analysoitu tekijöitä, joiden on arveltu vaikuttaneen epätypillisen työn kehitykseen. Tällaisina tekijöinä on tarkasteltu sekä taloudellisia, teknologisia että väestöllisiä kysymyksiä. Huomiota on kiinnitetty muun muassa taloudellisen kasvun tyrehtymiseen, työttömyyteen, työvoimarakenteen muutokseen, teknologiseen kehitykseen, demografisiin tekijöihin jne. (Córdova 1986, 646-648).

Keskustelua on herättänyt erityisesti työelämän joustot ja niiden kytkennät epätypillisen työn kasvuun. Joustot kohdistuvat tyyppillisesti reunatyövoimaan, mikä ilmenee määräaikaisena ja osa-aikaisena työnä, ylityönä (määrällinen jousto), alihankintoina, ostopalveluina, työvoiman vuokrauksena (ulkoistaminen) jne.

Tutkimusten mukaan kovin suoraviivaisia päätelmiä joustavuuden tavoittelemisen ja epätyypillisen työllisyyden kasvun välillä ei kuitenkaan voida tehdä (Rodgers 1989, 15). Taustalla on nähty pikemminkin muita syitä, jotka ovat aiheuttaneet työvoiman käytön strategioiden muuttumista. Huomiota on kiinnitetty sekä yleisiin tekijöihin (kiristynvä kilpailu, lisääntyvä epävakaus ja epävarmuus sekä nopea teknologinen muutos) että suhdannetekijöihin (laaja työttömyys, heikentynyt ay-liike). Nämä pakottavat ja mahdollistavat yritykset joustavuuden tavoittelemiseen eri menetelmin, toiminnallisesti, määrällisesti ja ulkoisesti (Nätti 1993a, 26-31, Kasvio 1990, 8).

Edellä hahmoteltu joustavuutta koskeva tarkastelu perustuu pääosin ulkomaisiin tutkimuksiin. Nätin (1993a, 27) tulkinnan mukaan yleiset ja suhdannetekijät selittävät 1990-luvun alun kehitystä myös Suomessa.

Yhtenä epätyypillisen työn kasvun selittäjänä on tarkasteltu tuotantorakenteen muutosta. Epätyypillisen työllisyyden yleistymistä on ollut havaittavissa enemmän kasvavilla kuin taantuvilla tuotannonaloilla. Sekä työelämän tutkijat että futurologit näkevät teollisen tuotannon kutistuvana ja palvelutuotannon kasvavana tuotannonalana. Palvelujen osuus on kasvanut kaikissa teollistuneissa maissa. Elinkeinorakenteen palveluvaltaistumisen on nähty edistävän epätyypillisen työllisyyden kasvua (Nätti 1992, 118, Malaska 1994, Kuusi 1994). Rakennemuutoksesta johdettuihin selityksiin liittyy toisaalta myös ongelmia (esim. Repo 1992, 19-20).

Epätyypillistä työllisyyttä on tarkasteltu myös kansainvälistymisen ja taloudellisen yhdentymisen kontekstissa. Euroopan työvoimamarkkinoilla sekä kysyntä- että tarjontapuolella on nähty tekijöitä, jotka edistävät epätyypillisten työsuhteiden yleistymistä. Sisämarkkinoiden syntyminen ja laajeneminen voimistavat tätä tendenssiä. Epätyypillisen työllisyyden on yleisesti ennustettu kasvavan Euroopassa sekä ei-agraarisessa itsensä työllistämässä että epätyypillisissä työsuhteissa (Delsen 1991, Maher 1995, Loutfi 1991). Toisaalta on esitetty epäilyjä yleisen kasvutrendin esiintymisestä (Pollert 1991).

Tutkimusten mukaan epätyypillinen työllisyys on yleistynyt useissa Länsi-Euroopan maissa, joskin erot ovat suuria maittain, toimialoittain ja työllisyysmuodoittain (Rodgers 1989, 6-9, Nätti 1992, 120, Repo 1992, 5-6).

Suomen yhdentymisen taloudellisesti Länsi-Eurooppaan vaikuttanee lähinnä kilpailun kiristymisen kautta vasta pidemmällä aikavälillä epätyypillisten työllisyysmuotojen yleistymiseen (Nätti 1993b, 23) . Suomalaisen työelämän tulevaisuus on oleellisella tavalla riippuvainen siitä, millä tavoin yhteiskunnallinen kehitys etenee paitsi laajentuvan Euroopan yhteisön alueella myös Suomen lähialueilla, ennen muuta Itämeren talousalueen piirissä (Kasvio 1994, 266).

