

Yrittäjyyden riskeiltä turvaan työosuuskuntaan

Media- ja kulttuurialan freelancereiden näkemyksiä työosuuskunnissa työskentelystä ratkaisuna työn epävarmuuteen

Joni Ulmanen
Tampereen yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Sosiaalipolitiikka
Pro gradu -tutkielma
Joulukuu 2018

TAMPEREEN YLIOPISTO
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

ULMANEN, JONI: YRITTÄJYYDEN RISKEILTÄ TURVAAN TYÖOSUUSKUNTAAN,
Media- ja kulttuurialan freelancereiden näkemyksiä työosuuskunnissa työskentelystä
ratkaisuna työn epävarmuuteen

Pro gradu -tutkielma, 62 s., 2 liitesivua
Ohjaaja: yliopistonlehtori Markku Sippola
Sosiaalipolitiikka
Joulukuu 2018

TIIVISTELMÄ

Freelancer-työtä tehdään yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastossa. Sitä leimaavat erilaiset niin sanotulle prekaarille työlle ominaiset työmarkkinariskit. Freelancereiden työ on pirstaleista ja toimeentulo matalaa. Heidän sosiaaliturvansa on myös heikkoa, ja he työskentelevät yksinyrittäjämäisesti. Työosuuskuntien kautta työllistymistä on esitetty epävarmassa asemassa toimiville työntekijöille, esimerkiksi freelancereille ratkaisuksi prekaarin työn ongelmiin. Työntekijöiden itse hallinnoimissa työosuuskunnissa freelancerit voisivat työllistyä yhdessä, parantaa työehtojaan sekä lisätä yhteisöllisyyttään. Tässä tutkimuksessa selvitetään, miten uudet luoville aloille perustetut työosuuskunnat käytännössä vaikuttavat freelancereiden työn tekemiseen ja epävarmuuden ongelmiin.

Tutkimuksen aineistona on käytetty työosuuskunnissa (n=6) työskentelevien freelancereiden (n=8) teemahaastatteluja. Tutkimuksessa on keskitytty media- ja kulttuurialalla toimiviin työosuuskuntiin ja freelancereihin. Teoreettisen viitekehyksen muodostavat prekaarin työn työmarkkinariskit: epätyypillinen työ, matala toimeentulo, sosiaaliturvan ja työn oikeuksien heikkous sekä ammatillisen yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen puute. Teemahaastattelujen aineistoa on analysoitu teorialähtöisen laadullisen sisällönanalyysin avulla, jonka rungon muodostavat edellä mainitut teemat.

Tutkimuksen tuloksien mukaan uudet työosuuskunnat voivat tarjota osin ratkaisuja epävarman freelancer-työn ongelmiin. Työosuuskuntien kautta freelancerit pääsevät työntekijöiden sosiaaliturvan piiriin, ja he pystyvät minimoimaan yrittäjyyden riskejä ja byrokratiaa. Lisäksi työosuuskunnat voivat antaa taustatukea ja vertaistukea freelancer-työn ongelmissa. Työosuuskunnat eivät kuitenkaan muuta freelancer-työn perusluonnetta. Freelancerit työllistyvät työosuuskuntienkin kautta edelleen pitkälti itse, eivätkä työosuuskunnat ole yhteisryttämisen paikkoja tai tarjoa automaattisesti toimeentuloa. Aktiivinen yhteistyö ja työskentely yhteisissä työtiloissa eivät ole myöskään tyypillisiä. Työosuuskunnista haetaan tulosteni mukaan organisaationa turvaa erityisesti sosiaaliturvan ja yrittäjämäisen työn riskejä vastaan.

Avainsanat: prekaari työ, freelancer-työ, työosuuskunta, media-ala, kulttuuriala

UNIVERSITY OF TAMPERE
Faculty of Social Sciences

ULMANEN, JONI: THE WORKER COOPERATIVE AS A SAFEGUARD AGAINST
RISKS OF ENTREPRENEURSHIP, Media- and culture industry freelancers' views of
working in worker cooperatives as a solution to the risks of precarious work

Master's-thesis, 62 p., 2 appendix pages
Supervisor: University Lecturer Markku Sippola
Social Policy
December 2018

ABSTRACT

Freelance work can be characterized as lying between entrepreneurship and paid work, and it is associated with different kinds of labour market risks. Freelance work is fragmented, and freelancers' income levels are low. Freelancers' social security is also weak, while they are usually working in conditions resembling those of self-entrepreneurs. Working in worker cooperatives has been suggested as one resolution to these problems. In employee-managed work cooperatives, precarious freelancers could work together, improve their labour rights and develop their community. This study examines how the new work-based cooperatives in creative industries impact on the work of freelancers and on their problems.

The data of this research is based on interviews with freelancers (n=8) working in new cooperative societies (n=6) in Finland. The research focuses on media and culture industry worker cooperatives and freelancers. The theoretical framework of this research is based on the labour market risks of precarious labor: untypical work, low income, the weakness of social security and labour rights, and the lack of professional community and social support. The interview data have been analyzed using theory-based qualitative content analysis, which is based on the above-mentioned themes.

According to the results of the research, new work cooperatives can partly provide solutions to the problems of freelancers. Through worker cooperatives, freelancers get access to social security for workers, and they are able to minimize entrepreneurship risks and bureaucracy. In addition, work cooperatives can provide social support and peer support for problems with freelance work. However, worker cooperatives do not change the basic nature of freelance work. Freelancers are mostly working in an entrepreneurial way in the worker cooperatives, where the worker co-ops do not serve as joint ventures or automatically offer means for living for freelancers. Active co-operation and working in shared workspaces are uncommon. As a result of my research, new worker co-ops for freelancers mostly serve as safeguards against the risks of social security and entrepreneurship.

Keywords: precarious work, freelance-work, worker cooperative, media industry, culture industry

SISÄLLYS

1	Johdanto	1
2	Freelancer-työ prekaarina työnä	4
2.1	Freelancer-työ uutena työn muotona ja työn prekarisaatio	4
2.2	Freelancer-työ prekaarina työnä	7
2.3	Freelancer-työn epävarmuus media- ja kulttuurialalla	9
3	Osuuskunta ja uudet työosuuskunnat	11
3.1	Osuuskunta	11
3.2	Uudet työosuuskunnat	13
4	Uudet työosuuskunnat ratkaisuna freelancer-työn epävarmuuteen?	16
4.1	Työ ja toimeentulo	16
4.2	Sosiaaliturva ja työn oikeudet	17
4.3	Yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki	19
5	Aineisto ja analyysimenetelmät	21
5.1	Tutkimuskysymykset	22
5.2	Media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa työskentelevien freelancereiden teemahaastattelut	22
5.3	Teorialähtöinen sisällönanalyysi	26
6	Työ ja toimeentulo media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa	29
6.1	Työ – yksinyrittämistä yhdessä	29
6.2	Mahdollisuus yksinyrittämisen toimeentuloriskien hallintaan	31
6.2.1	Tulot	31
6.2.2	Menot	34
7	Sosiaaliturva ja työn oikeudet media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa	38
7.1	Yrittäjäaseman välttäminen ja oikeus työntekijän sosiaaliturvaan	38
7.2	Työosuuskunta vastauksena viranomaisten tulkintoihin työn luonteesta	41
8	Yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa	45
8.1	Mahdollisuuksia yhteisöllisyyteen internetissä sekä tapaamisissa	45
8.2	Työosuuskunta ammattiyhdistyksenä – tukea työn oikeuksissa	48

9	Lopuksi	53
9.1	Tulosten yhteenveto.....	53
9.2	Tutkimuksen ja tulosten pohdinta.....	57
9.2.1	Tutkimuksen onnistuminen.....	57
9.2.2	Tulosten pohdinta – yrittäjyyden riskeiltä turvaan työosuuskuntaan	58
10	Lähteet.....	63

Taulukko 1:	Tulosten yhteenveto: Miten työosuuskunnat voivat tarjota ratkaisuja prekaarista, epävarmasta työstä aiheutuviin ongelmiin media- ja kulttuurialan freelancereille?.....	56
--------------------	---	----

Liitteet:	Teemahaastattelurunko.....	67
------------------	----------------------------	----

1 Johdanto

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, voiko työosuuskuntamuotoinen yrittäminen olla ratkaisu prekaarin freelancer-työn ongelmiin media- ja kulttuurialalla. Prekaarilla työllä tarkoitetaan epävarmaa työtä, jota leimaavat epävarmuus työn jatkumisesta, toimeentulosta ja heikot työehdot (Könönen 2014; Pyöriä & Ojala 2016; Standing 2011). Lisäksi prekaarin työn ongelmana voidaan pitää myös ammatillisen yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen puutetta työpaikoilla (Sandoval 2016; Standing 2011; Pyöriä & Ojala 2016).

Laajemmassa merkityksessä prekaarin työn lisääntyminen on liitetty koko kapitalistisen tuotantotavan sekä politiikan murrokseen, jossa työntekijöiden ja työnantajien välinen kompromissi on osaltaan purkautunut. Tästä murroksesta on puhuttu myös prekarisaation nimellä. Tämän murroksen seurauksena työmarkkinoiden on esitetty muuttuneen vapaammiksi, säätelemättömämmiksi ja joustavammiksi. Lisäksi tuotantotavan on esitetty muuttuneen suosimaan enemmän palvelu-, tieto- ja luovan työn aloja, joilla työskennellään projekteissa ja kysynnän mukaan. (Könönen 2014; Standing 2011; Vähämäki 2007.) Näiden murrosten tuloksena on työmarkkinoille syntynyt epätyypillisiä joustavan työn malleja kuten pätkätyötä ja freelancer-työtä, joissa työntekijä työllistää itse itsensä (Kitching 2016; Könönen 2014; Vähämäki 2007).

Freelancer-työstä löytyy prekaarin työn keskeisiä piirteitä. Freelancerit määritellään tyypillisesti itsenäisiksi ammattilaisiksi tai ammatinharjoittajiksi, jotka myyvät osaamistaan asiakkaalleen tilapäisillä sopimuksilla (Kitching 2016, 1). Toisaalta freelancerit voivat toimia myös palkansaajina, mutta tässäkin tapauksessa freelancerien työllistymistä leimaa tilapäisyys. Freelancerit tekevät työtä eripituisissa työsuhteissa, erilaisissa työyhteisöissä ja erilaisilla sopimuksilla. (Pärnänen & Sutela 2014, 7.) Lisäksi freelancereiden toimeentulo on heikkoa (Ojala, Pyöriä, Ikonen & Koivunen 2017). Freelancer-työntekijöiden toimeksiantosuhteita eivät myöskään koske palkansaajia koskevat työehdot, jos kyseessä ei ole työsuhde. Työsopimus, työaikalaki ja työehtosopimukset määrittävät työsuhteessa olevan työaika, palkkaa ja muita oikeuksia ja rajoituksia, mutta toimeksiantosuhteeseen nämä eivät päde. (Verohallinto 2017.) Näin ollen epävarmuus työn jatkuvuudesta ja toimeentulosta ovat läsnä freelancerin arjessa. Lisäksi freelancereilta puuttuu monesti palkkatyöhön kytkeytyviä oikeuksia. Vaikka

freelancer-työ ei ole vielä yleinen työllistymisen muoto, niin joillain aloilla se on jo tyypillistä. Freelancer-työtä tehdään erityisesti kulttuuri- ja media -alalla. Esimerkiksi Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton mukaan puolet sen jäsenistä tekee töitä freelancerina. (Pärnänen & Sutela 2014, 10; Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2017.)

Nämä ongelmat asettavat tämän työsuhdemuodon haavoittuneeseen asemaan työmarkkinoilla. Yksi sosiaalipolitiikan tutkimuksen vanhimmista osa-alueista on työntekijöiden suojeleminen. Tämän takia sosiaalipolitiikan näkökulmasta on perusteltua tutkia, voivatko työosuuskunnat tarjota organisaatioina freelancereille työn epävarmuutta ehkäiseviä rakenteita ja parantaa heidän hyvinvointiaan. Osuuskunnat ja työosuuskunnat liittyvät vahvasti myös sosiaalipolitiikan historiaan, koska osuuskuntien päämäärät työntekijöiden hyvinvoinnin parantamisessa ovat edeltäneet hyvinvointivalttioiden kehitystä ja työntekijöiden oikeuksien parantamista. Uusista työosuuskunnista freelancereiden työpaikkoina ei ole myöskään tehty vielä paljon tutkimusta.

Osuuskunnalla tarkoitetaan henkilöiden tai yhteisöjen yhteenliittymää, jonka tarkoituksena on jäsenten taloudellisen toimeentulon turvaaminen ja hyvinvoinnin palveleminen. Osuuskunnilla on siten liiketaloudellisten tavoitteiden lisäksi myös hyvinvointia palvelevia päämääriä. (Moilanen, Peltokoski, Pirkkalainen & Toivanen 2014, 17.) 2000-luvun prekarisaatiokeskustelun ohella myös yhteiskunnallinen keskustelu osuuskunnista ratkaisuna prekaarin työn tuottamiin ongelmiin on lisääntynyt. Työosuuskuntamuotoista toimintaa on esitetty prekaaria työtä tekeville yhdeksi toimintamalliksi, jolla voi hankkia töitä ja toimeentuloa itselleen yksinyrittämisen, pätkätyön ja työttömyyden sijaan. Tämän lisäksi työosuuskuntien hyväksi puoliksi on esitetty, että työosuuskuntien kautta prekaarissa asemassa olevat voivat parantaa omaa sosiaaliturvaansa työskentelemällä työntekijänä, ja työosuuskunnat voisivat vastata myös itseään työllistävien prekaaria työtä tekevien yhteisöllisyyden tarpeisiin. (Peltokoski & Pirkkalainen 2017, 162–164.)

Päätutkimuskysymykseni on: ***miten työosuuskunta voi tarjota ratkaisuja prekaarista, epävarmasta työstä aiheutuviin ongelmiin media- ja kulttuurialan freelancereille?*** Koska tarkastelen prekaaria työtä tässä tutkimuksessa työmarkkinoita ja riskejä painottavan lähestymistavan kautta, tutkimuskysymystä voi lähestyä tarkemmin kolmen aikaisemmassa kirjallisuudessa esiintyvän prekaareille työntekijöille ilmenevän ongelman kautta:

1) työn ja toimeentulon epävarmuus, 2) sosiaaliturvan ja työn oikeuksien heikkous sekä 3) yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen puute.

