

# Työn tekemisen uudet muodot

## Tiivistelmä

### Johdanto

Yhteiskunnan ja talouden muutokset samoin kuin työnantajien ja työntekijöiden joustavuuden tarpeen lisääntyminen ovat johtaneet eri puolilla Eurooppaa työn tekemisen uusiin muotoihin, jotka ovat muuttaneet työnantajan ja työntekijän perinteistä kahdenvälistä suhdetta. Niille ovat ominaisia myös epätyypilliset työn tekemistavat ja työntekopaikat tai työn epäsäännöllisyys.

Näistä työn tekemisen uusista muodoista, niiden erityispiirteistä ja vaikutuksesta työlöihin ja työmarkkinoihin tiedetään kuitenkin vain vähän. Siksi Eurofound päätti kartoittaa uudet suuntaukset Euroopan laajuisesti. Tutkimuksen perusteella luokiteltiin karkeasti yhdeksän työn tekemisen uutta muotoa. Luokittelun pohjalta analysoitiin sitten saatavilla olevaa kirjallisuutta ja muuta tietoa. Tehtiin myös 66 tapaustutkimusta, jotka analysoitiin sen havainnollistamiseksi, miten nämä työn tekemisen uudet muodot toimivat jäsenvaltioissa ja mitkä ovat niiden vaikutukset työlöihin ja työmarkkinoihin.

### Taustaa

Eri puolilla Eurooppaa käydään poliittista keskustelua työn tekemisen uusista muodoista. Keskustelussa käsitellään sitä, miten työmarkkinoista saadaan joustavampia ja osallistavampia, miten pimeään työhön liittyvät käytännöt saataisiin tuotua lainsäädännön piiriin, miten kestävä sosiaalinen suojele ja työlöt saataisiin varmistettua ja miten pystytään välttämään tyyppillisten työsuhteiden korvaaminen työntekijän kannalta epäedullisemmilla työn tekemisen muodoilla.

Keskusteluissa käsitellään lähinnä työmarkkina- ja sosiaalipolitiikkaa. Keskustelua käydään kuitenkin laajalti ainoastaan työmarkkinaosapuolten välillä, eivätkä hallitukset vaikuta yleensä ottavan aktiivista roolia. Työnantajien edustajat puolustavat joustavuuden tarvetta ja työntekijöiden edustajat nostavat esille sosiaaliturvaan, työoikeuksiin ja työlöihin liittyviä huolenaiheita. Joustoturva, johon EU:n jäsenvaltioiden välinen keskustelu vielä jonkin aikaa sitten painottui, vaikuttaa unohtuneen lähes kokonaan useimmissa maissa.

### Keskeiset havainnot

Hankkeessa määritettiin seuraavat työn tekemisen muodot uusiksi tai sellaisiksi, jotka ovat lisänneet merkitystään vuoden 2000 paikkeilta:

- yhteiset työntekijät – ryhmä työnantajia palkkaa yhteisesti yhden työntekijän kattamaan eri yhtiöiden henkilöstötarpeet, ja näin kyseinen työntekijä saa pysyvän kokoaikaisen työn
- työn jakaminen – työnantaja palkkaa vähintään kaksi työntekijää, jotka hoitavat yhdessä tietyn työtehtävän, ja näin yksi täysiaikainen työ hoidetaan kahden tai useamman osa-aikaisen työsuhteen avulla
- tilapäinen johto – korkealle koulutettuja asiantuntijoita palkataan tilapäisesti tiettyyn hankkeeseen tai ratkaisemaan tietty ongelma, ja näin ulkopuoliset johtamistaidot saadaan yhdistettyä työn organisointiin
- tilapäinen työ – työnantajalla ei ole velvollisuutta osoittaa työntekijälle työtä säännöllisesti, vaan työnantaja pystyy kutsumaan tämän joustavasti töihin tarpeen mukaan
- tietokoneavusteinen liikkuva työ – työntekijä voi hoitaa työnsä missä tahansa ja milloin tahansa uuden teknologian avulla
- palvelusetelillä maksettava työ – työsuhde perustuu siihen, että palveluista maksetaan palvelusetelillä, joka on hankittu valtuutetulta organisaatiolta, joka huolehtii sekä palveluntarjoajan palkasta että sosiaaliturvamaksuista
- salkkutyo – itsenäisellä ammatinharjoittajalla on paljon asiakkaita ja hän tekee pieniä töitä kullekin asiakkaalleen

- joukkotyö – työnantajat ja työntekijät kohtaavat verkkoportaaleissa, ja usein suuremmat tehtävät jaetaan osiin virtuaalisen työntekijäjoukon kesken
- yhteistyöhön perustuva työ – freelancerit, itsenäiset ammatinharjoittajat ja mikroyritykset tekevät jollain tapaa yhteistyötä paikatakseen koosta ja ammatillisesta eristäytyneisyydestä aiheutuvia rajoituksia.

Näillä monenlaisilla työn tekemisen uusilla muodoilla on kaikilla yhtäläillä monenkirjavia vaikutuksia työoloihin ja työmarkkinoihin.