6. LOPUKSI

Epättyypilliset työmuodot kuuluvat työeläketurvan piiriin pääosin samoin perustein kuin normaalityö. Työeläketurvan ulkopuolelle jäävät työeläkevakuutuksen karenssisäännösten rajaamat työt. Todennäköisesti karenssirajat - henkilön ikää, työsuhteen kestoa ja palkkaa sekä vuotuisia ansioita koskevat rajat - tulevat vastaan useammin epättyypillisissä töissä, joille on ominaista työn lyhytkestoisuus ja pienet ansiot sekä se, että näitä töitä tekevät usein juuri nuoret henkilöt.

Toistaiseksi ei ole tutkittua tietoa siitä, kuinka paljon työsuhteita ja ansioita jää työeläkevakuutuksen ulkopuolelle. Joitakin arvioita on laadittu rajausäännösten vuoksi työeläketurvan ulkopuolelle jäävien ansioiden määrästä eri lakien piirissä. Arviot vaihtelevat vajaasta prosentista (TEL) noin 8 prosenttiin (TaEL) palkkasummasta (Yksityisalojen lyhyiden työsuhteiden..., 1995, 6). Tarkempi tutkimus asiasta on valmistumassa Eläketurvakeskuksessa.

Tutkimusten mukaan epättyypillisissä työsuhteissa olevien työurat ovat epävakampia ja rikkonaisempia kuin normaalityösuhteissa olevien. Johtopäätökset perustuvat yleisesti muutamien vuosien tarkastelujaksoihin. Tutkimuksista ei siten käy ilmi, esiintyykö epättyypillisyydestä aiheutuvaa rikkonaisuutta kokonaisten työurien pituisena. Jos epättyypilliset työt ja työstä poissaolojaksot keskittyvät melko lyhyeen vaiheeseen työuran aikana - opiske-lu aikaan, perheen perustamiseen, vähittäiseen työelämästä pois siirtymiseen jne. - työeläketurva ei suuresti vaarannu. Tällöin voidaan olettaa "epävakauden" jakautuvan työvoimassa kohtalaisen tasaisesti.

Työmarkkinoiden lohkoutumista koskeva empiirinen tarkastelu perustuu verrattain lyhyen aikavälin aineistoihin ja on siitä syystä hataralla pohjalla. Tutkimustietoa tarvitaan siitä, kuinka suurella osalla työvoimasta työura muodostuu tilapäistöiden, työttömyyden ja muusta syystä työstä poissaolojen vuorottelusta. Tämä edellyttäisi yksilöiden työhistorioihin perustuvaa seuran-

taa, paneelityyppistä aineistoa, josta ilmeni työssäolon ja työstä poissaolojen kestot ja niiden syyt koko aktiivialalta.

Pelkästään takautuvat tiedot eivät riitä työurien rikkonaisuuden ja sen eläketurvavaikutusten kuvaamiseen. Keski-ikäiset ja varttuneet henkilöt ovat eläneet aktiivivuosia suhteellisen vakaiden työmarkkinoiden vallitessa. Työhistoria on monella katkoton. Sitä vastoin nuorten työurat voivat muodostua epävakaammiksi kuin vanhempien ikäryhmien, mistä on viitteitä näkyvissä. Tämän vuoksi tarvitaan kehityksen seuranta pitkäällä aikajänteellä.

KIRJALLISUUS

- Aho Simo. Epävirallinen työ, yhteiskunnallisen työnjaon muutos ja hyvinvointivaltion haasteet. Julkaisussa: Matthies Aila-Leena (toim.). Valtion varjossa. Katsaus epävirallisen sektorin tutkimukseen. Sosiaaliturvan Keskusliitto, Helsinki 1991.
- Aho Simo, Koski Pasi. Yrittäjyyden rakennemuutos ja kasvualat. Työpoliittinen tutkimus Nro 106, Työministeriö, Helsinki 1995.
- Alanoja Hannu. Eläkelaitos harmaan talouden vastustajana. Työeläkepäivä 9.11.1995, Helsingin Messukeskus. Eläketurvakeskuksen moniste.
- Alasoini Tuomo. Tuotannolliset rationalisoinnit ja teollisuuden työvoiman käyttötapojen muutos. Tutkimus viidestä modernista suomalaisesta konepajateollisuuden, kevyen sähköteknisen teollisuuden ja paperiteollisuuden yksiköstä. Työpoliittinen tutkimus Nro 5, Työministeriö, Helsinki 1990.
- Alava Ilkka. Erityiset työnteon muodot. SAK ry, lokakuu 1994. Moniste.
- Andersson Sirpa. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen monituottajat - esimerkkinä itsensä työllistävät yrittäjänaiset. Sosiaaliturva 16/94: 22-25.
- Córdova Efrén. From Fulltime Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labour Relations? International Labour Review, Vol. 125, No. 6 (November-December) 1986: 641-657.
- Delsen Lei. Atypical Employment Relations and Government Policy in Europe. Labour 1991, 5(3), 123-149.