Tutkimuskysymystä tarkastelen empiirisesti haastattelemalla kulttuuri- ja media-alalla työosuuskunnissa toimivia freelancer-työntekijöitä. Tiedonkeruumuotonani tutkimuksessa toimii puolistrukturoitu teemahaastattelu. Haastateltavina ovat kahdeksan media- ja kulttuurialan freelanceria kuudesta eri kulttuuri- ja media-alalla toimivasta työosuuskunnasta Tampereelta, Porvoosta ja Helsingistä. Erityisesti Helsingissä ja Tampereella toimii paljon työosuuskuntia media- ja kulttuurialalla.

Tutkielmani tulee etenemään perinteisen tieteellisen tutkimuksen mukaan. Ensin esittelen tutkimusaiheeseeni oleellisesti liittyvää kirjallisuutta ja teoriaa, sitten siirryn oman tutkimukseni esittelyyn ja analyysiosaan, jonka jälkeen esittelen tutkimukseni tulokset ja pohdin niiden merkitystä.

Käsitteet: prekaari työ, prekarisaatio, freelancer-työ, työosuuskunta, osuuskunta, media-ala, kulttuuriala

2 Freelancer-työ prekaarina työnä

Tässä ensimmäisessä teorialuvussa esittelen freelancer-työn käsitteen sekä freelancer-työn lisääntymisen takana olevaa yhteiskunnallista kehitystä. Aikaisemmassa kirjallisuudessa kapitalistisen tuotantotavan sekä politiikan muutoksien on esitetty olevan freelancer-työn lisääntymisen taustalla. Tästä muutoksesta puhutaan myös prekarisaation nimellä, joka liittyy prekaarin, epävarman työn lisääntymiseen.

Tämän jälkeen tarkennan oman tutkimukseni työelämän tutkimukseen ja esittelen, millä tavoin freelancereiden tekemä työ täyttää prekaarin, epävarman työn kriteereitä työmarkkinoilla. Tutkimuskirjallisuudessa prekaarin työn käsite on määritetty erilaisten työmarkkina-aseman epävarmuudesta kertovien piirteiden kautta. Tätä on kutsuttu sosiologiseksi prekaarisuuden analyysiksi, jossa prekarille työlle pyritään määrittämään empiirisesti mitattavat kriteerit. Prekaarilla työllä on aikaisemmin viitattu työhön, jossa toimeentulo ja työn tulevaisuus ovat työmarkkinoilla epävarmoja. Valtion taholta työn epävarmuutta lisääviksi tekijöiksi on mainittu työn oikeuksien ja sosiaaliturvan puute. Tämän lisäksi prekaarin työn ongelmiksi on nostettu myös yhteisöllisyyden ongelmat: ammatillisen yhteisöllisyyden puuttuminen ja sosiaalisen tuen puute työpaikoilla.

Ensimmäisen teorialuvun lopuksi kuvaan tutkimuskohteena olevien freelancereiden media- ja kulttuurialan työympäristöä ja työn epävarmuutta. Tuon esille, miten media- ja kulttuurialalla toimivien freelancereiden työ suhteutuu prekaarin työn käsitteeseen. Media- ja kulttuuriala sopii hyvin freelancer-työn tutkimiseen, koska alalla toimii paljon freelancereita ja media- ja kulttuuriala on hyvä esimerkki uudentyyppisestä luovasta tietotyöstä.

2.1 Freelancer-työ uutena työn muotona ja työn prekarisaatio

Työmarkkinoilla tehdään työtä nykyisin monella eri tavalla, jotka poikkeavat kokoaikaisen palkkatyön normista. Työtä tehdään osa-aikaisesti, tilapäisesti ja työllistämällä itsensä. Yksi itsensä työllistämisen kasvavista muodoista on freelancerina työskentely. Freelancer-nimitystä käytetään erilaisia pätkätoita tekevästä työntekijöistä, joilla on monia eri työnantajia. Freelancerit voivat toimia myös työkorvauksia tai palkkaa vastaan, yrittäjinä tai työsuhteessa

(Pärnänen & Sutela 2014, 7). Lisäksi freelancerit voivat tehdä työtä yksinyrittäjänä ja työntekijänä samanaikaisesti tai toimimalla välillä työsuhteessa ja välillä yrittäjämäisessä työssä. Kyseessä on siten monimuotoinen työmuoto ja tietynlainen hybridi yrittäjyydestä ja palkkatyöstä.

Freelancer-työntekijöiden määrä on kasvanut Suomessa 20 000 hengellä vuosina 2000–2013, ja vuonna 2013 freelancereina työskenteli 40 300 eli 1,7 % työvoimasta. Freelancereiden osuus ei ole siis vielä työmarkkinoiden kokonaisuuteen nähden suuri, mutta freelancereiden määrässä on 2000-luvulla ollut havaittavissa kasvava trendi. Tyypillisesti freelancereita työskentelee paljon kulttuuri- ja media-aloilla. (Pärnänen & Sutela 2014, 9–10, 19.) Freelancereiden määrän kasvun taustalla voidaan yhteiskuntatieteellisen kirjallisuuden pohjalta esittää olevan ainakin kaksi suurta päälinjaa, jotka esittelen seuraavaksi.

Ensimmäisen päälinjan mukaan kapitalistisen pääomien kasaantumisen mallin on esitetty muuttuneen länsimaissa viimeisten vuosikymmenien aikana. Aikalaisdiagnoosien mukaan on puhuttu siirtymisestä postfordistiseen, jälkiteolliseen aikaan, jossa teolliseen tuotantoon perustunut fordistinen tuotantomalli on purkautunut. Kapitalistinen kasvun malli on muuttunut suosimaan enemmän uusia työn tekemisen muotoja: tietotyötä, luovaa työtä ja palvelusektorilla tapahtuvaa työtä, eli erilaisia immateriaalisia työn muotoja. (esim. Julkunen 2008; Könönen 2014; Vähämäki 2007.) Palvelualat tai esimerkiksi luovat alat kuten taide ja viestintäalat ovat Suomessakin Tilastokeskuksen tilastojen mukaan kasvaneet, kun taas teollisuuden työpaikat ovat vähentyneet viime vuosikymmeninä (Kauhanen 2017, 164–167). Epätyypilliset uudet työsuhteet kuten freelancer-työ keskittyvät myös usein uuden taloudellisen kasvun kannalta keskeisille uusille aloille: tiedon tuotantoon, tiedon välittämiseen, kulttuuriteollisuuteen ja palvelualoille (Jakonen 2014; Vähämäki 2007). Tuotannon tapojen muutosta voikin pitää yhtenä syynä siihen, miksi joustava työ on lisääntynyt. Uusilla tiedon tuotantoon, palveluihin tai kulttuuriteollisuuteen kytkeytyvillä aloilla työ on monesti kausi- ja projektiluontoista, joten projekteihin palkattavan freelancer-työn käyttö voi olla luonteva ratkaisu yritykselle.

Toisen päälinjan mukaan myös politiikan on esitetty kriittisesti alkaneen korostaa talouden ja työmarkkinoiden vapauttamista ja joustavoittamista. Tässä yhteydessä on puhuttu 1970-luvulla lähtien vaikuttaneesta uusliberalistisesta talousideologiasta poliittisessa päätöksenteossa, jonka tavoitteena on ollut yleisesti vapauttaa talouden ja työmarkkinoiden säätelyä (esim. Julkunen

2008; Jakonen 2014; Standing 2011; Vähämäki 2007). Fordistisella massatyöntekoon perustuvalla taloudella ei ole pystytty 1970-luvulta lähtien saavuttamaan tuottavuusvoittoja muuttuvan kulutuskäyttäytymisen ja työväen kasvavien palkkavaatimusten takia, ja siksi yritykset ovat etsineet uusia tapoja maksimoida tulostaan joustavoittamalla toimintaansa. Yritykset ovat esimerkiksi ulkoistaneet talouden globalisoitumisen myötä tuotantoaan kehittyviin maihin halvempien tuotantokustannusten perässä, ja yhteiskuntien sisällä yritykset ovat tuotannon joustavoittamisen ja ulkoistamisten avulla pyrkineet vähentämään työvoimakustannuksia sekä työvoiman palkkaamiseen liittyviä riskejä. Näin on syntynyt enemmän alihankintaketjuja ja freelancer-työtä, jossa työntekijä toimii yritysten ulkopuolella tarjoten palveluja joustavasti tarpeen mukaan. (Julkunen 2008, 85–87; Kitching 2016, 3; Könönen 2014, 87–88.)

Töiden epätyypillistyminen, työn joustavoittaminen ja työelämän epävarmuus on alettu yhdistää myös prekarisaation käsitteeseen, ja prekarisaation analysointi on levinnyt myös yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen ja työelämän tutkimuksen piiriin. Prekaariin, epävarmaan työhön ja prekarisaatioon liittyviä tutkimuksia on tehty Suomessa viime vuosina ainakin Tampereen, Helsingin ja Itä-Suomen yliopistoissa (esim. Pyöriä & Ojala 2016; Jokinen, Könönen, Venäläinen & Vähämäki 2011; Könönen 2014; Haapala 2015). Prekaaria työtä ja prekarisaatiota on tutkimuksissa analysoitu niin määrällisten kuin myös laadullisten aineistojen avulla. Laadulliset aineistot ja laadullinen tutkimus ovat lähestyneet prekaaria työtä ja prekarisaatiota pitkälti laajemmasta koko yhteiskuntaa läpäisevästä näkökulmasta käsin, ja niiden ytimessä on ollut eriarvoisuuden lisääntyminen työmarkkinoilla ja hyvinvointivaltion sosiaalisten turvamekanismien rapautuminen (Pyöriä & Ojala 2017, 48). Laadullisten aikalaisdiagnoosien mukaan työelämä on heilahtanut maailmansotien jälkeisten työväen “kultaisten vuosikymmenten” ja hyvinvointivaltioiden rakennuskauden jälkeen korostamaan pääoman etuja talouden, tuotannon ja politiikan tukemien muutosten myötä. Laadullinen tutkimus on lähestynyt prekarisaatiota pitkälti koko yhteiskuntaa läpileikkaavana poliittisena muutoksena (em. 48). Tätä keskustelua on kutsuttu myös post-operaistiseksi prekaarisuusanalyysiksi (Könönen 2014, 93–96). Tämän muutoksen seurauksena osa työväestöstä on ajautunut epävarmoihin pätkätöihin huonoilla työehtoilla ja sosiaaliturvalla. Toisaalta tilastollisten menetelmien ja empiirisen työelämän tutkimuksen kautta on esitetty, että prekaarissa asemassa oleva työvoima ei ole viime vuosikymmeninä lisääntynyt merkittävästi ainakaan Suomessa (Pyöriä & Ojala 2016).

Tähän prekarisaation ja prekaarin työn tutkimuksen kontekstiin ja teoriataustaan paikantuu myös oma tutkimukseni freelancer-työn epävarmuudesta ja työosuuskunnista ratkaisuna työn epävarmuuteen. Seuraavaksi tarkennan omaa teoreettista viitekehystäni siirtymällä politiikan ja talouden muutosten tasolta enemmän prekaarin työn kriteerien määrittelyyn, jotta voisin tutkia freelancereiden työn epävarmuutta ja työn riskejä tarkemmin empiirisesti työn ja työmarkkinoiden tasolla. Tätä prekaarin työn työmarkkinariskien hahmotteluun perustuvaa prekaarisuuden tutkimusta työmarkkinoiden tasolla voidaan kutsua myös ”sosiologiseksi prekaarisuuden analyysiksi”, ja sen juuret ovat englanninkielisessä yhteiskuntatieteellisessä kirjallisuudessa (Könönen 2014, 94).

2.2 Freelancer-työ prekaarina työnä

Keskeisenä riskinä prekaarista työstä nostetaan usein esille työstä saadun toimeentulon epävarmuus, jolla viitataan yleensä tuloriskeihin. Tuloista johtuvan epävarmuuden ovat nostaneet esille esimerkiksi ekonomi Guy Standing kirjassa *“The Precariat - New Dangerous Class”* (2011) ja tutkijat Gerry ja Janine Rodgers kirjassa *“Precarious Jobs in Labour Market Regulation - Growth of Atypical Employment in Western Europe”* (1989). Työstä saatavan toimeentulon epävarmuus johtuu Gerry ja Janine Rodgersin mukaan työn pätkittäisyydestä, ja myös Standing näkee, että prekaarissa työssä toimivilta puuttuvat riittävät mahdollisuudet tasaiseen ja riittävään toimeentuloon, jonka esimerkiksi vakituinen kokoaikainen palkkatyö tarjoaisi. Myös kansainvälinen työjärjestö ILO (2011) on määritellyt prekaarin työn käsittävän niin työn pätkittäisyyden kuin myös heikon toimeentulon. Lisäksi suomalaisessa prekaarin työn tutkimuksessa tutkijat ovat määritelleet palkansaajien prekaarisuutta työmarkkinasemaa koskevien riskien kuten epätyypillisen pätkätyötyösuhteen tai työttömyydestä aiheutuvien kasautuvien riskien kautta (Pyöriä & Ojala 2016). Näin prekaarin työn keskeisinä piirteinä voidaan pitää ainakin työn pätkittäisyyttä ja työstä aiheutuvan toimeentulon heikkoutta.

Tarkasteltaessa prekaarisuutta työn tekemisen ja toimeentulon kautta työmarkkinariskien voi nähdä olevan vahvasti läsnä freelancereilla. Freelancer-työ on lähtökohtaisesti keikkatyötä, ja epävarmuus tulevista töistä ja sopimuksista on pitkälti freelancereiden työn arkea. Myös freelancereiden toimeentulo on tilastojen mukaan heikkoa. Ammatinharjoittajien ja freelancereiden mediaanitulot olivat esimerkiksi vuonna 2009–2010 Tilastokeskuksen mukaan 15 000–16 000 euroa, kun taas palkansaajien veronalaiset mediaanivuositulot olivat noin

27 000–36 000 euroa. (Ojala, Pyöriä, Ikonen & Koivunen 2017, 151.) Tilastot kertovat siten freelancereiden pienituloisuudesta. Samansuuntaisia viitteitä antaa myös Tilastokeskuksen vuonna 2014 tekemä tutkimus itsensätyöllistäjistä, joihin freelancerit luetaan. Itsensätyöllistäjistä 53 prosenttia kuului vuonna 2012 kolmeen alimpaan tulokymmenykseen. Koska mediaanitulo itsensätyöllistäjillä oli 20 500 euroa, voidaan laskea, että näiden 53 prosentin tulot olivat 12 300 tai sen alle. (Pärnänen & Sutela 2014 101–102.)