- Yhteiset työntekijät, työn jakaminen ja tilapäinen johto vaikuttavat tarjoavan työntekijälle edulliset työolot ja suuremman joustavuuden. Myös työturva säilyy hyvällä tasolla.
- Tietokoneavusteinen liikkuva työ tarjoaa jonkin verran joustavuutta, autonomiaa ja vaikutusvaltaa omaan työhön, mutta siihen liittyy myös vaara työtahdin tiivistymisestä, stressin ja työajan lisääntymisestä sekä työn ja yksityiselämän välisen rajan häviämisestä. Siinä saatetaan myös sysätä perinteisesti työnantajalle kuuluvaa vastuuta, esimerkiksi työsuojelua, työntekijän vastuulle.
- Freelancertyö, itsenäisenä ammatinharjoittajana työskentely, salkkutyö, joukkotyö ja yhteistyöhön perustuva työ saattavat monipuolistaa työn sisältöä.
- Palvelusetelillä maksettavaan työhön liittyy jonkin verran työn epävarmuutta, sosiaalista ja ammatillista eristyneisyyttä ja rajallinen mahdollisuus hyödyntää henkilöstöetuksia ja urakehitystä. Se kuitenkin tarjoaa työntekijöille tilaisuuden lailliseen työntekoon, parempaan sosiaaliseen suojeluun ja ehkä myös parempaan palkkaan.
- Tilapäiselle työlle on ominaista matala ansiotaso, työn epävarmuus, keho sosiaalinen suojelu ja vain vähän tai ei lainkaan henkilöstöetuksia. Suuresta joustavuudesta saattaa olla hyötyä joillekin työntekijöille, mutta useimpien mielestä sitä on liikaa ja työntekijät toivoisivat enemmän jatkuvuutta.

Työmarkkinoiden kannalta todennäköisimmin hyödyllisiä työn tekemisen uusia muotoja ovat yhteiset työntekijät, työn jakaminen ja tilapäinen johto. Tilapäinen työ on uusista muodoista todennäköisesti epäedullisin. Kaikki työn tekemisen uudet muodot voivat auttaa tiettyjen työntekijäryhmien integroitumista työmarkkinoille, mutta niiden kyky synnyttää työpaikkoja on melko vähäinen.

Valtaosa näistä työn tekemisen uusista muodoista edistää työmarkkinoiden innovointia ja tekee työmarkkinat houkuttelevammiksi sekä työnantajille että aiempaa suuremmalle osalle mahdollisista työntekijöistä. Työmarkkinat ovat kuitenkin vaarassa segmentoitua erityisesti tilapäisen työn ja palvelusetelillä maksettavan työn vaikutuksesta, jos niiden seurauksena olennaisesti pieneen palkkaan ja vähäiseen sosiaaliseen suojeluun perustuva hajanainen työ tulee laajamittaisesti hyväksytyksi.

## Päätelmät

- Tässä määritettyjen työn tekemisen uusien muotojen moninaisuuden perusteella niitä koskevasta yleisestä keskustelusta tai poliittisista suosituksista ei ole juurikaan hyötyä. Tarvitaan täsmällisiä ja tarpeisiin sovitettuja toimintamalleja, joiden pitäisi perustua yhteisymmärrykseen siitä, mitä yksilölliset työn tekemisen muodot ovat, sekä kansalliseen ja maiden väliseen tietojen ja kokemusten vaihtoon.
- Työoloihin ja työmarkkinoihin myönteisesti vaikuttavien työn tekemisen uusien muotojen – yhteisten työntekijöiden, tilapäisen johdon ja työn jakamisen – käytön lisäämiseksi on toteutettava toimia, jotta tietoa niistä saadaan lisääntyä sekä työntekijöiden keskuudessa. Jos julkinen talous sallii, myös taloudellisia kannustimia voidaan harkita.
- Joidenkin työn tekemisen uusien muotojen, erityisesti tilapäisen työn, mutta osittain myös tietokoneavusteisen liikkuvan työn ja joukkotyön, kohdalla tarvitaan turvaverkkoja. Nykytutkimuksesta käy ilmi, että on löydettävä tasapainoinen ratkaisu siihen, miten työntekijöitä voidaan suojella samalla, kun kyseisten uusien työn tekemisen muotojen käytöstä tehdään helpompaa työnantajien kannalta. Tämä voidaan toteuttaa joko lainsäädännön tai työehtosopimuksen avulla.
- Työn tekemisen uusien muotojen sääntelyn pitäisi olla selkeää ja johdonmukaista, eikä sitä pitäisi muuttaa jatkuvasti. Sääntelyn noudattaminen olisi varmistettava valvonnan avulla.
- On suositeltavaa, että työn tekemisen uusista muodoista käytävää keskustelua laajennetaan myös muille kuin työn ja sosiaalisen suojelun aloille, esimerkiksi alueellisen kehityksen, alakohtaisen kehityksen ja yritystoiminnan kehittämisen aloille.

### Lisätietoja

"New forms of employment" (Työn tekemisen uudet muodot) -raportti on saatavissa osoitteessa <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Lisätietoja antaa tutkimusjohtaja Irene Mandl, sähköposti: [ima@eurofound.europa.eu](mailto:ima@eurofound.europa.eu).