Elinolot 1994:2. Naiset ja miehet Suomessa 1994. Tilastokeskus, SVT, Helsinki 1994.

Gröhn K. Määräaikaiset palvelussuhteet julkisella sektorilla. Selvitys määräaikaisten palvelussuhteiden yleisyydestä ja niiden käytön syistä julkisella sektorilla. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, Suunniteluosasto, Monisteita 1990:4, Helsinki 1990.

Haapakorva Pentti. Työosuuskunta jäsenen omavastuisena työllistymisratkaisuna. Työpoliittinen aikakauskirja 3/1995: 3-12.

Harmaan talouden selvitystyöryhmän loppuraportti. Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 1995:6. Helsinki 1995.

Jukka Pirkko. Yrittäjyys Suomessa. Keskeisiä tilastoja ja aikasarjoja yrittäjyydestä. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus Nro 114, Helsinki 1995.

Julkunen Raija, Nätti Jouko. Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon? Vastapaino, Tampere 1994.

Kahri Tapani, Hietala Harri. Työsopimuslaki. WSOY, Porvoo 1995.

Kannisto Jari. Selvitys lyhyiden työsuhteiden yleisyydestä. Alle kuukauden kestäneet työsuhteet, jotka eivät kuulu TEL:n tai TaEL:n piiriin. 31.10.1991. Eläketurvakeskus, moniste.

Karjalainen Jari. Työtä vuokraavat työosuuskunnat Suomessa. Arvioita toiminnasta vuonna 1994. Helsingin yliopisto, osuustoiminta-instituutti, julkaisuja 6, Helsinki 1995.

Kasvio Antti. Työelämän kehitysnäkymät ja suomalaisen työpolitiikan uudet tehtävät 1990-luvulla. Julkaisussa T. Heiskanen (toim.). Työelämän muuttuvat ehdot - kohti 1990-luvun työpolitiikkaa. Tampe-

reen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, Työraportteja 19, 1990, 1-25.

Kasvio Antti. Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Gaudeamus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä 1994.

Kohti uusia työaikajärjestelmiä. Työryhmän raportti. Teollisuuden kustannus, Helsinki 1992.

Koistinen Pertti. Jaetaan työtä - nostetaan tuottavuutta. Dialogi 4/1994: 10-14.

Komiteanmietintö 1983:79. Osa-aikatyön sosiaaliturvatoimikunnan mietintö. Helsinki 1984.

Komiteanmietintö 1988:33. Osa-aikatyötoimikunnan mietintö. Helsinki 1988.

Komiteanmietintö 1990:12. Etätyötoimikunnan mietintö. Helsinki 1990.

Komiteanmietintö 1993:22. Osa-aikatyötoimikunnan mietintö. Helsinki 1993.

Korpiluoma Riitta. Työsuhteet muuttuvat - pysyykö eläkejärjestelmä ajan tasalla. Eläketurvakeskus. Luentomuistio 5.5.1993.

Korpiluoma Riitta. Työntekijästä yrittäjäksi. Muistio 7.9.1994.

Kuusi Osmo. Kaksi tietä tulevaisuuteen. Ammattien muutoksen syitä, oireita ja näkymiä. Futura 4/1994: 36-41.

Lilja Reija, Santamäki-Vuori Tuire ja Standing Guy. Työttömyys ja työmarkkinoiden joustavuus Suomessa. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 6, Helsinki 1990.