Myös työn sosiaalisten oikeuksien ja turvan puuttuminen on nostettu esille piirteinä, jotka liittyvät prekaariin työhön (esim. ILO 2011; Rodgers & Rodgers 1989; Standing 2011). Työn sosiaaliset oikeudet ovat lakiin kirjattuja oikeuksia tai mahdollisuus päästä ammattiliittojen työehtosopimusten piiriin, joten ne liittyvät oleellisesti myös toimeentulon kysymyksiin. Keskeistä tässä on kysymys siitä, määritelläänkö freelancer yrittäjäksi vai työntekijäksi. Jos freelancer määritellään yrittäjäksi, ja hän tekee työtä esimerkiksi toimeksiantosuhteilla, hänellä ei ole oikeutta palkansaajien eläke-, työttömyys- tai sairausvakuutukseen. Vastuu vakuuttamisesta sosiaalisten riskien varalle jää freelancerin itsensä harteille. Vuoden 2016 työttömyysturvalain muutoksen myötä kaikista freelancereista on Suomessa tehty myös sivu- tai päätoimisia yrittäjiä, mikäli freelancer ei voi todistaa olevansa palkansaaja. Toisin sanoen freelancereilta puuttuu monesti pääsy työntekijöiden sosiaaliturvan piiriin. Näin voidaankin todeta, että moni freelancer kärsii sosiaaliturvan epävarmuudesta, ja usein samanlaisten työn oikeuksien puuttumisesta, joita työsuhteissa työskentelevillä on.

Kolmanneksi prekaarin työn ongelmaksi on nostettu ammatillisen yhteisöllisyyden puuttuminen. Prekaarin työn tekijöiltä puuttuu myös ammattiliittojen tuoma kollektiivinen turva, joka suojelee työntekijää (ILO 2011; Standing 2011). Freelancer on yksin heikommassa asemassa kuin joukko työntekijöitä, jotka voivat kollektiivisesti vaatia parannusta oikeuksiinsa. Työväenliikkeen ja ammattiliittojen on nähty olleen keskeinen tekijä työntekijöiden oikeuksien ja sosiaaliturvan paranemisessa maailmansotien jälkeen (ILO 2011). Lisäksi prekaarissa asemassa olevien työntekijöiden on havaittu saavan vähemmän sosiaalista tukea työyhteisön taholta verrattuna muihin työntekijöihin (Pyöriä & Ojala 2016). Tämä herättää kysymyksen, missä määrin joustavissa ja vaihtuvissa työyhteisöissä toimivat freelancerit saavat työyhteisöltä sosiaalista tukea kuten apua, neuvontaa tai koulutusta.

Tiivistäen voi siis todeta, että freelancerina toimiminen täyttää hyvin prekaarin työn tekemisen kriteereitä, joita aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa on määritelty. Usealla freelancerilla tulotasot ovat matalat, työn oikeudet ovat varsin heikot tai niistä pitää itse huolehtia kuten yrittäjä. Lisäksi ammatillisen yhteisöllisyyden tasolla freelancereilla puuttuu tukea ja turvaa työmarkkinoilla. Freelancer-työtä voi siis monelta osin pitää epävarmana työn tekemisen muotona eli prekaarina työnä edellä mainittujen kriteerien valossa.

2.3 Freelancer-työn epävarmuus media- ja kulttuurialalla

Tässä tutkimuksessa keskityn media- ja kulttuurialan freelancereihin. Media- ja kulttuuriala on hyvä tutkimuskohde alasta, jolla tehdään jälkiteollista luovaa työtä, ja myös alasta jonka työvoimasta moni työskentelee freelancereina. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton mukaan vuonna 2017 puolet liiton jäsenistä työskenteli freelancereina. Kulttuurialan ammatteja ovat esimerkiksi toimittajat, muusikot, säveltäjät, laulajat graafikot, kääntäjät, tulkit ja valokuvaajat (Pärnänen & Sutela 2014 18). Kulttuurialalle ominaisia ovat myös lyhyet projekteissa tehtävät työsuhteet. Esimerkiksi media-alan tuotantoyhtiöissä on jonkin verran vakinaisia paikkoja, mutta tuotanto on pitkälti alihankintaa ja projektiluontoista työtä (Ammattinetti 2017). Kulttuurialan pätkätyömaisyyden ja projektimaisuuden voi tulkita suosivan joustavaa freelancerina työskentelyä.

Myös teknologisella kehityksellä ja murroksella on esitetty olevan vaikutusta freelancereiden käyttöön luovilla aloilla. Etenkin media-alalla kilpailu on kiristynyt teknologisten muutosten takia. Painettu media kuten lehdet joutuvat nykyisin kilpailemaan television lisäksi myös internetin tuottamaa mediatarjontaa vastaan. Tämä taas on näkynyt mediatalojen pyrkimyksenä säästää henkilöstökuluista ja alkaa suosia joustavasti palkattavia freelancer-toimittajia. (Aubert 2007.) Tiedon kulutuksen tavat ovat muuttuneet ja monikanavaistuneet, ja tämä on kasvattanut paineita perinteisille medioille karsia menoja.

Lisäksi kilpailu kulttuuri- ja media-alan töistä on kiristynyt lisääntyneen koulutuksen myötä. Kulttuurialojen koulutuspaikkoja lisättiin esimerkiksi Suomessa voimakkaasti vuosituuhannen vaihteessa, ja vuosina 2000–2003 viestinnän ja kuvataidealojen toiseen asteen koulutuspaikat kasvoivat 89 prosentilla. Tällä vuosikymmenellä kulttuurialojen aloituspaikkojen koulutuspaikkoja on ruvettu vähentämään, mutta sitä ennen kouluista valmistui kuitenkin

paljon media- ja kulttuurialan ammattilaisia, joiden on pitänyt etsiä itselleen työtä. (Moilanen ym. 2014, 94–95.) Näin ollen voidaan olettaa, että kulttuurialan työvoiman kysyntä ja tarjonta eivät ole kohdanneet, ja kulttuurialalle on kasautunut paljon työvoimaa, jonka on pitänyt keksiä työtä itselleen toimimalla myös yrittäjämäisesti freelancereina pidempiaikaisten töiden puuttuessa.

Tarkasteltaessa kulttuurialalla toimivien itsensätyöllistäjien, ja heihin lukeutuvien freelancereiden toimeentuloa, tilanne kulttuurialalla muistuttaa tutkimusten mukaan pitkälti edellä mainittua freelancereiden epävarmaa taloudellista tilannetta. Tilastokeskuksen mukaan itseään työllistävästä kulttuurialan ammattilaisista 62 % kokee oman taloudellisen tilanteensa epävarmaksi, ja vain 20 % kulttuurialan ammattilaisista ilmoittaa, että heidän tulonsa ovat suhteellisen säännölliset kuukaudesta toiseen (Pärnänen & Sutela 2014 105, 107). Toisin sanoen työ ja toimeentulo ovat tutkimuksen mukaan kulttuurialalla itsensätyöllistäjien kuten freelancereiden kohdalla valtaosalla pätkittäistä ja toimeentulo on epävarmaa.

Myös sosiaaliturvaan liittyvä epävarmuus ja epäselvyys ovat läsnä media- ja kulttuurialalla toimivien freelancereiden työssä kuten freelancereilla yleisesti. Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton jäsenistä enemmistö työskentelee määräaikaississa työsuhteissa. Toisaalta itsensätyöllistäjät ja freelancerit voivat työskennellä myös yrittäjinä. Tällöin sosiaaliturvasta huolehtii yrittäjä itse. Lisäksi freelancerit voivat toimia myös palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa erilaisten apurahojen tai palkkioiden turvin. Tällaisissa töissä ei ole työsuhdetta eikä työnantajaa, joka maksaisi esimerkiksi sairausajan palkkaa. (Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2017.) Kuten on jo mainittu, ongelmaksi muodostuu, jos media- ja kulttuurialan freelancer-työt eivät kerrytä sosiaaliturvaa tai mahdollista pääsyä eläketurvan, työttömyysturvan tai sairausvakuutuksen piiriin. Tällöin freelancer joutuu vastaamaan näistä asioista itse. Näissä tapauksissa myöskään kollektiivisesti sovitut ammattiliittojen työehtosopimukset tai työntekijöitä säätelevät lait eivät koske freelancereina toimivia, vaan he jäävät pitkälti työ- ja sosiaalisten oikeuksien ulkopuolelle. Toisaalta viime aikoina ammattiliitot ovat alkaneet aktivoitua myös preekaarin työn tekijöiden tai freelancereiden etujen ajajina Euroopassa (Doellgast, Lillie ja Puligano 2018, 1–42). Tästä käytännön esimerkkinä Suomessa media-alalla on esimerkiksi Journalistiliiton vuonna 2017 perustama Mediakunta-työosuuskunta, jonka ajatuksena on tukea viestintäalan freelancereita (Mediakunta 2018).

3 Osuuskunta ja uudet työosuuskunnat

Viime vuosina kansainvälisessä ja suomalaisessa yhteiskunnallisessa tutkimus- ja tietokirjallisuudessa on alettu pohtia kysymyksiä, miten työosuuskuntien kaltaisten työntekijöiden itse hallinnoimien yhteisyritysten kautta prekaarit työntekijät kuten freelancerit voisivat työllistyä ja parantaa omia oikeuksiaan (esim. Moilanen ym. 2014; Sandoval 2016; Peltokoski & Pirkkalainen 2017). Tässä luvussa esittelen osuuskunnan ja työosuuskunnan käsitteitä ja taustoja tuodakseni esiin uusien luoville aloille syntyneiden työosuuskuntien historiallista alkuperää. Osuuskunnat ja työosuuskunnat eivät ole uusia yrittämisen muotoja, vaan niiden avulla heikossa asemassa olevien työntekijöiden oloja on pyritty parantamaan jo 1800-luvulta lähtien. Lisäksi osuuskunnat ovat olleet myös Suomen historiassa vahvasti läsnä pitkään, vaikka työosuuskunnat alkoivat lisääntyä uudestaan vasta 1990-luvulla

3.1 Osuuskunta

“Osuuskunta on itsenäinen henkilöyhteisö, johon jäsenet liittyvät vapaaehtoisesti toteuttaakseen yhteisesti omistamansa ja demokraattisesti hallitsemansa yrityksen avulla taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia tarpeitaan ja tavoitteitaan.”

(Kansainvälinen Osuustoimintaliitto 2008)

Kansainvälinen Osuustoimintaliiton mukaan osuuskunta on liiketoimintaa harjoittava yhteisö ja yritys. Tämä ei ole kuitenkaan osuuskuntien ainoa tavoite. Yrityksistä osuuskunta eroaa myös siinä, että se perustuu demokraattiselle jäsen ja ääni -periaatteelle, eli jokaisella jäsenellä tai työntekijällä on yhtä paljon valtaa toisin kuin esimerkiksi osakeyhtiössä. Yksi osuuskunnan muodoista on jäsentensä omistama työosuuskunta, jonka tavoitteena on työllistää jäseniään. (Moilanen ym. 2014, 17, 75–76.)

Vaikka osuuskuntia ja työosuuskuntia on viime vuosina esitetty ratkaisuin, joilla helpottaa prekaaria työtä (Moilanen ym. 2014; Peltokoski & Pirkkalainen 2017), osuuskunnat eivät ole kuitenkaan uusia organisaatiomuotoja; niiden ideat sosiaaliset näkökannat huomioon ottavina yrityksinä periytyvät aina 1800-luvun Ranskasta ja Englannista. Osuustoiminnallinen toiminta alkoi herätä, kun feodaaliyhteiskunnasta siirryttiin teollistumisen aikakauteen ja

palkkatyöyhteiskuntaan. Tämä taas toi mukanaan ongelmia, kun taloudellinen hyvinvointi jakaantui epätasaisesti ja kaupunkeihin syntyi teollisuusköyhälistöä, oman aikansa prekaaria työvoimaa. Tähän työn murrokseen osuustoiminnalla haettiin lievennystä.

Osuustoiminta syntyi erilaisten 1800-luvulla vallinneiden aatesuuntien kuten sosialismin, liberalismien ja kristillisten arvojen vaikutuksesta vastustamaan markkinatalouden liiallista valtaa yhteiskunnissa (Troberg 2014, 87–88). Osuuskunnat ovat pyrkineet yhteisöinä ja yrittämisen muotona tekemään markkinataloudesta inhimillisempää ja niin sanotusti ihmiskasvoisempaa, ottamalla huomioon myös sosiaalisia ja kulttuurisia näkökohtia. Tämä näkökulma osuustoimintaan pätee edelleenkin. Yhteiskuntafilosofisesti osuuskuntaa voi pitää markkinatalouden jalostuneena muotona, suunnitelmatalouden välivaiheena tai sen kolmantena tienä (Laurinkari 2017, 19). Osuuskuntien voi nähdä siten omaavan samoja päämääriä kuin sosiaalipolitiikan eli korjaavan markkinahäiriöitä, tai sitten sen voi nähdä myös täydellisenä markkinoiden vastakohtana ja jopa askeleena kohti suunnitelmataloutta.

Yhdeksi osuustoiminnan perustajista on usein mainittu brittiläinen teollisuusmies ja yhteiskuntateoreetikko Robert Owen (1771–1858), joka otti omassa puuvillakehräämössään käyttöön esimerkiksi minimipalkat, työajan valvonnan, työterveyshuollon ja koulutuksen. Owenin työväestön olojen parantamiseen kohdistuneet toimet vaikuttivat myös työväenliikkeen syntyyn ja sosialismiin. (Troberg 2014, 89.) Owen siis otti sosiaalisten oikeuksien parantamisessa oikeudet omiin käsiinsä ennen hyvinvointivaltioiden kehittymistä. Tältä osin osuuskuntien historian voi nähdä kytkeytyvän sosiaalipolitiikan historiaan, koska kummankin tavoitteena on ollut työväestön olosuhteiden parantaminen ja sosiaalisten näkökulmien huomioon ottaminen. Sosiaalipolitiikka on huolehtinut työntekijöistä enemmän valtiolähtöisesti, kun taas osuuskunnat ovat muodostuneet kolmannen sektorin toimijoiksi, jotka yhdistävät sosiaaliseen toimintaansa myös liiketaloutta ja yrittäjyyttä. Osuuskunnat ovat siten kansalaislähtöinen ja omaehtoinen keino hoitaa yhteiskunnan velvoitteita ja ehkäistä sosiaalisia ongelmia, joita kapitalismi tuottaa. (Laurinkari 2017, 18.)

