

6

Monista lähteistä ansainta, muuttuva työelämä ja yhteiskuntapolitiikan haasteet

Arja Haapakorpi, Anu Järvensivu,
Merja Kauhanen ja Harri Melin

Ansainnan koostaminen useasta lähteestä on ilmiö, jossa tihentyy moni havaittu ja ennakoitu työelämän muutosprosessi. Siinä konkretisoituu myös suurten muutosten hahmottamista vaikeuttava työelämän moninaistuminen, sillä usean työn tekijöitä ei voi ajatella yhdeksi selkeästi määrittyväksi ryhmäksi. Tutkimuksemme osoittaa, että tämä joukko on erittäin heterogeeninen, vaikka sitä yhdistää ansainnan tapojen yhdistely. Koulutuskeikkoja työnhajauksiin ja konsultointiprojekteihin yhdistävä helsinkiläinen poikkeaa monessa suhteessa pieksämäkeläisestä, kahvilatyötä postinkantoon yhdistävästä keikkailijasta, vaikka molemmat ovat usean työn tekijöitä.

Myös töiden yhdistelmät ovat kirjavia. Useaa työtä tekevä saattaa yhdistää yrittäjyyttä ja palkkatyötä joko samanaikaisesti, limittäin tai vuorotellen haastaen totuttua yrittäjän ja palkkatyöntekijän erottelua. Palkkatyön ja yrittäjyyden rajapinnan ohella ansainnan yhdistäjät rikkovat työurallaan monia muitakin rajoja, kuten ammattien ja toimialojen välisiä rajapintoja. Heidän olemassaolonsa kyseenalaistaa ajatuksen yhden alan ammattilaisesta.

Usean työn tekijöiden toimeentulolähteiden määrissäkin on vaihtelua, vaikka tavanomaisesti toimeksiantoja tai / tai sopimuksia on kahdesta kolmeen. Elannolle merkittävää tulovirtaa saattaa tulla myös erilaisista tulonsiirroista tai pääomatuloista. Ansioiden lähteiden yhdistelmät saattavat muuttua nopeammin erityisesti sellaisilla aloilla, joilla ansiot tai työt ovat tilapäisiä. Toisaalta osalla pää- ja sivutyön yhdistelmä voi olla koko työuran mittainen.

Monimuotoiseen ansiotyöhön päätyminen syyt ja motiivitkin ovat moninaisia. Tehtävähdistelmien syntyyn vaikuttavat niin ihmisen elämäntilanne ja kiinnostuksen kohteet kuin pakot ja tarjolla olevat mahdollisuudetkin. Motiivit voivat paikantua myös ammatillisiin verkostoihin, lähipiiriin tekemiin ratkaisuihin, suoranaisiin sattumiin ja mieleen tullessiin kokeiluihin. Usean

työn tekijät, heidän työpalettinsa ja työnteon tapansa seurauksineen ovat osa työelämässä lisääntyntä kompleksisuutta.

Usean työn tekemiseen johtavat monet tekijät

Usean työn tekijäksi päädytään tutkimuksemme mukaan erilaisia polkuja pitkin. Motiivit useamman työn tekemiseen vaihtelevat, ja yhdenkin ihmisen kohdalla ansainnan lähteiden yhdistämiseen päätyminen voi olla monen tekijän summa ja hiljalleen vuosien saatossa kypsytynyt päätös. Oma halu ja välttämättömyys saattavat molemmat motivoida ratkaisua samanaikaisesti. Kaikilla aloilla työtä ei ehkä ole juuri tarjolla muunlaisilla sopimusmalleilla, mutta kaikki eivät edes vakituista työtä kaipaa. Joskus toimeentulon tuottava toiminta saattaa tuntua harrastukselta tai luokitettua sijoittamiseksi tai pääomatulojen kategoriaan, jolloin rajapinta työhön on epäselvä.

Yhdistelmätyön motiivit, taustat ja syyt, ammatillinen profiili, eli tehtävien muodostama kokonaisuus sekä ansainnanyhdistäjien asema työmarkkinoilla vaihtelevat. Tutkimuksen kohteena olevissa asiantuntijatehtävissä yhdistyi useita syitä ja motiiveja tai asiantuntijat olivat päätyneet tietynlaisen uran jälkeen yhdistelmätyöhön. Syiden yhdistelmissä toimeentulon pakko oli kuitenkin yleinen motiivi, joka yhdistyi muihin, työn ja elämän mielekkyyttä kannatteleviin motiiveihin. Vapaaehtoisuuteen liittyvät syyt olivat uran vaihtaminen, mielekkäät tehtävät työn ydinalueen reunamilla ja muilla aloilla, elämäntapa ja -tapa, tasapainottelu kiinnostavien mutta taloudellisesti vähäisesti palkitsevien tehtävien ja kunnollista toimeentuloa tarjoavien tehtävien välillä, perhesyyt, väsymys turhauttavaksi muodostuneeseen kokopäivätyösuhteeseen ja työpäivän jatkuviin organisatorisiin muutoksiin ja irtisanomistilanteisiin sekä ylipäätään alan työmarkkinoiden projektiperustaisuus tai keikkaluonne.