- Lilja Reija, Santamäki-Vuori Tuire. Näkökulmia työttömyyden kohtaantoon Suomessa. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimuksia 41, Helsinki 1992.
- Loutfi Martha F. Self-employment patterns and policy issues in Europe. International Labour Review, Vol. 130, 1991, No. 1:1-19.
- Luimula Ismo. Pimeä talous - talouden musta aukko. SAK r.y. Talouspoliittinen yksikkö, Taloustietoa 27.4.1994.
- Maher Anne. Non-Traditional Workers. The 25th Anniversary IBIS Conference, 16 to 19 May 1995, Barcelona, Spain.
- Malaska Pentti. Työ myöhäisteollisessa murroksessa. Futura 4/1994: 5-13.
- Matthies Aila-Leena (toim.). Valtion varjossa. Katsaus epävirallisen sektorin tutkimukseen. Sosiaaliturvan Keskusliitto, Helsinki 1991.
- Niittykangas Hannu, Kinnunen Ulla. Yrittäjyys - ratkaisu työttömyyteen? Työpoliittinen aikakauskirja 3/1995: 30-44.
- Nätti Jouko. Työmarkkinoiden joustavuus ja ei-tyypilliset työllistämismuodot. Teoksessa Heiskanen T. (toim.): Työelämän muuttuvat ehdot - kohti 1990-luvun työpolitiikkaa. Tampereen yliopisto, Työelämän tutkimuskeskus, työraportteja 19/1990. Tampere 1990, 90-118.
- Nätti Jouko. Ei-tyypillinen työllisyys Pohjoismaissa. Kohti marginalisoitumista vai normalisoitumista? Sosiologia 2. numero 1992: 116-131.
- Nätti Jouko. Kohti joustavia työmarkkinoita? Janus, numero 3, 1993: 26-38. (1993 a)
- Nätti Jouko. Määräaikainen työllisyys Suomessa. Jyväskylän yliopiston tutkimusyksikön julkaisuja 9/1993. Jyväskylä. (1993 b)

- Nätti Jouko. Atypical employment in Finland - flexible and precarious. Julkaisussa: Pertti Koistinen & Ilona Ostner (eds.) Women and Markets. Learning of the Differences in the Finnish and German Labour Markets. University of Tampere, Research Institute for Social Sciences. Work Research Centre, Publications 13/1994. Tampere.
- Nätti Jouko. Epätavalliset työsuhteet ja vuosilomalain lomakorvaussäännöt. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntapolitiikan laitoksen työpapereita, No. 93 1996. Jyväskylä 1996.
- Oksanen Juha. Raportti itsensätyöllistämisestä. SAK ry, elokuu 1994.
- Paananen Seppo, Ylöstalo Pekka. Rakenne ja muutos. Palkansaajaväestön rakenne 1989-1991. Työpoliittinen tutkimus Nro 80, Työministeriö, Helsinki 1994.
- Paanetoja Jaana. Direktiotunnusmerkistä työsuhteen kriteerinä. Licensiaatin tutkimus, Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, tammi-kuu 1992.
- Pekkola Juhani. Etätöyön soveltaminen henkilökohtaisella, tuotanto-organisaation ja työmarkkinajärjestelmän tasolla. Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus Nro 47, Helsinki 1993.
- Pollert Anna (toim.). Farewell to Flexibility? Blackwell. Oxford 1991.
- Puhakka Anneli. Työosuuskunta helpottaa työttömien omatoimista työllistymistä. Sosiaaliturva 9/1994: 4-6.
- Purola Pertti. Työsuhteen käsite työeläkelakien ja yrittäjäeläkelakien välisessä rajanvedossa. Sosiaaliturvan projektin tutkielma, Lapin korkeakoulu 1989.

- Repo Paula. Verkostomalli ja joustava tuotantomalli työvoiman käytössä. Työpoliittinen tutkimus Nro 28, Työministeriö, Helsinki 1992.
- Rodgers Gerry. Precarious work in Western Europe: The state of the debate. Teoksessa Rodgers Gerry & Janine (Ed.). Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe. International Labour Organisation, Geneva 1989.
- Rytkönen Pekka. Epävirallinen talous Suomen BKT-laskennassa. Esitutkimus. Tilastokeskus, raportti n:o 1994:4, Pvm 30.4.1994.
- Rytkönen Pekka. Yksityisen palvelutuotannon merkitys kasvanut nopeasti sosiaalipalveluissa. Tietoaika 9/1995. (1995 a)
- Rytkönen Pekka. Näkymättömästä näkyväksi - selvitys piilotalouden toimialoista. Tilastokeskus, Muistio 1995:5. Helsinki 1995. (1995 b)
- Saari Juhon. Rajan takaa, hämärästä. Kypsien palkkatyön yhteiskuntien epävirallinen talous. Työelämän tutkimuskeskus, sarja T 9/1991, Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos, Tampere 1991.
- Saari Juhon. Epävirallinen talous - mitä se oli? Sosiologia 3. numero 1993: 174-185.
- Santamäki-Vuori Tuire, Sauramo Pekka. Epätyypilliset työsuhteet ja työuran vakaus Suomessa. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimuksia 32, Helsinki 1990.
- Santamäki-Vuori Tuire, Sauramo Pekka. Palkansaajien työaikojen joustavuus. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimuksia 32, Helsinki 1991.

Santamäki-Vuori Tuire, Sauramo Pekka. Nuoret työmarkkinoilla. Työväen taloudellinen tutkimuslaitos, Tutkimuksia 43, Helsinki 1992.