Suomeen osuustoiminta tuli taloustieteilijä ja kansanedustaja Hannes Gebhardin (1864–1933) mukana 1890-luvun lopulla. Gebhard näki, että osuustoiminta voisi yhdistää toisiinsa liberalismien yrittäjyyden ja oman taloudellisen tilanteen parantamisen ajatukset sekä sosialismin yhteistyön ja yhteisvastuun ideat. (Troberg 2014, 90.) Suomalaisen osuustoiminnan

alkujuuristakin ilmenee, että osuustoiminnan perinne yhdistää toisiinsa yhtäältä yrittäjyyttä ja toisaalta solidaarisuutta toisia kohtaan. Osuustoiminnalla on siten kaksoisluonne yrityksenä ja sosiaaliset näkökohdat huomioon ottavana organisaationa.

3.2 Uudet työosuuskunnat

Jo 1900-luvun alussa Suomessa toimi myös työosuuskuntia. Varhaisia työosuuskuntia perustivat esimerkiksi käsityöläiset, ahtaajat ja rakentajat. Työosuuskunnat katosivat Suomesta kuitenkin lähes kokonaan aina 1990-luvulle saakka, kun Suomi teollistui ja teollinen työväestö kasvoi. (Moilanen ym. 2014, 61.) Jäljelle jäivät isot tuottaja- ja kuluttajaosuuskunnat sekä osuuspankit. Monelle tuttuja ovat varmasti Valio ja S-ryhmä, jotka edustavat isoja tuottaja-kuluttajaosuuskuntia Suomessa.

Työosuuskuntien määrä on kuitenkin lisääntynyt 1990-luvun laman myötä perustettujen työttömien työosuuskuntien ja luovien alojen uusosuustoiminnan myötä. Uusien työosuuskuntien tulemisessa voi nähdä myös muutoksen teollisuusyhteiskunnasta jälkiteolliseen yhteiskuntaan, jossa erilaisten pätkätyötä tekevien itsensätyöllistäjien määrä on kasvanut tieto- ja palvelutalouden kehityksen myötä. (em., 61.) Työosuuskuntatoiminta on voinut tarjota luovilla tieto- ja palvelualoilla toimiville itsensätyöllistäjille uusia mahdollisuuksia organisoida työtään. Työosuuskuntien perustamista 90-luvun lopusta lähtien uusille tieto-, palvelu- ja luoville aloille on kutsuttu myös uusosuustoiminnaksi tai pienosuustoiminnaksi (Pellervo-Seura ry 2017; Troberg 2014, 23). Työosuuskuntia on esitetty ratkaisuksi työntekijöiden organisoitumiselle tilanteessa, jossa työmarkkinoille on alkanut tulla yhä enemmän luovien ja tietovaltaisten alojen itsensätyöllistäjiä kuten freelancereita, jotka horjuttavat perinteistä jakoa yrittäjiin ja työntekijöihin. Työosuuskuntien suosio on siten voinut kasvaa, koska itsensätyöllistäjiä ja freelancereita kiinnostavat yhteisyrittäminen ja työntekijän asemassa toimiminen enemmän kuin yksinyrittäminen. Lisäksi työosuuskunnissa itseään työllistävät freelancerit voivat lähentää asemaansa ansiotyötä tekeviin sosiaaliturvan ja työehdoista neuvottelun kautta. (Peltokoski & Pirkkalainen 2017, 162–163.) Tämänkaltaiset työosuuskunnat voivat olla myös jäsentensä ammatinharjoittamisessa ja taloudenpidossa auttavia tukemisosuuskuntia ja palvelusosuuskuntia (Laurinkari 2017, 66).

Osuuskuntien perustaminen onkin tilastojen mukaan lisääntynyt 90-luvun alusta lähtien, ja niitä on sen jälkeen perustettu vuosittain keskimäärin 200 (Pellervo-Seura ry 2017). Tästä huolimatta osuuskunnat ja työosuuskunnat ovat kuitenkin edelleen varsin marginaalinen yritysmuoto, mikäli tarkastellaan osuuskuntien määrää suhteessa kaikista yrityksistä; Suomen yrityskannasta vain hieman yli prosentti on osuuskuntia (Moilanen ym. 2014, 11).

Vaikka uusista työosuuskunnista on ilmestynyt viime vuosina kirjallisuutta, jossa niitä ehdotetaan ratkaisuksi prekaarin työn ongelmiin, niin työosuuskunnista ei ole ainakaan vielä ilmestynyt paljon akateemista ja empiiristä freelancereiden työosuuskunnissa työskentelyyn liittyvää tutkimusta. Lisäksi osuuskunnista löytyy kyllä yleisesti paljon tutkimusta, mutta tutkimus ainakin Suomessa on keskittynyt pitkälti johtamisen, liiketalouden ja hallintotieteiden piiriin. Esimerkiksi osuustoimintaa Suomessa edistävän Pellervo-Seuran internet-sivuilla julkaistuissa opinnäytteissä ja tutkimuksissa korostuvat pitkälti edellä mainitut tutkimusalueet (Pellervo-Seura ry 2017).

Jotain empiiristä tutkimusta Suomessa on kuitenkin tehty myös itsensätyöllistäjien ja työosuuskuntien kontekstissa. Lähemmäksi omaa tutkimusaihettani tulee Itä-Suomen yliopiston kauppätieteiden ja yhteiskuntatieteiden professorin Anu Puusan ja tutkija Kirsi Hokkilan haastattelututkimus itsensätyöllistäjistä työosuuskunnissa. Puusan ja Hokkilan (2015) tutkimusartikkelissa *Self-employment in a worker co-operative: Finding a balance between individual and community needs* tutkitaan, mitkä asiat motivoivat itsensätyöllistäjiä valitsemaan osuuskunnan työllistymisen muodoksi. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan, miten itsensätyöllistäjien työosuuskunnat toimivat suhteessa osuuskuntien ydinarvoihin ja kaksoisluonteeseen – yrittäjyyteen ja solidaarisuuteen – nähden. Tämän lisäksi myös tutkija-toimittaja Hanna Moilanen (2010) on kartoittanut työosuuskuntien toimintaa Suomessa. Hän on tutkinut tilastollisella kyselytutkimuksella Suomessa toimivia työosuuskuntia ja niissä työllistymistä. Tämä tutkimus ei tosin keskittynyt vain itsensätyöllistäjien tai freelancereiden työosuuskuntiin, vaan kyselytutkimuksessa ovat olleet mukana myös muut työosuuskunnat.

Uusia työosuuskuntia ja freelancereita ei ole pahemmin käytännön tasolla tutkittu myöskään kansainvälisesti. Työosuuskuntia ratkaisuna prekaariin työhön on pohtinut pari vuotta sitten esimerkiksi englantilainen tutkija Marisol Sandoval (2016) City University of London -yliopistosta artikkelissaan *Fighting Precarity with Co-Operation? Worker Co-Operatives in*

the Cultural Sector. Artikkele käsittelee työosuuskuntia ratkaisuna freelancereiden työhön kuitenkin vain teorian tasolla; vaikka se sisältää kiinnostavaa pohdintaa, se ei sisällä suoraa empiiristä tutkimusta uusissa työosuuskunnissa työskentelystä.

4 Uudet työosuuskunnat ratkaisuna freelancer-työn epävarmuuteen?

Seuraavaksi tuon esille, millä tavoilla aikaisempaan kirjallisuuteen, tutkimukseen ja teoriaan perustuen työosuuskunnat voisivat tarjota ratkaisuja prekaarin työn epävarmuuteen. Tutkimuksen ensimmäisessä freelancereita koskevassa luvussa olen määritellyt freelancereiden työn epävarmuuden käsittämään *työn ja toimeentulon riskejä, sosiaaliturvan ja työn oikeuksien heikkoutta sekä yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen puuttumista* (esim. ILO 2011; Pyöriä & Ojala 2016; Rodgers & Rodgers 1989; Standing 2011).

4.1 Työ ja toimeentulo

Laajalla yhteiskuntafilosofisella tasolla työosuuskuntia on esitetty kirjallisuudessa ratkaisuksi toimeentulosta johtuvaan prekarisaatioon, koska ne voisivat purkaa kapitalistiselle talousjärjestelmälle ominaista työnantaja–työntekijä -jaottelua. Työosuuskunnat ovat työntekijöiden omistamia yrityksiä, joten työntekijät voisivat työosuuskunnissa ottaa työn ja tuotannon itselleen demokraattisesti haltuun, ja työn tekemisestä saadut tulot voitaisiin käyttää täysimääräisesti osuuskunnan jäsenten toimeentuloon, hyvinvointiin ja osuuskunnan kehittämiseen voiton tavoittelun sijaan, joka on kapitalismille ominaista. (Sandoval 2016, 62–63.) Omistamiensa työosuuskuntien kautta prekaarissa asemassa olevat freelancerit voisivat myös määritellä oman työn tekemisen muodon ja työehdot itselleen paremmiksi, koska osuuskuntien ideologia ottaa huomioon myös sosiaalisia näkökohtia ja työntekijöiden hyvinvointia voiton tavoittelun sijaan. Tässä tulevat näkyviin niin osuuskuntien kuin myös työosuuskuntien yhteiskunnallinen tausta, koska osuuskunnat kannustavat työntekijöitä tuotantovälineiden yhteisomistukseen.

Tämä teoreettinen ajatus pitää sisällään kuitenkin käytännön tasolla ongelmia, koska työosuuskunnat ovat yrityksiä, ja ne toimivat markkinoilla muiden yritysten kanssa. Työosuuskunnan menestymiseen ja jäsenten toimeentuloon vaikuttaa oleellisesti, miten työosuuskunta pystyy tuottamaan markkinoilla toimeentuloa ja työtä jäsenilleen. Tämä taas tarkoittaa myös kilpailua markkinoilla muiden yritysten kanssa. Työosuustoiminta ei siten ole pelkästään sosiaalisten näkökantojen huomioon ottamista tai sosiaalipolitiikkaa, vaan

työosuuskunnat joutuvat sopeutumaan organisaatioina ympäröiviin markkinoihin. Ilman työtä ainakaan toimeentulon vähyyttä on palkkatyöyhteiskunnassa vaikea välttää.

Lisäksi myös työosuuskuntien sisäinen organisaatiojärjestys voi tuottaa ongelmia. Esimerkiksi ihanteeseen, jossa osuuskunnissa kaikilla on demokraattisesti yhtä paljon osuutta työosuuskuntien toiminnassa, voi olla vaikeaa käytännössä päästä (Sandoval 2016, 62–63). Tämä tulee aikaisemmassa tutkimuksessa ilmi käytännön tasolla esimerkiksi itsensätyöllistäjien työosuuskuntien kontekstissa. Aikaisemman empiirisen tutkimuksen mukaan itsensätyöllistäjien työosuuskunnat eivät ole täysin kollektiivisia yhteisyrityksen paikkoja, vaan käytännön tasolla jäsenet etsivät pitkälti työosuuskunnasta uusia työmahdollisuuksia lähinnä itselleen (Puusa & Hokkila 2015). Näin ollen voi olettaa, että työosuuskunnat eivät tarjoa automaattista ratkaisua freelancer-työn ja työstä saatavan toimeentulon ongelmien poistamiseen. Osalla voi siis olla töitä ja osalla ei.

Työosuuskunnissa työllistymistä Suomessa tutkittiin vuonna 2010; tutkimustulosten mukaan noin 25 % työskenteli pääasiallisesti työosuuskunnan kautta ja loput työskentelivät työosuuskunnassa osa-aikaisesti tai satunnaisesti. 33 % työosuuskuntien työntekijöistä teki töitä työosuuskunnan ohella myös muualle, joten osa-aikainen työ työosuuskunnissa oli tältä osin tavoiteltavaa. Osa myös halusi tehdä vähemmän työtä, mihin työosuuskunta antoi joustavan mahdollisuuden, mutta toiset taas kokivat osa-aikaisuuden tai töiden satunnaisuuden työosuuskunnissa alityöllistymisenä. (Moilanen ym. 2014, 105–107.) Tilastollisenkin tutkimuksen mukaan työosuuskunnat voivat siten tuoda työtuloja ja vähentää toimeentulosta sekä työn saannista johtuvaa epävarmuutta, mutta toisaalta ne voivat tarjota vain satunnaista tai osa-aikaista työllistymistä. Osalle se voi tosin olla myös haluttu tilanne.

4.2 Sosiaaliturva ja työn oikeudet

Toimeentuloon vaikuttavat työmarkkinoilta saatujen tulojen lisäksi oleellisesti myös lait, joilla vaikutetaan työntekijöiden toimeentuloon, työn oikeuksiin ja sosiaaliturvaan. Yrittäjien ja työsuhteessa työtä tekevien sosiaaliturvaa hallinnoidaan lailla eri tavoin, ja yrittäjät vastaavat pääosin itse omasta sosiaaliturvastaan. Työosuuskunta voikin näyttäytyä hyvänä vaihtoehtona hallita yrittämisen riskejä, joita esimerkiksi freelancereilla on. Työntekijöiden sosiaaliturva on rakennettu hyvinvointivaltioissa kompensoimaan ja puskuroimaan riskejä, jotka aiheutuvat

työmarkkinoilta johtuvista toimeentulon menetyksistä vanhuuden, sairauden tai työttömyyden takia.