Kaiken kaikkiaan ansioiden koostaminen useasta työstä on luonteeltaan moninainen ilmiö, jonka kuvaaminen, määrittelemine ja nimeäminenkin on vaikeaa. Kompleksisuuden ja moninaisuuden ohella usean työn tekijät ja heidän työn teon tapansa voivat yhdistyä keskusteluihin työn merkityksellisyyden keskeisyyden kasvusta sekä tarpeesta haastaa perinteisiä ajatuksia työajasta ja kokopäivätyöstä. Viimeksi kuluneiden kahdenkymmenen vuoden aikana työ on subjektiivoinut (esim. Julkunen 2008). Työ tunkeutuu yhä syvemmäs minuuteen ja siitä tulee jopa mielentila. Työn ja vapaa-ajan raja hämärtyy: työ seuraa kaikkialle ja on aina läsnä.

Työn subjektiivisuus tulee erityisen selvästi esille kulttuurialan ammattilaisten yhdistelmätyössä. Heidän työssään ansiotyön ja sisällöllisen sitoutumisen fuusiosta nousee vahvasti esiin merkitysten ja sisältöjen tuottamisen keskeisyys. Tällaista työtä voi luonnehtia immateriaalisesti tihentyneeksi tuotannoksi, joka on yhteiskunnallisesti näkyvää, mutta sen asema on taloudellisesti heikompi verrattuna yhteiskunnallisesti tai kansantaloudellisesti merkittävämpinä pidettyihin aloihin. Alan taloudellinen merkitys on ollut viime aikoina kuitenkin vahvassa kasvussa, sillä tapahtumatalouden kokonaisuuden näkökulmasta kulttuuri ruokkii kysyntää erilaisista palveluista, kuten majoitus- ja ravitsemuspalveluista ja tekniikan palveluista. Merkitysten ja sisältöjen tuotanto on hyvin työvoimavaltaista, minkä vuoksi ala työllistää myös tulevaisuudessa välillisesti ja välittömästi. COVID-19 viruksen aiheuttama sulku kulttuurialalla toi kuitenkin esille taiteilijoiden ja kulttuurialan ammattilaisten haavoittuvan aseman, sillä yhdistelmätyön tekijät

jäivät usein katvealueelle yhteiskunnan tukea jaettaessa joko työttömyyskorvauksen tai muina toimeentuloa turvaavina muotoina. Kokopäiväinen palkkatyö taas osui yhteiskunnan vakiintuneena työn tekemisen tapana toimeentuloa turvaavien järjestelmien valokeilaan.

Isoissa työorganisaatioissa näytävät työelämän muuttuessa lisääntyneen sellaisetkin piirteet, jotka saavat ainakin asiantuntijatyötä tekevät pohtimaan muita vaihtoehtoja ansainnan koostamiseen. Tämä näkyy yleisemminkin työn merkityksellisyyden korostamisena muiden seikkojen rinnalla tai jopa yli. Tutkimuksemme mukaan osa usean työn tekijöistä oli toiminut kokopäivätyössä isoissa työorganisaatioissa, joiden kielteisiin piirteisiin he olivat väsyneet ja turhautuneet. Tällaisten henkilöiden tavoitteena oli useaa työtä tekemällä maksimoida itselle ja muille merkitykselliseksi sekä itsellisiä vapauksia sisältäväksi koettu työ. Samalla he halusivat minimoida ”organisaatiotyötä”, eli merkityksettömältä tai kuormittavalta tuntuvia tehtäviä ja raskaita yhteistoimintaprosesseja irtisanomisineen ja organisaatiomuutoksineen. Usean työn tekijöiden voisi siis luonnehtia tekevän merkitykselliseksi koettua työtä.

Tutkimuksemme perusteella ei sen sijaan voi sanoa, että useaa työtä tekevät käyttäisivät työhön enemmän aikaa kuin perinteisessä kokoaikatyössä työskentelevät, koska työaika, työn kuormittavuus ja kiire vaihtelivat. Lisäksi työnteon rytmitys poikkeaa totutusta. Yksi keskeinen perustelu yhdistelmätyön tekemiselle olivat kuitenkin vapaudet itse määrittellä aikatauluja ja työnteon mallin joustavuus elämäntilanteen mukaan. Jos työhön käytetty aika ei muutenkaan ole enää yksiselitteisesti toimiva kriteeri työpanoksen arvioinnissa, niin ansainnan yhdistäjien työnteon tavassa tuntien laskeminen ei etenkään ole keskeistä eikä ”kokoaikainen työsuhde” ole mielekäs yksikkö työmäärää tai työpanosta laskettaessa.

Mielenkiintoista olisi pohtia sitäkin, onko usean työn tekemisessä kyseessä eräänlainen tiivistetty työnteon tapa, jossa työhön käytetystä ajasta on vähennetty tyhjäkäyntiä ja isojen organisaatioiden organisaatiomuodosta johtuvia yleistettäviä, joiden merkitys tuottavuudellekin voi olla kyseenalainen. Voidaanko ehkä ajatella, että useaa työtä verkostoissaan tekevät asiantuntijat ovat kehittäneet varsin tehokkaan työn organisoinnin mallin, jossa keskitytään tavanomaista enemmän merkityksellisten tehtävien tekemiseen ja vähemmän prosessien rakentamiseen, kontrolliin ja hallinnointiin? Talouteen liittyvä näkökulma kattaa toki on myös toimeksiantojen ja lyhyiden keikkojen hankintaan käytetyn ajan ja muiden tukipalvelujen kaltaisten tehtävien kulujen lankeamisen keikkatyöläisille, sillä toimeksiantaja tai työnantaja maksaa tässä kehityksessä vain tuloksesta ja tuottavasta työstä.