Santamäki-Vuori, Tuire. Työmarkkinoilla toimiminen - suomalainen malli muutoksessa? Julkaisussa Bo Lundqvist, Kari Salminen, Eila Tuominen, Jussi Vanamo (toim.): Hyvinvointivaltio, eläketurva ja kansainvälistymisen haasteet. Eläketurvakeskus, tutkimuksia 1995, 2. Helsinki. (1995 a)

Santamäki-Vuori Tuire. Laman välitilinpäätös - yli kolme miljoonaa työtöntä. Talous ja yhteiskunta 1/1995:48-59. (1995 b)

Sauli Hannele, Melkas Jussi. 1970-luvun lapset pulassa. Tietoaika 1/1995, 10-11.

Selvitys epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvistä ongelmista ja niiden korjausmahdollisuuksista. Työministeriö, Muistio, julkaistu 5.3.1996.

Suikkanen Asko. Lehtihaastattelu (HS 21.3.1994).

Sääski Niilo. Starttirahayritysten selviytyminen 1988-1992 aloittaneet yritykset. Työpoliittinen tutkimus Nro 71. Työministeriö. Helsinki 1994.

Takala Mervi. Osa-aikaeläke. Katsaus osa-aikaeläkettä koskeviin tilasto- ja tutkimustietoihin. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1994:4.

Tapio Helena. Työ joustaa, entä työeläkelait? Työeläke 2/92:10-11.

Tapio Helena. Eläketurva ei-tyypillisissä työsuhteissa. Työeläke 3/93:24-25.

Tapio Helena. Eläkkeen perusteena olevaan palkkaan luettavat ansiot. Muistio 29.8.1995. Eläketurvakeskus. (1995 a)

Tapio Helena. Epätyypilliset työsuhteet ja työeläketurva. Muistio 13.12.1995.
Eläketurvakeskus. (1995 b)

Työmarkkinat 1995:2. Työelämän muutoksia laman aikana. Työvoiman
vuosihaastattelu, syyskuu 1993. Tilastokeskus 1995.

Työmarkkinat 1995:12. Työvoiman liikkuvuus ja työelämän joustot.
Työvoiman vuosihaastattelu, syyskuu 1993. Tilastokeskus 1995.

Työmarkkinat 1995:15. Työvoimatilasto 1994. Työvoimatutkimuksen
tuloksia vuosilta 1980-1994. Tilastokeskus 1995.

Yksityisalojen lyhyiden työsuhteiden työeläkevakuutusjärjestelyt ja niiden
rajaukset. Nk. Lyhty-työryhmän muistio 31.8.1995, moniste.

Ylöstalo Pekka, Kauppinen Timo. Työolobarometri marraskuu 1994.
Työpoliittinen tutkimus Nro 112. Työministeriö, Helsinki 1995.

Yrittäjien ansioturvatyöryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön
työryhmämuistioita 1994:10. Sosiaali- ja terveysministeriö.
Helsinki 1994.

Yrittäjätöryhmän muistio. Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita
1994:3. Valtiovarainministeriö, vero-osasto. Helsinki 1994.



ELÄKETURVAKESKUS
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

00065 ELÄKETURVAKESKUS
Puh. 90 - 1511 Faksi 90 - 151 2496

00065 PENSIONSSKYDDSCENTRALEN
Tfn (90) 15 11 Fax (90) 151 2496

FIN - 00065 ELÄKETURVAKESKUS
Finland
Tel. +358 - 0 - 1511, Fax +358 -0 - 151 2496

Eläketurvakeskus on Suomen työeläke-järjestelmän lakisääteinen keskuslaitos. Sen tutkimustoiminta koostuu pääasiassa sosiaaliturvaan ja eläkejärjestelmiin liittyvistä aiheista. Tutkimuksissa pyritään monipuolisesti ottamaan huomioon sosiaalipoliittiset, sosiologiset ja taloudelliset näkökulmat.

Pensionsskyddscentralen är lagstadgat centralorgan för arbetspensionssystemet i Finland. Forskningsverksamheten koncentrerar sig i huvudsak på den sociala tryggheten och på de olika pensionssystemen. Målet för forskningsprojekten är att mångsidigt belysa aspekter inom socialpolitik, sociologi och ekonomi.



THE CENTRAL
PENSION SECURITY INSTITUTE

The Central Pension Security Institute is the statutory central body of the Finnish employment pension scheme. Its research activities mainly cover the fields of social security and pension schemes. The studies aim to paint a comprehensive picture of the sociopolitical, sociological and financial aspects involved.

ISSN 1238 - 5948