Vuonna 1995 yrittäjien kannalta sosiaaliturvaan tehtiin Suomessa muutos ja laajennus, kun lainsäädäntö linjasi, että omistus osuuskunnassa ei tee työntekijästä yrittäjää suhteessa työttömyysturvaan, mikäli osuuskunnassa on vähintään seitsemän jäsentä (Moilanen ym. 2014). Tässä tapauksessa yhden jäsenen omistusosuus ei nouse tasaosuuksin osuuskunnassa yli 15 %. Työosuuskunnassa työskentelemisen onkin esitetty kiinnostavan erityisesti freelancereita, koska tämä antaa mahdollisuuden työntekijän työttömyysturvaan keikkojen tai osa-aikatöiden välillä (Peltokoski & Pirkkalainen 2017, 158, 165; Puusa & Hokkila 2015). Tämä on ymmärrettävää, koska freelancerien työ on lähtökohtaisesti pätettäistä ja työttömyysjaksojen riski suuri.

Viime vuosina työttömyysturvaan on freelancereiden näkökulmasta tehty jälleen muutoksia. Freelancereista tehtiin vuoden 2016 alussa työttömyysturvalaissa lähtökohtaisesti yrittäjiä, kun aikaisemmin he olivat olleet omassa työssään työllistyviä. Tämän voi nähdä olevan osa myös nykyisen hallituksen strategiaa, joka pyrkii korostamaan yrittäjyyden merkitystä taloudellisen kasvun lähteenä (Hallitusohjelma 2015). Yksinyrittäjillä on oikeus palkansaajan työttömyysturvaan vain tilanteissa, jossa yrittäminen todetaan sivutoimiseksi (Peltokoski & Pirkkalainen 2017, 165). Näin ollen vuoden 2016 työttömyysturvaan tehty lakimuutos voi vaikuttaa Suomessa freelancereiden kiinnostukseen työosuuskuntia kohtaan, mikäli freelancer haluaa säilyttää selkeämmin palkansaajan statuksen.

Toisaalta oikeutus työttömyysturvan saamiseen ei ole työosuuskunnissakaan täysin riippuvaista edellä mainitun, ja vuonna 1995 voimaan tulleen seitsemän jäsenen ehdon täyttämisestä työosuuskunnassa. Työttömyyskassa on evännyt ansiopäivärahoja vuonna 2014 työosuuskunnassa työskentelevältä freelancerilta, koska freelancerin työ ei ole työttömyysturvalain mukaan täyttänyt *työsuhteen tunnusmerkkejä* (Moilanen 2017). Pelkästään siis seitsemän jäsenen sääntö ei ole riittänyt, vaan myös työsuhteen tuntomerkkejä on tarkasteltu päätöksessä. Työttömyysturvalaki tuntee vain työsuhteisen työn, ja viranomaiset ovat ryhtyneet valvomaan työsuhteen tunnusmerkkejä työosuuskunnissa. (Baran 2016.) Tämä ei ole kuitenkaan poistanut sitä, että työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä freelancer toimii työosuuskunnassa työntekijän statuksella ja on oikeutettu työntekijän sosiaaliturvaan.

4.3 Yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki

Kolmanneksi tärkeäksi tekijäksi työosuuskuntien puolesta on mainittu, että ne voisivat luoda yhteisöllisyyttä, joka prekaareilta työntekijöiltä muuten usein puuttuu (esim. Peltokoski & Pirkkalainen 2017, 163; Sandoval 2016). Freelancerit työskentelevät lähtökohtaisesti pitkälti yksin, ja esimerkiksi graafikon tai toimittajan työ saattaa tapahtua kotoa käsin tai kannettavan tietokoneen avulla vaikkapa kirjastossa tai kahvilassa istumalla. Kirjallisuudessa onkin esitetty, että yhteisten työosuuskuntien kautta itsekseen työtä tekevät freelancer-työntekijät voisivat verkostoitua toistensa kanssa. (Peltokoski & Pirkkalainen 2017, 164.) Ammatillisten verkostojen luominen on myös freelancereiden toimeentulon näkökulmasta varsin tärkeää, koska perinteistä yhtä työpaikkaa tai työyhteisöä ei ole, ja freelancereiden pitää jatkuvasti kehittää itselleen työtilaisuuksia. Media-alalla työskentelevien freelancer-työntekijöiden onkin tutkittu rakentavan verkostoja kollegoiden ja aikaisempien työnantajien kanssa parantaakseen työnsaantia ja minimoidakseen toimeentulosta johtuvaa epävarmuutta (Storey, Salaman & Platman 2005, 1051–1052).

Yhteisöllisyyden teema liittyy läheisesti myös ammatilliseen yhteisöllisyyteen ja ammatilliseen järjestäytymiseen, joka voisi parantaa työn oikeuksia liittyen heikkoon neuvotteluasemaan ja työehtoihin. Prekaarissa asemassa olevilta onkin esitetty puuttuvan ammatillisen järjestäytymisen tuomaa turvaa (esim. ILO 2011; Standing 2011). Perinteisessä palkkatyössä työ on ollut pitkälti sopimuksellisesti kehystettyä. Kokoaikainen palkkatyö suurentaa eroa työnantajapuolen ja työntekijäpuolen välillä, ja asettaa nämä osaksi yhdistyksiä ja yhteisöjä, kuten esimerkiksi ammattiyhdistysliikkeitä. Työsopimuksissa ja työehtosopimuksissa määritetään tietyt säännöt, joita osapuolet noudattavat. Normaalissa palkkatyössä työntekijällä on työpaikka, joka tuo velvollisuuksia mutta tarjoaa myös sosiaalista turvaa markkinoilta. (Julkunen 2008, 45–46.)

Freelancerit tekevät työtä monesti omiin nimiinsä yksinyrittäjinä ja pätkätöissä, joten heitä ei yhdistä perinteinen kollektiivinen säätely samassa määrin kuin kokoaikaisia palkansaaajia. Tämän takia monet freelancerit ovat markkinoiden armoilla ja perinteisen kollektiivisen sopimuksellisen säätelyn ulkopuolella. Tällä voi olettaa olevan vaikutusta työehtoihin, kuten esimerkiksi tuloihin, koska työehtosopimukset määrittävät esimerkiksi minimipalkkoja. Ammattiliitot ovatkin viime aikoina heränneet Suomessa itsensä työllistäjien heikkoon

asemaan, ja esimerkiksi Akava on alkanut valvoa itsensätyöllistäjien etuja. Journalistiliitto taas perusti 2017 Mediakunta-työosuuskunnan viestintäalan freelancereita varten.

Oleellinen näkökulma työosuuskunnan yhteisöllisyyden kannalta on myös yksilökeskeiseen työkulttuuriin vastaaminen. Työn joustavuuden, yksin tehtävän työn ja kilpailun on kulttuurialalla esitetty vähentävän merkityksellisten työsuhteiden muodostumista. (Sandoval 2016, 64.) Prekaarissa asemassa olevien on tutkittu myös Suomessa saavan vähemmän sosiaalista tukea työyhteisöltään kuten työkavereilta tai esimiehiltä (Pyöriä & Ojala 2016). Tämä ei ole varsinainen yllätys, koska esimerkiksi freelancereiden työympäristöt vaihtuvat usein, ja työtä tehdään varmasti myös paljon itsenäisesti työn yksinyrittäjämäisen luonteen vuoksi. Tästä näkökulmasta on kiinnostavaa tutkia, voisivatko työosuuskunnat tarjota ammatillista yhteisöllisyyttä freelancereille sen eri muodoissa, kuten mahdollisuuksia sosiaaliseen tukeen, apuun, neuvoihin tai esimerkiksi koulutukseen. Yhteisöllisyyden tavoittelun ja yhteistyön on myös tutkittu olevan yksi iso motivaation lähde itsensätyöllistäjien työosuuskuntaan liittymiselle tai sellaisen perustamiselle (Puusa & Hokkila 2015).

5 Aineisto ja analyysimenetelmät

Tässä pääluvussa esittelen tutkimukseni tutkimuskysymykset, tiedonkeruumenetelmän, aineiston ja analyysimenetelmän. Aluksi tuon esille tutkimukseni pääasiallisen tutkimuskysymyksen, johon haen tutkimuksella vastausta. Lisäksi olen jakanut päätutkimuskysymykseni alakysymyksiin prekaarin työn käsitteen operationalisoinnin myötä.

Toiseksi tuon esille aineistoni ja kuvaan aineiston tiedonkeruuta. Päätin kerätä aineiston itse ja käytin tiedonkeruumenetelmänä puolistrukturoitua teemahaastattelua, koska en löytänyt valmista aineistoa, joka olisi sopinut tutkimukseni tarpeisiin ja vastannut tutkimuskysymykseeni. Lisäksi päädyin laadulliseen teemahaastatteluun, koska ajattelin, että haastattelututkimus antaisi minulle mahdollisuuden perehtyä paremmin tutkimuskohteiden kokemuksiin kuin esimerkiksi kyselytutkimus. Haastatteluissa minulle avautui mahdollisuus kysyä jatkokysymyksiä sekä tarkentaa kysymyksiä tiedonkeruun ja haastatteluiden edetessä. Aineistoksi tutkimuksessa valikoitui lopulta kahdeksan freelancerin teemahaastattelut kuudessa eri media- ja kulttuurialan työosuuskunnassa Helsingissä, Porvoossa ja Tampereella.

Viimeisessä alaluvussa kuvaan analyysimenetelmäni. Haastatteluiden analyysimenetelmänä käytän teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Teorialähtöisessä lähestymistavassa analyysin teoreettisen rungon muodosti prekaarin työn käsite, jonka olen operationalisoinut ja avannut tutkittavaksi. Operationalisoinnin tuloksena päädyin määrittelemään prekaarin työn käsitteen painottamaan työmarkkinariskejä ja epävarman työn ongelmia työmarkkinoiden tasolla aikaisemman kirjallisuuden ohjaamana (esim. ILO 2011; Pyöriä & Ojala 2016; Rodgers & Rodgers 1989; Standing 2011). Lisäksi määrittelin aikaisemman tutkimuksen perusteella prekaarin työn yhdeksi ongelmaksi myös yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen puutteen (Pyöriä & Ojala 2016; Sandoval 2016).

5.1 Tutkimuskysymykset

Päätutkimuskysymykseni, jolle tässä tutkimuksessa etsin vastausta, on siis:

Miten työosuuskunta voi tarjota ratkaisuja prekaarista, epävarmasta työstä aiheutuviin ongelmiin media- ja kulttuurialan freelancereille?

Lisäksi olen rajannut tässä tutkimuksessa prekaarin, epävarman työn käsitteen tarkoittamaan ***työn ja toimeentulon, sosiaaliturvan ja työn oikeuksien sekä yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen ongelmia***. Päätutkimuskysymykseni freelancerien epävarmaa työtä koskien jakaantuu kolmeen alakysymykseen:

- 1. Miten työosuuskunta voi tarjota ratkaisuja epätyypilliseen työhön, työllistymiseen ja toimeentuloon media- ja kulttuurialan freelancereilla?***
- 2. Miten työosuuskunta voi tarjota ratkaisuja työn oikeuksien ja sosiaaliturvan ongelmiin media- ja kulttuurialan freelancereille?***
- 3. Miten työosuuskunta voi tarjota ratkaisuja yhteisöllisyyteen ja sosiaaliseen tukeen media- ja kulttuurialan freelancereille.***

Vastauksia näihin kysymyksiin etsin keräämästäni media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa työskentelevien freelancereiden haastatteluaineistosta.

5.2 Media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa työskentelevien freelancereiden teemahaastattelut

Tiedonkeruumetodina päätin käyttää puolistrukturoitua teemahaastattelua, koska ajattelin, että teemahaastattelun avulla voisin hyvin saada selville media- ja kulttuurialan freelancerien omakohtaisia kokemuksia työosuuskunnissa työskentelystä. Päätin kerätä aineiston itse, koska en löytänyt aikaisempaa määrällistä tai laadullista aineistoa freelancerien työosuuskunnissa työskentelystä. Laadullisen itsekerättävän aineiston valintaan vaikutti myös, se että valmis

tilastollinen ja määrällinen tutkimus tavoittaa huonosti freelancereiden tekemää työtä. Tilastokeskuksen kuukausittaisessa *työvoimakyselyssä* on palkansaajien lisäksi mukana yrittäjät, mutta työvoimatutkimuksessa ei kysytä työssä toimimiseen liittyviä kysymyksiä (Työvoimatutkimus 2015). Toisaalta Tilastokeskuksen toteuttamissa laajemmissa haastatteluaineistoihin perustuvissa *työolotutkimuksissa* kysytään työympäristön sosiaalisia tekijöitä, mutta työolotutkimuksessa eivät ole mukana yrittäjät (Työolotutkimus 2013). Itsensätyöllistäjistä kuten freelancereista on ilmestynyt Tilastokeskuksen tutkimus (Pärnänen & Sutela 2014), jota tässäkin tutkimuksessa käytän hyväksi, vaikka siinäkään ei keskitytä suoraan freelancereiden työosuuskunnissa työskentelyyn tai pelkkiin freelancereihin, vaan he ovat yksi osa itsensätyöllistäjiä.

Myöskään sopivia laadullisia aineistoja en tutkimusta varten löytänyt. Yhteiskuntatieteellisestä tietoarkistosta löytyy esimerkiksi Sikke Leinikin tekemä Pätkätyöntekijöiden urakertomukset 2006-haastatteluaineisto, mutta aineisto on jo 10 vuoden takaa ja myöskään siinä ei ole keskitytty freelancereihin tai työosuuskunnissa työskentelyyn, vaan aineisto käsittää monen eri alan pätkätyöläisten kokemuksia varsin laajasti (Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2016).

Teemahaastattelun koin tiedonkeruumenetelmänä aineiston keruuseen hyväksi vaihtoehdoksi, koska se oli minulle tuttu jo kandidaatin tutkimuksestani. Haastattelun vahvuudeksi tiedonkeruussa koin myös, että pystyisin tarkentamaan tiedonsaantiani haastattelujen etenemisen aikana, koska aihe oli minulle varsin tuntematon, eikä freelancereiden media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa työskentelystä Suomessa ole tehty suoraan tutkimusta. Esimerkiksi survey-tyyppisessä kyselytutkimuksessa heikkoutena pidin, että en olisi voinut kysyä jatkokysymyksiä ja tarkentavia kysymyksiä, koska aihe on kokonaan verrattain uusi. En olisi siis voinut ”rakentaa” ja parantaa kysymyksiäni matkan varrella, kun tietoni uudesta aiheesta karttuu.