Tutkimuksemme koko ansiotyötä tekevään väestöön kohdistuvat, rekisteriaineistolla saadut tulokset, osoittivat, että monimuotoisen ansiotyön sisällä on profiileiltaan ja työmarkkina-asemaltaan erilaisia ryhmiä, joilla toimeentulo ja köyhyysriskit ovat hyvin erilaisia. Myös korkeakoulutettujen ammattialojen välillä oli eroja. Korkeakoulutettuihin kohdistetun haastattelututkimuksen kohteena olleilla ammattialoilla historia, institutionaalistumisen vaihe, asema kansantaloudessa, yhteiskunnallinen julkinen asema ja asema työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan vaakakupissa muotoilevat yhdistelmätyön tekemisen ehtoja ja malleja.

Tutkimuksen kohteena olevista asiantuntijaryhmistä konsultit, media-alan ammattilaiset ja kulttuurialan ammattilaiset kokivat erityistä toimeentulon ja tulevaisuuden epävarmuutta, sillä projektiperustainen ansiotyömalli sisälsi jo itsessään riskin toimeentulon jatkuvuudesta. Tältä osin heidän asemassaan oli prekaareja piirteitä. Tekniikan alan ammattilaisten asema sen sijaan

oli vahva. He olivat valinneet yhdistelmätöön omista henkilökohtaisista syistä ja uraan liittyvistä motiiveistaan eivätkä toimeentulon pakosta. Tekniikan alan ammattilaiset olivatkin ainoa ryhmä, joka haastattelututkimuksen perusteella ei kokenut perustoimeentulon hankkimista syyntä useamman työn tekemiseen. Suomen elinkeino-, tutkimus- ja kehitys- sekä koulutuspolitiikassa teknologia-alat ovat olleet keskeisessä asemassa, ja teknologiateollisuus on ollut näkyvässä roolissa kansantaloudessa. Tämä taustoittaa joiltain osin tekniikan alan haastateltujen taloudellisesti verrattain hyvää asemaa työmarkkinoilla.

Media-alalla työvoiman käytön joustavoittaminen ja yhdistelmätöön yleistyminen liittyy sekä teknologian murrokseen eli sosiaalisen median nousuun ja maksuttomien mediapalveluiden yleistymiseen että käynnissä olevaan mediatalojen yhdistymiseen. Alalle työllistyvän on usein hankittava ansionsa usean työn yhdistelmänä. Kulttuurialalla puolestaan yhdistelmätyö on ollut jo perinteisestikin tuttua, sillä alan luonteesta ja palkanmaksukyvyistä johtuen kokopäivätyötä on tarjolla vain harvoille. Kulttuurialan taloudellinen merkitys on kasvanut, mutta samalla se on houkutellut alalle useampia ammattilaisia sen sijaan, että työn tekeminen olisi kokopäiväistynyt. Elämän ja työn subjektivoituminen, eli itsellisyys, autonomia ja elämän kokonaisuuden erityisyys, on yhdistelmätyön taustalla jossain määrin, sillä jotkut yhdistelmätyön elementit, kuten itsensä työllistäminen, motivoivat tähän vaihtoehtoiseen työn tekemisen malliin taloudellisesta riskistä huolimatta.

Tässä tutkimuksessa uutta asiantuntijuutta edusti organisaatioiden ja osaamisen kehittämiseen erikoistunut konsulttien ammattiryhmä. Heidän työn tekemisen ehtonsa ja sisällöllinen toteutuksensa noudattivat jälkiteollisen yhteiskunnan piirteitä: immateriaalinen tuotanto, asiantuntemuksen palveluistaminen, joustotyö ja rooli ulkoistettujen tehtävien korvaajana tai täydentäjänä organisaatioissa. Konsulttityön tarjonnassa yhdistyivät luontevasti henkilöstöhallinnon johtaminen ja koordinointi, aikuisten ohjaus ja koulutus ja niihin liittyvät työmenetelmät. Uutta asiantuntijuutta edusti ryhmän koulutustaustan kirjavuus. Lisäksi he työskentelivät aktiivisesti yhteisen asiantuntemuksen kehittämiseksi ja vakiinnuttamiseksi, joka ei noudattanut professionaalista mallia perinteisine institutionalisoitune rakenteineen, käytäntöineen, diskursseineen ja rooleineen.