Teemahaastattelun idea on, että haastattelussa tutkija ei lyö lukkoon haastattelukysymyksiä vaan määrittää tietyt teemat, joista keskustellaan haastattelussa (Hyvärinen 2017, 9). Lisäksi puolistrukturatiivisuudella viitataan lomakehaastattelun strukturoidun muodon ja strukturoimattoman haastattelun välimuotoon. Haastateltava voi siis vaikuttaa vastauksiinsa melko vapaasti, ja myös haastattelijä voi muuttaa kysymystensä ja teemojen järjestystä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47.) Hirsjärvi ja Hurme (2011, 66) suosittelevat teemojen

muodostuksessa teorialähtöistä lähestymistapaa. Teemahaastattelu edellyttää siis aihepiiriin perehtymistä ja haastateltavien tilanteen tuntemista, jotta haastattelu voidaan kohdentaa juuri tiettyihin teemoihin. Tutkimusaihe on muutettava tutkittavaan muotoon eli operationalisoitava. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Prekaarin työn operationalisoin tässä tutkimuksessa painottamaan erityisesti työmarkkinoiden tason epävarmuutta ja työmarkkinariskejä aikaisemman tutkimuksen ja kirjallisuuden perusteella (ILO 2011; Pyöriä & Ojala 2016; Rodgers & Rodgers 1989; Standing 2011). Lisäksi halusin myös selvittää aikaisemman tutkimuksen perusteella työosuuskunnan vaikutusta yhteisöllisyyteen ja sosiaaliseen tukeen, joka on myös aikaisemman tutkimuksen perusteella yksi ongelmakohta prekaarissa työssä (Pyöriä & Ojala 2016; Sandoval 2016). Näin tutkimukseni temaattiseksi haastattelurungoksi (koko teemahaastattelurunko liitteenä) muodostuivat seuraavat teema-alueet:

- Työosuuskuntien ja freelancerien taustat sekä freelancer-työn varmuus/epävarmuus
- Toimeentulo ja työllistyminen työosuuskunnissa
- Sosiaaliturva ja työn oikeudet työosuuskunnissa
- Yhteisöllisyys ja freelancerien osallistuminen työosuuskunnan toimintaan
- Työosuuskunnassa työskentelyn jatkaminen ja yhteenveto

Ensimmäinen teema-alue painottui kysymyksiin freelancerin ja häntä työllistävän työosuuskunnan taustoista sekä yleisesti freelancer-työn epävarmuudesta/varmuudesta. Seuraavat haastatteluteemat taas käsittelevät aikaisemman kirjallisuuden ja tutkimuksen perusteella prekaarin työn ongelmia: heikkoa toimeentuloa, työllistymisen ongelmia, sosiaaliturvan ja oikeuksien puutetta sekä sosiaalisen tuen ja yhteisöllisyyden puuttumista. Lopuksi kysyin vielä haastateltavan halukkuutta jatkaa työosuuskunnassa työskentelyä sekä yhteenvetokysymyksenä työosuuskunnan hyvistä ja huonoista puolista.

Aineiston eli haastateltavien etsimisen aloitin lähettämällä sähköpostilla yhteydenottoja eri media- ja kulttuurialalla Helsingissä ja Tampereella toimiviin työosuuskuntiin, jotka löysin Google-hakujen kautta. Apua työosuuskuntien etsimisessä sain myös sähköpostin välityksellä Jukka Peltokoskelta, joka on kirjoittanut aikaisemmin työosuuskunnista. Lisäksi lähetin tietoa tutkimuksestani myös Facebookiin, toivoen vinkkejä mahdollisista haastateltavista. Media- ja

kulttuurialan työosuuskunnat, joihin otin yhteyttä, pyrin rajaamaan Helsinkiin ja Tampereelle, koska aikaisemman tutkimuksen mukaan näissä kaupungeissa toimii Suomessa eniten työosuuskuntia (Moilanen 2010). Tosin lopulta joukkoon tuli kaksi työosuuskuntaa Porvoosta, mutta en kokenut sitä ongelmalliseksi aineiston kannalta.

Alkuperäinen suunnitelmani oli tehdä noin 3–4 henkilön ryhmähaastatteluja saadakseni tarvittava aineisto kasaan, mutta melko pian aloitettuani haastateltavien etsimisen tulin johtopäätökseen, että ryhmähaastattelujen järjestäminen olisi liian vaikeaa aikatauluongelmien ja haastateltavien kiireiden vuoksi. Minulle myös selvisi, että media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa työllistyvät eivät myöskään olleet paljon yhteyksissä toisiin työosuuskunnassa työskenteleviin jäseniin, vaan he työskentelivät pääasiassa itsenäisesti. Näiden tekijöiden takia päätin muuttaa suunnitelmaa ja yrittää sopia yksilöhaastatteluja sekä tarjota myös mahdollisuutta etänä tehtäviin Skype-haastatteluihin. Tämä strategia osoittautui toimivaksi ja aloin saada yhteydenottoja freelancereilta ja eri työosuuskunnista.

Tällä tavalla sain kerättyä helmi–maaliskuun 2018 aikana haastattelun kahdeksalta eri freelancerilta kuudesta eri media- ja kulttuurialan työosuuskunnasta Helsingistä, Porvoosta ja Tampereelta. Haastateltavista kuusi oli naisia ja kaksi miehiä, ja heidän keski-ikänsä oli 40,1 vuotta. Haastatteluiden keskimääräinen pituus oli 52,2 minuuttia. Osan haastatteluista suoritin kasvotusten ja osan Skypen välityksellä internetissä. Päätin lopettaa haastatteluiden tekemisen kahdeksan haastattelun ja kuuden työosuuskunnan jälkeen, koska minusta tuntui, että haastatteluissa ei tullut enää esille uutta tietoa; olin myös löytänyt kummankin sukupuolen edustajia haastateltaviksi sekä myös riittävästi erilaisia työosuuskuntia ja freelancereita. Haastateltavat freelancerit olivat ammatiltaan toimittajia (3 henkilöä), graafikoita (2 henkilöä), ohjaajia (2 henkilöä) sekä yksi pelisuunnittelija. Lisäksi useampi teki toista työtä esimerkiksi opettajana tai omaa ammattia sivuavissa tehtävissä.

Tutkittavista työosuuskunnista yksi toimi pääasiassa Tampereella, kaksi Porvoossa ja loput Helsingissä. Toisaalta sekä Helsingissä, Porvoossa että Tampereella työosuuskunnissa työskenteli myös muissa kaupungeissa asuvia jäseniä. Työosuuskunnassa työllistyvät eivät siis aina työskennelleet samassa kaupungissa, jossa työosuuskunta sijaitsi. Tutkimukseen valikoituneista kuudesta työosuuskunnasta puolet oli kooltaan aineiston keräyshetkellä 170–400 jäsenen ja puolet 9–20 jäsenen muodostamia työosuuskuntia. Halusin saada tutkimukseen

sekä suuria ja pieniä työosuuskuntia, koska media- ja kulttuurialalla Suomessa toimii jäsenmäärältään vaihtelevia työosuuskuntia. Tältä osin tutkimukseni työosuuskunnat edustavat mielestäni varsin hyvin media- ja kulttuurialalla Suomessa toimivia ja kooltaan erilaisia työosuuskuntia. Kaikki tutkimuksen työosuuskunnat oli perustettu myös 1990–2010-luvuilla, joten ne edustavat varsin hyvin myös työosuuskuntien uutta 1990-luvulla alkanutta tulemistä Suomessa.

5.3 Teorialähtöinen sisällönanalyysi

Haastatteluaineistoa lähdin analysoimaan käyttämällä tutkimusmetodina teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä aineiston luokittelu perustuu aikaisempaan viitekehykseen, joka voi olla teoria tai käsitejärjestelmä. Tällöin aineistosta poimitaan analyysirungon mukaiset asiat. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 113.) Oman tutkimuksen kannalta käsitejärjestelmä rakentui pitkälti prekaarin työn työmarkkinariskien ympärille aikaisemman kirjallisuuden ja teorian valossa. Tätä voidaan kutsua myös deduktiiviseksi sisällönanalyysiksi, jossa kategoriat määritellään aikaisemman tiedon perusteella, ja niihin etsitään aineistosta sisältöjä niitä kuvaavista lausumista. Yleisestä teoriasta edetään siis yksityisiin havaintoihin. Analyysirunko siis myös ohjaa osaltaan analysoimaan ilmiöitä suhteessa viitekehyksen tietoon ja päätökseen tutkittavista ilmiöistä. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 98, 115.) Esimerkiksi oman tutkimukseni näkökulmasta prekaarisuuden voisi ilmiönä operationalisoida painottamaan enemmän myös muita kuin työmarkkinariskejä, jotka ovat nyt tutkimuksen ja teemahaastattelun keskiössä. Prekaarisuutta tai työn epävarmuutta voitaisiin yhtä lailla tutkia myös subjektiivisella tasolla kuin vain määrittämällä se esimerkiksi teorian ja objektiivisten kategorioiden perusteella käsittämään työn tai sosiaaliturvan epävarmuutta ja työmarkkinariskejä, jotka nyt ohjaavat tutkimukseni tekemistä ja prekaarin työn määrittelyä.

Haastatteluiden analyysin aloitin litteroimalla haastattelut. Litteroinnin jälkeen tulostin haastattelut ja aloin etsiä haastatteluista teorialähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti sisältöjä, joita teemahaastattelurungon teemat eli teoriaan perustuvat yläkategoriat määrittelivät. Yläkategorioita olivat siis *työhön ja työllisyyteen liittyvät riskit, sosiaaliturvan ja työn*

oikeuksien ongelmat ja sosiaalisen tuen sekä yhteisöllisyyden puute. Näitä kategorioita aloin koodata värittämällä niitä kuvaavia haastatteluosuuksia eri väreillä haastatteluaineistosta.

Tämän jälkeen aloin koota väritettyjä haastatteluosuuksia Excel-taulukkolaskentaohjelmaan. Excelissä ryhmittelin koodatut haastattelupätkät eri yläkategorioihin, jotka muodostuivat pitkälti teemahaastattelurunkoni pohjalta. Tämän jälkeen pelkistin ryhmiteltyjä haastatteluosuuksia tiivistyksiksi ja ryhmittelin ne samankaltaisuuksia sekä eroja etsien tarkempiin alakategorioihin. Näin analyysivaiheessa muodostui kolme aikaisempaan teoriaan ja teemahaastattelurunkoon pitkälti kiinnittyvää yläluokkaa: 1) *työ, työllistyminen ja toimeentulo media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa*, 2) *sosiaaliturva ja työn oikeudet media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa sekä* 3) *yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa.*

Yläluokkien “sisälle” taas muodostui analyysissä pelkistettyjä haastatteluvastauksia ryhmittelemällä, eroja ja samankaltaisuuksia etsien *kuusi erilaista alaluokkaa, jotka liittyvät yläluokkiin ja vastaavat niiden sisältämiin kysymyksiin.* Näistä muodostuivat myös tutkimukseni tulokset. Analyysin valmiit tulokset olen jakanut siten kolmeen päälukuun ja kuuteen alalukuun teorialähtöisen analyysini pohjalta. Analyysiosan pääluvut (yläkategoriat) ja niiden sisältämät alaluvut (alakategoriat) pyrkivät vastaamaan pääasialliseen tutkimuskysymykseeni: *miten työosuuskunnat voisivat auttaa freelancereita prekaarin työn ongelmissa, jotka muodostuvat erilaisista työmarkkinariskeistä?*

Luvussa kuusi tarkastelen, miten media- ja kulttuurialan työosuuskunnat voivat vaikuttaa freelancerien työn tekemiseen, työllistymiseen ja toimeentuloon. Tämä kysymys on tärkeä, kun tarkastellaan prekaarin työn työmarkkinariskejä, jotka aiheutuvat työmarkkinoiden kuten työn epätyypillisyydestä tai työn pätkittäisyydestä aiheutuvasta epävarmuudesta.

Luvussa seitsemän käsittelen media- ja kulttuurialan työosuuskuntien vaikutusta freelancereiden sosiaaliturvaan ja työn oikeuksiin. Työn oikeudet perustuvat paljon esimerkiksi sosiaaliturvaa sääteleviin lakeihin kuten työttömyysturvalakiin. Sosiaaliturvan ja työn oikeuksien heikkoutta on pidetty aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa ja prekaarin työn käsitteen määrittelyissä yhtenä keskeisenä tekijänä, joka lisää työn epävarmuutta. Sosiaaliturva

on myös hyvinvointivaltioissa yksi keskeinen epävarmuuteen ja sosiaalisiin riskeihin varautumisen muoto.

Luvussa kahdeksan käsittelen työosuuskunnan vaikutusta freelancereiden yhteisöllisyyteen ja sosiaaliseen tukeen. Työosuuskuntia on esitetty prekariaatille yhdeksi vaihtoehdoksi ammatillisen yhteisöllisyyden lisäämiselle. Aikaisemmassa kirjallisuudessa prekaarille työlle ominaisiksi piirteiksi on esitetty esimerkiksi työntekijöiden välistä kilpailua ja työsuhteiden joustavuutta sekä pätkittäisyyttä. Työosuuskuntia on esitetty ratkaisuksi, jolla prekaarit työntekijät voisivat luoda itselleen kollektiivisempia työelämän muotoja. Freelancereilta monesti puuttuukin vakituinen työyhteisö. Lisäksi aikaisemman tutkimuksen valossa prekaria työtä tekeviltä puuttuu myös työyhteisön taholta tulevaa sosiaalista tukea kuten työkavereilta ja esimiehiltä saatavaa tukea sekä työyhteisön arvostusta. Yhteisöllisyyden teema liittyy läheisesti myös ammatillisen järjestäytymisen kysymyksiin. Työosuuskunnassa työntekijät voisivat vaikuttaa oman työnsä oikeuksiin ja työn ehtoihin, koska työosuuskunnat ovat työntekijöidensä omistamia yrityksiä.

6 Työ ja toimeentulo media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa

Tässä ensimmäisessä analyysikappaleessa käsittelen media- ja kulttuurialan freelancereiden työn tekemistä, työllistymistä ja heidän toimeentuloaan uusissa työosuuskunnissa. Kuten teorialuvuista kävi ilmi, yksi keskeinen tapa tutkimuskirjallisuudessa on ollut määritellä prekaari työ sen epätyypillisyyteen, työn saantiin ja toimeentuloon liittyvän epävarmuuden kautta. Tämä on ymmärrettävää, koska palkkatyöyhteiskunnassa keskeisin tapa hankkia elantoa on tehdä työtä ja hankkia tuloja työmarkkinoilta. Kun työn jatkuvuudessa on ongelmia, myös toimeentulo vaarantuu. Näin yksi keskeisimmistä kysymyksistä tutkittaessa työosuuskuntien vaikutusta freelancer-työhön ja sen epävarmuuteen onkin, *muuttaako työosuuskunnassa työllistyminen jotenkin freelancerien työn epätyypillisyyttä tai vaikuttaako se heidän toimeentuloonsa?*

6.1 Työ – yksinyrittämistä yhdessä

“ - - Me ollaan osuuskunnassa työskenteleviä palkansaajia, vaikka tää on meidän toimintapamme, ja kaikkien muidenkin toimintatapa, että me itse hankitaan ne työt. - - mä itse hankin ne työt, itse hankin toimeksiantajat, itse hankin ne lehdet, itse mietin ne juttuideat lehdille ja tarjoan ne. Sovin palkkiot ja kaikki näin. Osuuskunta laskuttaa ne. Tää on niin kuin se käytäntö. - - ”
(nainen, toimittaja, 62v.)

Edellinen haastattelukatkelma kuvaa hyvin tätä tutkimusta varten haastateltujen freelancerien työn tekemisen ja työllistymisen mallia media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa. Yhteistä kaikille oli työosuuskuntaan tai ammattiin katsomatta, että vaikka työosuuskunnassa työskennellään palkansaajan statuksella, niin työtä tehdään kuitenkin käytännössä edelleen pääosin varsin itsenäisesti ja freelancermaisesti. Jokainen haastateltava oli itse vastuussa töiden hankinnasta, omasta työllistymisestään ja työstä saatavista tuloista, vaikka hän työskentelikin työosuuskunnassa. Lisäksi valtaosalla haastatelluista työosuuskunta ei ollut myöskään ainoa työpaikka: viisi haastateltavaa kahdeksasta työskenteli myös eri mittaisissa määräaikaissä tai vakituisissa palkkatyösuhteissa työosuuskunnan ulkopuolella. Kaksi haastateltavaa toimi

esimerkiksi opettajina palkkatyössä työosuuskunnassa tehtävän freelancer-työn lisäksi. Lisäksi vain yksi haastateltavista teki työtä vain yhdelle työnantajalle työosuuskunnan kautta. Tulolähteiden moninaisuus on samansuuntaista myös aikaisemmalle tutkimukselle, jonka mukaan työllistyminen työosuuskunnissa on valtaosin (75 %) osa-aikaista tai satunnaista, eli vain yksi työllistymisen väylä muiden joukossa (Moilanen 2010). Tältä osin havaintojeni mukaan freelancerin arki ei paljon muutu ja epätyypillinen työ tai pätkittäinen työ on yhä monella läsnä siirryttäessä työskentelemään media- ja kulttuurialan työosuuskunnassa. Työllistymisessä ei siis ollut valtaosalla haastateltavista tapahtunut isoa muutosta suuntaan tai toiseen, vaan suurin osa haastateltavista oli ikään kuin siirtänyt oman freelancer-toimintansa työosuuskunnan kautta hoidettavaksi, kuten toinen toimittaja mainitsee:

“ - - Mä en oo minkään työllistymisen vuoksi sinne mennyt, vaan mä oon siirtänyt toimintani sinne. Se oli se juttu. - - ” (nainen, toimittaja, 31v.)

Kuitenkaan haastatteluissa ei välittynyt kuva, että freelancer-työn epätyypillinen luonne olisi ollut valtaosalle haastateltavista jotenkin vastenmielistä. Moni nautti myös freelancer-työn itsenäisyydestä sekä vapaudesta, vaikka toisaalta moni pitikin freelancer-työtä lähtökohtaisesti myös epävarmana töiden saannin suhteen. Monella haastateltavalla oli kuitenkin ollut töitä ja uskoa töiden saantiin edelleen oli. Toisaalta valtaosa haastateltavista teki töitä usealle työnantajalle, minkä voi olettaa hajauttavan työllistymiseen ja toimeentuloon liittyvää työmarkkinariskiä. Tämä on myös aikaisemman tutkimuksen perusteella tyypillistä media-alan freelancereille. Freelancereiden on todettu muodostavan työverkostoja useampaan työpaikkaan minimoidakseen pätkittäisestä työskentelystä aiheutuvaa riskiä (Storey, Salaman & Platman 2005, 1051–1052). Tällä saattaa olla vaikutusta myös epävarmuuden kokemiseen, kuten yksi haastateltavista mainitsee.

” - - On se epävarmaa, mutta mulla on ollut se tilanne melkeen, että mä en ehdi tehdä niin paljon freekeikkoja, kun mulla ois ollu tilausta. Niin siks mä oon kokenut siks positiivisena, kun siihen ei liittynyt semmosta ahdistusta siitä, että ei tulisi omalla työllä toimeen. Mutta se selittyy varmaan myös sillä, että se on ollut sivutoimista.” (nainen, toimittaja, 30v.)

Mielenkiintoisen poikkeuksen oman freelancer-toimintansa siirtämisestä työosuuskuntaan muodostivat kuitenkin kaksi haastateltavaa, joille työosuuskuntaan liittyminen oli merkinnyt uuden uran alkua. He olivat työttömyyden jälkeen löytäneet uudet alat ja alkaneet harjoittaa uutta ammattia työosuuskunnan kautta. Toisesta oli tullut toimittaja ja toisesta pelisuunnittelija, joka teki työosuuskunnan kautta laskutuksella töitä lähinnä yhdelle asiakasyritykselle. Tässä mielessä työosuuskunta oli kahdelle haastateltavalle näytellyt merkittävää roolia myös työllistymisessä ja töiden saamisessa media- ja kulttuurialalla, vaikka työllistyminen oli heilläkin itsestä kiinni. Tämä tukee ajatusta, että työosuuskunnat voivat toimia myös työllistymisen apuna, ja ne voivat olla tie työelämään kuten 90-luvun laman jälkeen perustetut työttömien työosuuskuntaliikkeet olivat (Peltokoski & Pirkkalainen 2017, 162–164). Näissä tapauksissa työosuuskunta oli antanut mahdollisuuden kokeilla esimerkiksi freelancer-toimittajan työtä palkkatukityöllistettynä aluksi riskittömästi työosuuskunnan kautta tai mahdollistanut uuden ammatin, kuten pelien suunnittelun aluksi osa-aikaisesti työsuhteessa työosuuskunnan kautta ja sovitellun ansiosidonnaisen päivärahan turvin yrityksessä, joka ei ollut halunnut palkata ketään yritykseen suoraan työsuhteeseen.

6.2 Mahdollisuus yksinyrittämisen toimeentuloriskien hallintaan

Toimeentulolla tarkoitetaan arkikielessä ja hyvinvoinnin tutkimuksessa monesti vain tuloja. Esimerkiksi köyhyyttä tutkitaan väestön tasolla tilastollisesti yleensä työstä saatavien tulojen perusteella (THL 2017). Myös prekaarin työn yhdeksi piirteeksi on tutkimuskirjallisuudessa esitetty matalia tuloja, kuten edellä on teoriaosassa käynyt ilmi.

Tulojen lisäksi toimeentuloon vaikuttavat lisäksi oleellisesti kuitenkin myös menot. Tätä on mielestäni erityisen tärkeää tutkia työssä, jota tehdään yrittäjämäisesti ja johon sisältyy menoja ja investointeja. Tämän takia olen jakanut toimeentulon haastatteluiden analyysin pohjalta tuloihin sekä myös menoja käsitteleviin erillisiin alalukuihin.

6.2.1 Tulot

Kuten edellisessä kappaleessa kävi ilmi, työosuuskuntaan liittyminen ei merkittävästi ollut valtaosalla haastateltavista muuttanut työtilannetta, lukuun ottamatta kahta uuden uran työttömyyden jälkeen löytänyttä henkilöä. Näin suurimmalla osalla haastateltavilla ei ollut

myöskään tapahtunut oletettavasti merkittävää suoraa tulojen nousua töiden määrän lisääntymisen myötä, kun he olivat liittyneet työosuuskuntaan. Toisaalta haastatteluissa mainittiin työllistymiseen ja tuloihin potentiaalisesti vaikuttavia tekijöitä.

Mahdollisuus *työn laskutukseen* mainittiin useamman haastateltavan kohdalla yhtenä työllistymistä mahdollisesti helpottava tekijänä, jolla voi olla siten vaikutusta myös toimeentuloon. Usean haastateltavan mukaan monet työnantajat voivat suosia laskutusta media- ja kulttuurialalla. Tämä voi vaikuttaa positiivisesti työllistymiseen, koska asiakkaat eivät välttämättä halua hoitaa työn sivukuluja kuten sosiaaliturvamaksuja tai palkata itse työntekijää yritykseen. Ainakin yhden haastateltavan kohdalla oli suoranaisesti kysymys tästä – työn laskuttaminen saattoi olla työtä ja tuloja tuova vaihtoehto. Tällöin voidaan puhua myös näennäisyrittäjyydestä. Näennäisyrittäjyydessä työtä pyritään ulkoistamaan yrittäjätyöksi työnantajan toimesta. Aikaisempien tutkimustulosten perusteella 56 % media- ja kulttuurialan työntekijöistä kokeekin, että palkkatyön puute on ollut syynä yrittäjäksi ryhtymiselle. (Pärnänen & Sutela 2014, 30, 36.) Toisin sanoen paine yrittäjyyteen tai laskutukseen tulee osin myös työnantajien ja työmarkkinoiden taholta. Tällöin työntekijälle vaihtoehdoksi saattaa jäädä varsinkin media- ja kulttuurialalla itsensä työllistäminen freelancerina joko yrittäjänä itsenäisesti tai työosuuskunnan kautta, mikäli hän haluaa säilyttää palkansaajan statuksen ja laskuttaa.

Lisäksi haastatteluissa mainittiin, että työosuuskuntaan kuulumisella voi olla yleisellä tasolla vaikutusta myös positiivisesti tulotasoihin, koska osa haastateltavista vastasi, että työosuuskunnat seuraavat ainakin jossain työosuuskunnissa jäsentensä laskutusta ja ne *antavat myös apua työn hinnoitteluun sekä työn laskutukseen*. Tämä taas saattaa vaikuttaa siihen, että työosuuskunnan jäsenet eivät myy omaa työtään esimerkiksi alihintaan asiakkaalle.

“ - - *Mutta siis osuuskunta siis sillä tavalla kyttää sitä. En tarkoita tällä kyttäämisellä mitään negatiivista. Ne kysyy, ja on pakko vastata montako tuntia sen työn tekemiseen on mennyt. Tällä ne kontrolloi sitä, että ihmiset ei tee esimerkiksi 5 eurolla töitä.* - - “ (nainen, toimittaja, 31v.)

“ - - Jos haluat tämän kokoista palkkaa, niin tämän kokoinen lasku pitäisi lähteä asiakkaalle, että onko se ok vai pitäisikö vähän puljata? - - ”

(mies, pelisuunnittelija, 36v.)

Osa haastateltavista toi kuitenkin esiin, että alihinnoitteluun ei välttämättä työosuuskunnan taholta kuitenkaan käytännössä puututtaisi, vaan jokaiselle olisi vapaus sopia oman keikkansa hinnoittelusta itsenäisesti tai toisaalta työosuuskunnan jäsen pystyisi kiertämään myös alihinnoittelua ilmoittamalla työn tekemiseen käyttämänsä tunnit alakanttiin. Moni haastateltavista kuitenkin koki, että yhteisö ja kollektiivinen asiantuntemus työosuuskunnissa voi kuitenkin auttaa työn hinnan muodostamisessa, ja apua työn hinnoitteluun on saatavissa. Eli osassa tutkimuksen työosuuskunnista oli myös ammattiyhdistyksen omaisia piirteitä, ja niissä pyritään pitämään yllä alan työehtoja, kuten riittävää palkkaa. Tähän palaan viimeisessä pääluvussa, jossa käsitelen työosuuskuntien yhteisöllisyyttä ja sosiaalista tukea.

Lisäksi haastateltavat mainitsivat, että työllistymiseen ja toimeentuloon voi vaikuttaa positiivisesti laskutuksen lisäksi myös *työosuuskuntien yhteistyöpotentiaali*. Yhteisyrittämisen onkin nähty olevan mahdollisesti yksi syy, miksi työosuuskuntamuotoinen yrittäminen voisi kiinnostaa prekaarissa työssä toimivia (Peltokoski & Pirkkalainen 2017, 164). Tämä myös nousi esille useammassa haastattelussa.

“ - - Ja tarvittaessa, jos mä ehtisin, niin mä voisin tehdä sitä kautta projekteja ja työllittää eli kerätä sitä osaamista sieltä meidän osaamispankista. Eli kun sä oot hyvä kuvaaja, niin tuu messiin. Eli potentiaalia ois tosi paljon. Mutta mulla ei oo semmoseen nyt tarvetta tai aikaa. - - ” (nainen, ohjaaja ja käsikirjoittaja, 36v.)

Kuitenkin käytännössä yhteisöpotentiaali työllistymisessä jäi haastatteluiden mukaan monella käyttämättä, koska useat haastateltavat freelancerit työllistyivät jo itsenäisesti. Aikaa tai tarvetta yhteistyölle ei myöskään ollut, koska freelancerit tekivät töitä moneen paikkaan. Kollektiivinen yhteisyrittäminen itsensätyöllistäjien työosuuskunnissa on ollut myös aikaisemman tutkimuksen mukaan varsin vähäistä (Puusa & Hokkila 2015).

Lisäksi haastatteluissa kävi ilmi, että yhteisöpotentiaali voi tuoda hieman lisää uskottavuutta myös oman työn markkinointiin ja vaikuttavan tätä kautta työn saantiin ja toimeentuloon.

Työosuuskunnan tunnettavuuden ja kollektiivin uskottiin esimerkiksi parantavan luottamusta asiakkaaseen verrattuna tilanteeseen, jossa työtä tehdään yksin freelancerina vain omissa nimissä.