Ansainnan yhdistäminen yhteiskuntapolitiikan näkökulmasta

Useaa työtä tekevät ovat kiinnostava ryhmä työelämän systeemille tarkasteluille. Heidän työnteon tapansa, sen motiivit, työuran kehkeytyminen ja työnteon tavan seuraukset itsessään ovat mielenkiintoisia, monimutkaisia ja vähän tutkittuja teemoja. Vielä enemmän saa kuitenkin irti tarkastelemalla useaa työtä tekevien työnteon tavan kytköksiä työn yhteisölliseen järjestymiseen ja sen muutoksiin sekä yleisemmin työelämässä tapahtumassa oleviin muutoksiin. Silloin painottuu myös tunnistettu tarve institutionaalisille uudistuksille, jotka koskevat työnteon sopimusmalleja sekä monimuotoisessa työssä työskentelevien sosiaali-, työttömyys- ja eläketurvaa. Usean työn tekijöiden kasvava määrä asettuu dynaamiseen kontekstiinsa, osaksi laajempaa kokonaiskuvaa ja työelämän muutosta, jolla on yksilöiden työuraratkaisuihin liittyvien motiivien ja toimijuuden ohella myös muita ajureita.

Yksi ajureista on teknologinen muutos, erityisesti digitalisaation ja tekoälyn merkitys työlle. Teknologia on syrjäyttänyt ihmistyötä kaikkein yksinkertaisimmissa tehtävissä jo 1700-luvun puolivälistä lähtien. Ensimmäisistä tekstiilien valmistusta nopeuttaneista laitteista lähtien koneet ja automaatio ovat kehittyneet vauhdilla. Nyt robotit pystyvät tekemään entistä monimutkaisempia tehtäviä, ja tietokoneiden laskentatehot ovat suorastaan huimaavia. Työmarkkinoilla tämä on näkynyt keskimääräistä osaamista vaativien töiden määrän laskuna. On kuitenkin syytä muistaa, että koneet eivät ole pelkästään korvanneet ihmisiä, vaan ne myös täydentävät ihmistyötä esimerkiksi voimaa tai äärimmäistä tarkkuutta vaativissa tehtävissä. Digitalisaatio avaa niin ikään aivan uusia työmahdollisuuksia.

Teknologisesta työttömyydestä on puhuttu jo 1930-luvulta lähtien ja sen uhka on yhä ilmeinen. Automaatio ja robotit korvaavat yhä useammin suorittavan työn lisäksi monia asiantuntijatehtäviä. Muutos on hidas ja vaiheittainen, mutta se on vääjäämätön. Samaan aikaan syntyy toisaalle uusia töitä ja vanhat ammatit muuttavat muotoaan. On arvioitu, että koneiden on helppo tehdä rutiinitöitä ja voimaa vaativia tehtäviä, mutta niiden on vaikeaa selviytyä monista eirutiinimaisista töistä. Koneille sorminäppäryys tai kävely ovat yhä vaikeita toimintoja. Teknologia korvaa tai täydentää ammatillisia tehtäviä todennäköisimmin osittaisesti, jolloin entinen ammatillinen tehtäväkuva ei enää riitä kokopäivätyöksi yhdessä työpaikassa. Näin usean työn tekeminen todennäköisesti yleistyy, etenkin elleivät työtä tekevät ole halukkaita täydentämään työnkuvaansa millä tahansa yhden työpaikan sisällä.

Työvoiman käytön joustavoittaminen muuttamalla ansiotyömalleja ja ulkoistamalla tehtäviä vastaavat osaltaan epävakaan ja ennakoimattoman talouden ongelmiin. Horisontaalinen työn organisointi pilkkoo työtä erilaisilla ansaintamalleilla toteutettaviksi projektimaisiksi tehtäviksi. Immateriaalisen korostuminen työssä näkyy asiantuntija-ammattien moninaistuvissa rooleissa kansantaloudessa, elinkeinoelämässä ja yhteiskunnassa. Samalla yleistyvät asiantuntijatyövoimaa koskevat joustavat henkilöstöpolitiikat.

Todennäköisenä voidaan pitää sitä, että tulevaisuudessa merkityksellistä asiantuntijatyötä tai muuta korkeaa osaamista vaativaa työtä on usein työpaikalla tarjolla vähemmän kuin kokoaikaisen palkkatyöntekijän verran. Näissä tapauksissa asiantuntijat voivat täydentää työnkuvaansa monenlaisilla rutiinitöillä, mutta tämä malli ei ole aina omiaan lisäämään työhyvinvointia tai tyytyväisyyttä. Toinen vaihtoehto on ansainnan yhdistäminen, eli työskentely usealle työnantajalle. Näin ollen teknologioiden kehittyminen todennäköisesti on omiaan lisäämään useaa työtä tekevien määrää. Samaa muutuskulkua vahvistaa työvoimankäytön joustavoittaminen. Suuret työnantajat ovat ilmoittaneet tarjoavansa työtä jatkossa yhä enemmän muina kuin kokoaikaisina palkkatyösuhteina (World Economic Forum 2018).

Palkkatyön vähentyminen saattaa johtaa siihen, että yhteiskunnalliset jaot kasvavat. Tämä näyttää merkitsevän myös sosiaalisen ja taloudellisen eriarvoisuuden kasvua. Useaa työtä tekevät ovat yleensä taloudellisesti haavoittuvammassa asemassa kuin säännöllisessä palkkatyössä olevat ihmiset. Tämän takia useaa työtä tekevien sosiaaliturvaan on kiinnitettävä huomiota, jotta turvan rakentaminen ei jää ihmisen itsensä tehtäväksi, mikä tutkimuksemme perusteella tällä hetkellä näyttäisi olevan monen todellisuutta. Itse rakennettu turva rakentui haastatelluilla ennakointikyvystä, omasta osaamisesta ja verkostoista (Järvensivu 2022).

Yksinyrittäjyys on kasvamassa länsimaisilla työmarkkinoilla, vaikka yrittäjien suhteellinen osuus kaikista ammatissa toimivista on pienentynyt viimeisten sadan vuoden aikana. Yrittäjäväestön sisäinen rakenne on siten muuttunut, sillä työnantajayrittäjien määrä on vähentynyt ja yksinyrittäjien osuus on kasvanut. Prosentuaalisesti muutos ei ole jyrkkä, sillä työmarkkinoiden muutokset ovat hitaita. On varsin todennäköistä, että yksinyrittäjien määrä kasvaa myös vastaisuudessa. Kasvun taustalla löytyy monia tekijöitä. Osaa houkuttaa halu toimia itsenäisesti ja joillekin yrittäjyys on luonteva tapa harjoittaa omaa ammattiaan. Joku taas päätyy yksinyrittäjäksi enemmän tai vähemmän olosuhteiden pakosta.

Työelämässä on meneillään monia työntekijöiden kannalta myönteisiä muutoksia, kuten joustavien työjärjestelyjen yleistyminen, mutta myös työn huonontumista, esimerkiksi kiireen ja työkuorman kasvua. Suomalainen työelämä on monella mittarilla tarkasteltuna parantunut viidenkymmenen vuoden aikana. Suomalaisten tyytyväisyys työhön ja työelämään on lisääntynyt. Työturvallisuus on parempi kuin koskaan aiemmin. Pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet, joskin niihin vaikuttavat monet tekijät, muun muassa talouden syklit. Nykyiset työhyvinvoinnin ongelmat liittyvät aiempaa selvästi enemmän psykososiaaliseen ja koettuun hyvinvointiin.

Työelämän tulevaisuus askarruttaa sekä tavallisia työntekijöitä että työelämän tutkijoita. Samoin suomalaisen työelämän tilasta käydään jatkuvasti vilkasta väittelyä. Työelämä muuttuu jatkuvasti, aivan kuin se on tähänkin asti tehnyt. Samalla moni asia työssä, työsuhteissa ja yrittäjyydessä pysyy ennallaan. Ei ole olemassa suurta käsikirjoitusta tai yhtä selkeää kehityksen suuntaa. Pikemminkin on monia toistensa kanssa ristiriidassa olevia muutoksen prosesseja.

Työssä edellytettävät osaamiset muuttuvat nopeaan tahtiin. Ennakoidaan, että tulevaisuuden töissä tarvitaan selvästi nykyistä enemmän kriittistä ajattelua, kykyä omaksua nopeasti uutta ja kykyä lähestyä ja ymmärtää toisia. Säännöllisen palkkatyön rinnalla yleistyvät monet yrittäjyyttä ja palkkatyötä yhdistelevät työsuhteiden muodot. Monesta lähteestä saatava toimentulo on yksitällainen.

Monimuotoisen ansiotyön tekeminen on yleistynyt useissa länsimaissa. Yleistymisen taustalla vaikuttavat globalisaatio ja nopea tekninen kehitys, jotka ovat muuttaneet työntekemisen tapoja ja työn organisointia. Usean työn tekemisen kehitys kytkeytyy osin uusin työnteon muotoihin, joita digitalisaatio, keikkatalous ja alustatyö ovat tuoneet mukanaan. Näihin työnteon muotoihin liittyy vaikeita kysymyksiä ja aiheellinen pelko työn hinnan alenemisesta sietämättömälle tasolle sekä työssäkäyvien köyhyyden uhkakuvia. Toisaalta monimuotoisen ansiotyön tekemiseen on vaikuttanut myös työn subjektivoituminen, työn merkityksellisyyden ja itsellisyyden kaipuu sekä pyrkimys etsiä vaihtoehtoja kuluttavalle tai turhauttavalle työlle. Suomea koskeva tutkimuksemme vahvistaa monimuotoisen ansiotyön tekemisen taustalla olevan erilaisia motiiveja. Toisaalta ansainta useasta eri lähteestä tapahtuu yksilöiden omista tarpeista ja preferensseistä, mutta myös pakotettuna päätyön alhaisen tulotason tai riittämättömän työtuntimäärän takia.

Suosituksia

Työsuhteiden moninaistumisen ja epätyypillistymisen myötä työmarkkinariskit ovat siirtymässä yrityksiltä enemmän yksittäisen palkansaajan tai itsensätyöllistäjän kannettaviksi. Hybridimuotoisen työnteon yleistyminen haastaa myös sosiaaliturvaa, mikä sosiaaliturvan uudistamistyössä tulisi ottaa huomioon. Työnteon muotojen moninaistuessa on luotava uusia malleja joustavaksi ja turvatuksi siirtymiseksi eri työmarkkina-asemien kuten yrittäjyyden ja palkkatyön välillä ja niiden turvatuksen yhdistelyn mahdollistamiseksi. Yhteiskuntapolitiikan merkitys niin toimeentuloturvan kuin yleisen työpolitiikankin alueilla kasvaa, sillä työmarkkinoiden ja työn joustavoittamisen myötä yksilön riski toimeentulon epävarmuuteen on kasvanut.

Tutkimuksessa pohdimme myös ratkaisumahdollisuuksia useaa työtä tekevien kohtaamiin ongelmiin. Ratkaisuja etsittiin yhdessä tutkimustamme tukeneiden kumppaniliittojen edustajien kanssa. Toimme myös tuloksiamme yleiseen keskusteluun esimerkiksi Sitran järjestämissä, jatkuvaan oppimiseen liittyvissä useiden satojen osallistujien tilaisuuksissa. Sitran tilaisuuksissa käsiteltiin erityisesti mahdollisuuksia lähestyä korkeakoulutettuja ansainnan yhdistäjiä jatkuvan oppimisen malliesimerkkeinä (ks. myös Järvensivu 2020). Keväällä 2020 alkanut koronapandemia rajoitti monella tapaa yhteistä kehittämistoimintaa ja suunniteltujen työpajojen järjestämistä. Järjestimme kuitenkin kaksi työpajaa. Niistä ensimmäisessä tutkimuksen ohjausryhmä pohti usean työn tekemisen haasteita. Toinen työpaja oli laajempi ohjausryhmän ja sen sidosryhmien yhteinen. Sen tavoitteena oli nostaa esille usean työn tekemisen ehtoja ja ongelmia ja etsiä ongelmien ratkaisumahdollisuuksia.

Tutkimuksemme ja työpajojen tulosten perusteella esitämme kolme suositusta: 1) työtä ja sen tekijöitä koskevien käsitteiden ja käsitysten päivitys, 2) työnteon sopimussuhteiden ja ihmisen työttömyys- ja sosiaaliturvan irrottaminen toisistaan ja tarvittavien uusien mallien kehittäminen molempiin sekä 3) työelämän kehittämisen menetelmien ja niitä taustoittavan suomalaisen työelämän kehittämisparadigman uudistaminen siten, että ne soveltuisivat myös tilanteisiin, joissa työtä tehdään itsellisesti verkostomaisissa suhteissa.

Ensinnäkin tutkimus toi esiin käytössä oleviin käsitteisiin ja niihin liittyviin juridisiin asemoiteihin liittyviä haasteita ja kehittämistarpeita. Ansainnan yhdistäjät ovat sisäisesti heterogeeninen ryhmä, jonka rajapinnat yrittäjyyteen ja palkkatyöhön ovat epäselvät. Niin ikään ansainnan yhdistäjien asemat työmarkkinoilla ja tyytyväisyys omaan tilanteeseen poikkeavat toisistaan suuresti. Vaihtelua esiintyy ainakin toimi- ja ammattialoittain, koulutustason mukaan, sukupuolen perusteella ja viime kädessä yksilötasolla ihmisen elämäkokonaisuuteen ja työorientaatioihin liittyen. Ryhmään (tai ryhmiin) viitataan lukuisin eri käsittein. Siihen viitataan tässä kirjassa käytettyjen käsitteiden, monimuotoisen työn tekijä, usean työn tekijä, yhdistelmätyöntekijä ja ansainnanyhdistäjä, ohella myös itsensätyöllistäjinä, freelancereina, monityösuhteisina, toimeksisaajina tai kevytyrittäjinä. Käsitteistö ja siihen linkittyvät oikeudelliset asemat vaatisivat kuitenkin selvittämistä ja kehittämistä. Ihanteellisessa tapauksessa ryhmä itse osallistuisi vahvasti itsensä nimeämiseen ja määrittelyyn sekä alaryhmien tunnistamiseen.

Nimi ja määritely ja tunnustettu asema ovat tarpeen muun muassa ammatillisessa identifiointimisessa ja etujen valvomisessa. Tarve käsitekehittelylle on kuitenkin laajempi kuin ryhmän nimeä koskeva, sillä monimuotoinen työnteon tapa haastaa monia muitakin totuttuja työelämän

käsitteitä, kuten työyhteisö ja työn organisointi. Käsitteistöön ja asemoiteihin liittyvää tutkimusta ja kehittämistyötä tulisikin jatkaa, ja käsitystä ja keskustelua usean työn tekemisestä tulisi laventaa tavanomaisesta silpputyökeskustelusta kattamaan myös ne tilanteet, joissa työtä tekevä pitää omaa ansainnan tapaansa mielekkäänä. Samalla tulisi huomioida tämän tutkimuksen pohjalta syntynyt havainto siitä, että useaa työtä tekeviä korkeakoulutettuja on mahdollista pitää jopa eräänlaisina tulevaisuuden työelämän mallioppilaina, joiden merkitys osaamisen kasvattamisessa yltyä yksilötasolta, yritysten ja jopa eri toimialojen tasoille ja välille. Usean työn tekijä kantaa mukanaan työpaikalta toiselle poikkeuksellisen laajaa osaamis- ja tietovarantoa.

Toiseksi tutkimuksen perusteella nousivat keskeisiksi jo aiemminkin tunnistetut ansainnan yhdistäjien työttömyys- ja sosiaaliturvaan liittyvät ongelmat. Tämä kytkeytyy edellä mainittuihin oikeudellisiin asemoitumisiin ja erityisesti ansaintaa yhdistävien putoamiseen yrittäjien ja palkkatyöntekijöiden kategorioiden väliin. Tällä hetkellä mahdolliset työnteon sopimussuhteet tai yritystoiminnan mallit vaikuttavat jossain määrin jäykiltä ansainnan tapoja yhdistelevien käyttötarpeita ajatellen. Yksi tutkimuksen pohjalta esiin noussut ajatus on mahdollisuus lähestyä toisin kysymystä siitä, tulisiko ansainnan yhdistäjiä kohdella palkansaajina, yrittäjinä vai jonain kolmantena kategoriana (ks. Järvensivu 2022). Kun ryhmät ovat erittäin heterogeenisia ja rikkovat kategorioiden rajoja, ei keskeisin ratkaistava kysymys ehkä olekaan, ovatko monimuotoisen ansiotyön tekijät yrittäjiä, palkansaajia vai kolmatta kategoriaa ja miten kunkin ”ryhmän” työttömyys-, sosiaali- ja eläketurva tulisi järjestää. Tärkeämpää ja realistisempaa olisi harkita, voisiko ihmisen turvan irrottaa työnteon sopimusmuodoista, mikä käytännössä tarkoittaisi jonkinlaista perustulon tyyppistä ratkaisua. Tällä hetkellä meneillään on tulorekisteriin perustuvan toimeentuloturvan kehittäminen.

Samankaltainen problematiikka ylettyy myös eläkejärjestelmiin, joissa yrittäjät ja palkansaajat on toistaiseksi pyritty pitämään erillään samalla, kun yrittäjien kategoriasta on kehkeytnyt koostumukseltaan varsin kirjava. Menestyvän kasvuyrittäjän mahdollisuudet huolehtia eläkkeestään ovat varsin toiset kuin pakon edessä yrittäjästatuksella toimivan itsensätyöllistäjän, jonka tulovirta ei riitä maksuihin. Eläkejärjestelmän pulmiin on viime vuoden aikana (2022) haettu uusia ratkaisuja, mutta ne ovat pääosin kohdistuneet yrittäjien eläkejärjestelmään.

Tutkimuksemme osoitti, että työtä tekevät voivat työskennellä joustavasti vaihdellen tai jopa yhtäaikaaisesti sekä yrittäjämäisissä että palkkatyön sopimusmuodoissa. Tästä huolimatta tällä hetkellä työnteon sopimusmuodoilla pyritään määrittelemään ihmistä ja hänen yhteiskunnallista asemaansa ja turvaansa kategorisesti kahtia jakaen. Työn tilanteisesti joustavan organisoitumisen mahdollistamiseksi olisi kenties tarpeen myös pohtia sellaista työnteon sopimusmuotoa tai yritysmuotoa, joka mahdollistaisi rakenteeltaan amebamaisesti muuntuvan monimuotoisen ansiotyön sen sijaan, että se perustuisi ajatukseen samana pysyvistä yrittäjistä ja heidän masinoimasta kasvusta ja palkkatyöntekijöiden rekrytoinneista.

Lähimmäs tätä ajatusta tulee tällä hetkellä osuuskuntamuotoinen työ. Osa haastatelluista toimikin osuuskunnassa, mutta tavanomaisesti niiden merkitys oli kuitenkin vähäinen eikä riittänyt kattamaan työtä tekevien tarpeita. Osuuskunnalla saattoi olla merkitystä esimerkiksi sille, ettei työtä tekevä leimautuisi yrittäjäksi, tai osuuskunta saattoi muodostaa samanhenkisten tai samankaltaista työtä tekevien yhteenliittymän, josta sai tukea ja ideoita. Osuuskunta saattoi toimia

työhyvinvoinnin tukena. Toisaalta sellaista kuvaa ei haastatteluista välittynyt, että osuuskunta olisi mielletty yhdistelmätyön tekijöiden kohtaamien haasteiden ratkaisuksi.

Kolmanneksi usean työn tekijöiden työhyvinvoinnin tukeminen ja kehittäminen vaatisi uudenlaista ajattelua työn, työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kehittämisestä ja uudenlaisia kehittämisen menetelmiä. Olisi tärkeää, että suomalainen työelämän kehittämisparadigma kykenisi tunnistamaan monimuotoisen ansiotyön tekijöiden, heidän työyhteisöjensä sekä työn järjestymisen tapojen erityispiirteet, koska tämänkaltainen työnteon tapa saattaa hyvinkin olla tulevaisuudessa yleinen.

Omasta jaksamisesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen oli yksi niistä osaamisalueista, joita teemahaastatteluihin osallistuneet pitivät monimuotoisen ansiotyön tekijöiden menestymiselle keskeisinä. Kyse oli haastattelujen valossa työtä tekevän omasta osaamisalueesta, eikä vastuusta, jonka olisi koettu kuuluvan jollekin toiselle tai johon olisi erityisesti odotettu ulkopuolista apua. Hyvinvoinnin haasteet ja kulmakivet taas kiteytyivät pitkälti työn epävarmaan luonteeseen, siihen kytkeytyvään omien verkostojen kannattelevuuteen, omaan kykyyn rakentaa ja hallita työpalettia, verkostoja ja työuraa sekä (tällä hetkellä heikkoon) mahdollisuuteen luottaa institutionaaliseen turvaan. Sen sijaan, koska työ oli varsin itsellistä ja merkitykselliseksi koettua, perinteiset pohjoismaiselle työelämän kehittämisparadigmalle tyypilliset huolenaiheet, kuten autonomia tai osallisuus, eivät olleet haastatteluissa haasteina esillä.

Tutkimus johti pohtimaan jo aiemmassa tutkimuksessa (Järvensivu ym. 2013) esitettyä huolta siitä, miten verkostomaisissa, löyhissä ja vaihtuvissa yhteenliittymissä työtä tekevien itse tilannekohtaisesti uudelleen organisoima työ olisi tavoitettavissa perinteisen pohjoismaisen työelämän kehittämisparadigman lähestymistavoin ja menetelmin. Samoin tutkimuksessa tuli esiin, ettei kehittämisparadigman ajatus henkilöstön (työntekijöiden) ja johdon (työnantajan) erilaisista intresseistä ja positioista välttämättä sovellu ansainnan yhdistäjien työn organisoiminnan ta-poihin. Tällöin kehittämisparadigmansa keskeinen ajatus, eli kyseisen rajapinnan ylittäminen yhteistoiminnalla ja dialogin kehittämällä menettää kohteensa. Tutkimuksessa tuli esiin, miten haastatellut usean työn tekijät vaihtavat rooleja tilanteittain ja silloittavat intressejä rakentaessaan kuhunkin tehtävään tai projektiin sopivia työtä tekevien kombinaatioita, eli työyhteisöjä. Työelämän ja työyhteisöjen kehittäjien on jatkossa mietittävä tällaiseen työnteon tapaan soveltuvia uudenlaisia lähestymistapoja ja menetelmiä.

Tutkimuksen perusteella vaikuttaa kaiken kaikkiaan siltä, että monimuotoisen ansiotyön haasteiden ratkaiseminen on pitkä prosessi, joka edellyttää laajaa yhteistoimintaa ja korjausliikkeitä niin yhteiskunnan sääntelyyn ja instituutioihin kuin sosiaali- ja työttömyysturvaan ja työelämän kehittämistoimintaankin. Aihepiirin monimutkaisuudesta johtuen liikkeelle tulisi lähteä yhteisen ymmärryksen ja käsitteiden kehittämisestä moninaisuus muistaen.

Monimuotoinen ansiotyö tarjoaa tekijälleen mahdollisuuden järjestää työ ja arki vapaammin kuin palkkatyö. On oletettavissa, että ajatus toimeentulon hankkimisesta monimuotoisesti houkuttaa. Se voi mahdollistaa joustavamman ajankäytön, oman luovuuden soveltamisen, sitoutumisen kestäväan elämäntapaan ja sellaiset tulot, joilla pärjää. Nykyiset institutionaaliset järjestelyt, niin lainsäädäntö kuin työmarkkinoiden käytännötkään, eivät kuitenkaan tue riittävällä tavalla tällaista työn tekemisen muotoa.

Ylipäätään tulokset piirtävät kuvaa moninaisesta työnteon tavasta ja tekijöiden joukosta. Juuri tämän moninaisuuden takia myös usean työn tekemiseen liittyvät niin hyvät puolet ja kuin ongelmakohdat voivat osin poiketa toisistaan. Siksi tarvitaan erilaisia ratkaisuja ongelma-kohtiin puuttumiseksi. Ansainnyhdistämisen ilmiö on kuitenkin selvästi olemassa ja todennäköisesti maltillisella tavalla tilastoista laskemamme kahdeksan prosentin osuus työllisistä kasvaa. Kyse ei enää ole epätyypillisestä työstä, vaan tutkijoiden ja yhteiskuntapolitiikan toimijoiden huomion ansaitsevasta keskeisestä työelämän tematiikasta.

Kirjallisuus

- Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, Anu (2020) Multiple jobholders and workplace learning - Understanding strange attractor careers. *Journal of Workplace Learning*, 32(7): 501–512. <https://doi.org/10.1108/JWL-04-2020-0051>
- Järvensivu, Anu (2022) ”Se on tapa tavallaan elää” - Tulevaisuuden työn tekijät yrittäjyyden ja palkkatyön kategorisoinnin kyseenalaistajina. *Työelämän tutkimus*, 20(1): 4–29. <https://doi.org/10.37455/tt.99099>
- Järvensivu, Anu, Syrjä, Sannu & Uosukainen, Katja (2013) *Haastaako työelämän muutos suomalaisen työelämän kehittämisparadigman?* Työelämän tutkimuspäivien konferenssi-julkaisuja 4, 2013. Työelämän tutkimuskeskus, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto, 57–75. Tampere: University of Tampere.
- World Economic Forum (2018) *The future of jobs report (2018)* Centre for the New Economy and Society. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf (luettu 12.11.2020)