Merkittävin asia analyysini mukaan tuloihin liittyen oli kuitenkin *mahdollisuus päästä työntekijän sosiaaliturvan piiriin* eli tilanteeseen, jossa freelancerit voivat työskennellä laillisesti työntekijöinä työosuuskunnassa. Näin ollen työosuuskunta hoitaa siis työnantajana työntekijöiden sosiaaliturva-asiat, ja palkansaajan asemassa olevilla työosuuskunnan jäsenillä on oikeus esimerkiksi työntekijöiden työttömyysturvaan tai eläketurvaan.

“ - - Alan trendi on kuitenkin se, että kaikki ei kuitenkaan pysty työllistämään itseään 12 kuukautta vuodessa, niin jos sä oot yrittäjä, niin se jää aika huonoksi se talouspohja, niin kun sä et oo yrittäjä, niin sä pystyt kuitenkin ansiosidonnaiselle jäämään niille ajoille, kun duunia ei niin sanotusti oo. - - ” (mies, ohjaaja, 43v.)

Mahdollisuus etenkin työttömyysturvaan koettiin kaikissa haastatteluissa erittäin tärkeäksi työn tuloriskien ja epävarmuuden ehkäisyn kannalta, koska freelancereiden työn määrä ja tulot media- ja kulttuurialalla vaihtelevat paljon, ja riski työttömyysjaksoihin tai kausiluontoiseen työhön on suuri. Työttömyysturvalla on siten suuri vaikutus tuloihin ja toimeentuloriskien suojaamiseen. Tätä käsitellen tarkemmin edempänä pääluvussa, jossa käsitelen haastatteluiden analyysin pohjalta työosuuskuntien vaikutusta sosiaaliturvaan.

6.2.2 Menot

Työosuuskuntaan kuuluminen tuo jäsenille menoja, mutta toisaalta auttaa tulkintani mukaan myös hallitsemaan ja hajauttamaan menoriskejä tuloriskien ohella. Työosuuskuntaan liittyminen maksaa tietyn summan, esimerkiksi yhdessä työosuuskunnassa liittymismaksu oli noin sata euroa. Lisäksi yleensä työosuuskunnan hallinnollisista kuluista maksetaan tehdystä työstä jokin prosenttiosuus työosuuskunnalle. Yleensä se oli tutkituissa työosuuskunnissa 5–9 %, mutta yhdessä myös alle tämän. Eli jäsenet maksoivat monesti hallintomaksua esimerkiksi laskutuksesta ja sosiaaliturvan hoitamisesta hallintohenkilölle tai henkilöille työosuuskunnassa. Työosuuskuntien hallintokustannuksia muutama haastateltava pitikin melko korkeina. Toisaalta hallintomaksu oltiin valmiina myös maksamaan, jos työosuuskunnan jäsenenä

oleminen oikeuttaisi työosuuskunnan palveluihin kuten esimerkiksi kirjanpitäjään, laskutukseen ja työntekijän sosiaaliturvaan.

Moni haastateltava koki eritoten yrittäjyyteen liittyvien pakollisten menojen ja investointien tuovan toimintaan paljon epävarmuutta, joita pyrittiin hallitsemaan paremmin liittymällä työosuuskuntaan. Esimerkiksi *yrittäjäeläkkeen maksaminen* koettiin riskiksi oman toimeentulon kannalta, koska haastatteluissa ilmeni, että epäsäännölliset tai pienet tulot eivät välttämättä kata yrittäjäeläkemaksuihin säännöllisesti menevää rahaa, jos sellainen piti itse hankkia. YEL-vakuuttamisvelvollisuus alkaa yritystoiminnan työtulon ollessa vähintään 7 650 euroa vuodessa (Kröger 2017). Lisäksi yrittäjäeläkkeen maksamisen pelättiin rinnastuvan suoraan yrittämiseen, koska yrittäjäeläkkeen ottaneet freelancerit voitaisiin lain mukaan tulkita yrittäjiksi, ja tämä taas eväisi pääsyn työntekijän sosiaaliturvan ja työttömyysturvan piiriin.

“ No ihan puhtaasti sen takia, että kaikki meni ihan paniikkiin, kun tuli se lakimuutos (2017)...johonkin täytyy lähteä niistä laskutusosuuskunnista, että välttää sen yrittäjäeläkkeen maksamisen. ” (nainen, graafikko, 52v.)

Lisäksi haastatteluissa nousi esille, että työosuuskuntaan liittymisellä pyrittiin hajauttamaan myös muita yrittäjyydestä seuraavia menoja. Useampi haastateltavista toi esille, että yrittämiseen liittyvät *investoinnit kuten kirjanpitäjän tai tilitoimiston palkkaaminen vaativat rahaa*, ja työosuuskunnassa nämä kustannukset voidaan hajauttaa jäsenten kesken, ja työskentely on tältä osin riskittömämpää. Aikaisemmassa kirjallisuudessa onkin tuotu esille, että osuustoiminnallinen yrittäminen voi madaltaa yrittämisen riskiä, koska yrittämisen menoja voidaan hajauttaa jäsenten kesken (Troberg 2014, 73).

“ - - Positiivista, niin sä just saat sen palvelun, jos mä itse itsenäisenä tekijänä palkkaisin kirjanpitäjän, niin se tulis mulle paljon kalliimmaksi. Kun meitä on kaksitoista jäsentä ja kaikki tuo sinne rahaa, niin siitä yhteisestä köntästä maksetaan ne kulut. ” (nainen, ohjaaja ja käsikirjoittaja, 36v.)

Sama riskin ja kustannusten jako pätee myös *mahdollisen kaluston hankintaan tai toimitilojen hankintaan*. Toisin sanoen työosuuskunta antaa mahdollisuuden hallita yrittämisen riskejä ja

epävarmuutta kollektiivisesti. Tämä on tärkeää varsinkin media- ja kulttuurialalla, jolla freelancereiden tulotasot ovat pienet.

Tämän lisäksi myös yrittämisen *byrokratian* pyörittämiseen uhrattava ajankäyttö nostettiin haastatteluissa yhdeksi investoitavaksi resurssiksi. Mikäli yrityksen pyörittämiseen joutuu käyttämään aikaa, on se pois itse työn tekemisestä ja tulojen ansaitsemisesta. Kun työosuuskunta hoitaa sosiaaliturvan ja kirjanpidon, niin freelancer voi keskittyä itse työ tekemiseen ja tulojen ansaitsemiseen. Aikaa tai energiaa ei mene hallinnointiin tai yrittämisen byrokratiaan, jonka freelancer monesti joutuu hoitamaan itse työnsä ohessa.

“ - - *Mutta mun tapauksessa oli se, että on sekin mun työaika, jos mä hoidan kaikkea sitä paperityötä itte. Silläkin on arvo sillä ajalla.* - - “
(nainen, toimittaja, 30v.)

Haastatteluissa välittyi siis kaikin puolin kuva, että työosuuskunnassa työllistymisellä yritettiin välttää media- ja kulttuurialalla freelancer-työstä siitä aiheutuvia yrittäjämäisiä menoja, kuten *kirjanpitäjän palkkaamista, erilaisia investointeja ja yrittäjän sosiaaliturvaa*. Tutkimuksen työosuuskunnat täyttivät hyvin myös niin sanotun tukiosuuskunnan piirteitä, joiden toiminta perustuu teoriassa jäsenten ammatinharjoittamisessa ja taloudenpidossa auttamiseen (Laurinkari 2017, 66).

Mielenkiintoinen huomio, joka aineistosta nousi esille, oli myös, että yrittäjyydestä aiheutuvan yrittäjäriskin ottamisen koettiin myös olevan ristiriidassa koko freelancer-käsitteen kanssa. Freelancer-työ samaistettiin vapaaseen työskentelyyn, mutta yrittäjyydestä seuraavien velvollisuuksien ja yrittäjäriskin koettiin määritelevän freelancer-työ tavalla, joka mitätöi freelancer-työn vapauden ja tekevän siitä yrittäjämäistä. Aikaisemman tutkimuksen mukaan työn autonomia ja vapaus ovatkin itsensätyöllistäjille tärkeitä motivaatiotekijöitä (Puusa & Hokkila 2015). Yrittäjyydestä aiheutuvat menot ja kustannukset pakottavat siis freelancerin työskentelemään kovempaa ja yrittäjämäisemmin, mikä voi olla ristiriidassa koko freelancerina toimisen ajatuksen kanssa, jossa työn määrää halutaan itse säädellä vapaasti. Tähän esimerkiksi työntekijän sosiaaliturva voi tuoda helpotusta. Työosuuskunta voi siten organisaatiomuotona sallia joustavan työskentelyn freelancerina tai osa-aikaisesti oman elämäntilanteen sekä halun mukaan, kuten toimittaja sanoo:

” - - Ja tää sotii just sitä vastaan, miks mä haluan freelancerina töitä tehdä. Mä haluun just säädellä sitä paljon mä teen töitä. Mä teen niitä mahdollisuuksien mukaan mahdollisimman vähän. Jos mulla ois joku tommonen systeemi (toiminimi), niin sitten se rakenne ajaisi mut tilanteeseen, jossa mun kannattaa tai pitää tehdä mahdollisimman paljon, ja sitten mä en ois enää vapaa. ”

(nainen, toimittaja, 31v.)

7 Sosiaaliturva ja työn oikeudet media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa

Aikaisemman kirjallisuuden mukaan yksi keskeinen työmarkkinariski prekaarissa työmarkkina-asemissa olevien kohdalla on sosiaaliturvan ja työn oikeuksien puutteellisuus. Työosuuskuntien on esitetty kiinnostavan prekaaria työtä tekeviä erityisesti siksi, että työosuuskunta takaa oikeuden työntekijän työttömyysturvaan keikkaluontoisten ja osa-aikatöiden välillä (Peltokoski & Pirkkalainen 2017, 158). Mahdollisuus työntekijän sosiaaliturvaan ja erityisesti työttömyysturvaan nousi myös omissa haastatteluissani yhdeksi keskeisimmäksi tekijäksi työosuuskuntaan liittymisen taustalla. Työosuuskunnassa tehdään työtä työsuhteisesti, ja työntekijöillä säilyy myös palkansaajan asema ja oikeus työttömyysturvaan. Kaikkien haastateltavien mukaan työosuuskunnat hoitivatkin lakisääteistä työntekijöiden sosiaaliturvaa, eli ne pitivät huolen työntekijän eläke-, työttömyys- ja sairasvakuutuksesta.

7.1 Yrittäjäaseman välttäminen ja oikeus työntekijän sosiaaliturvaan

Suomessa Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa sosiaaliturvaan liittyvästä lainsäädännöstä kuten työttömyysturvalaista ja eläkelaista. Vuoden 2016 alussa työttömyysturvalakia muutettiin niin, että omassa työssään työllistyvistä henkilöistä tehtiin yrittäjiä. Tämän muutoksen seurauksena työttömyysturvalaissa kaikkia niitä, joita pidetään yrittäjien eläkelaissa yrittäjinä, pidetään myös työttömyysturvalaissa yrittäjinä. (STM 2017.) Yrittäjän eläkelaissa yrittäjäksi taas määritellään henkilö, joka tekee ansiotyötä olematta työsuhteessa tai virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimisuhteessa (Yrittäjän eläkelaki 2006/1272). Työttömyysturvalaki pyrittiin 2016 yksinkertaistamaan niin, että ei-tösuhteessa työllistyvistä kuten toimeksiantosuhteita tekevistä freelancereista tehtiin työttömyysturvalain puitteissa yrittäjiä. Yhtenä motiivina lain muutokselle oli ainakin STM:n mukaan selkeyttää lainsäädäntöä ja jakaa työtä tekevät selkeästi kahteen eri kategoriaan: yrittäjiin ja työntekijöihin.

Lisäksi vuoden 2017 keväällä työeläkeyhtiöt ilmoittivat, että laskutusosuuskuntien kautta laskuttavat keikkatyöläiset siirtyvät yrittäjän eläkelain eli YEL-vakuuttamisen piiriin. YEL-vakuuttamisvelvollisuus alkaa työtulon ollessa vähintään 7 650 euroa vuodessa. (Kröger 2017.)

Yrittäjäläkkeen maksaminen taas viittaa vahvasti yrittäjyyteen, ja TE-toimisto tulkitsee yleensä YEL-vakuuttamisen piirissä olevan työttömyysturvan hakijan päätoimiseksi yrittäjäksi, ellei hän pysty osoittamaan muuta (Ammattiliittojen itsensätyöllistäjien yhteistyöryhmä 2017). Nämä lakiin ja säädöksiin tehdyt muutokset toimivat myös osalle tutkimuksen haastateltaville laukaisevana tekijänä liittyä media- ja kulttuurialan työosuuskuntaan.

“ - - Ja sitten se työttömyysturvapointti, että se antaa jonkinlaista suojaa yrittäjäksi lukemista vastaan. Mut mä halusin sitä varman päälle, kun sitä lakia (2016) silloin muutettiin. - - ” (nainen, toimittaja, 31v.)

“ - - Mä olin ennen tätä aika monta vuotta ihan niin kuin laskutusosuuskunnassa, mutta sitten tuli näitä kaikenlaisia lakimuutoksia, että mä vältän sen yrittäjästatuksen, että mä liityn tommoseen työosuuskuntaan. - - ” (nainen, graafikko, 52v.)

“ - - Eli haluisin, että niistä kertyy eläkettä freelancer-töistä ja myös tätä työttömyysturvapuolta. Sitten se laskettaisi työsuhteiseksi työksi, kun mulla oli valmistuessa pelko, että mä jään työttömäksi, ja sit mä rupeen maksamaan YEL:iä, niin mut voitaisi tulkita yrittäjäksi, vaikka mulla ei sitä toiminimeä olisikaan. Se oli semmonen kauhukuva. - - ” (nainen, toimittaja, 30v.)

Yhteistä edellisille ja myös kaikille muille tutkimuksen haastateltaville freelancereille oli, että he eivät halunneet itseään tulkittavan yrittäjiksi lain edessä. Tähän pääsyynä monella oli, että he olisivat oikeutettuja työntekijöiden sosiaaliturvaan ja etenkin työttömyysturvaan työttömyyden aikana. Työntekijöiden työttömyysturva on myös aikaisemmassa tietokirjallisuudessa esitetty yhdeksi syyksi, miksi työosuuskunta voisi houkuttaa freelancereita (Peltokoski & Pirkkalainen 2017, 158, 165). Tämä on varsin ymmärrettävää, koska media-alalla työn määrä vaihtelee paljon, ja työttömyysjaksot ovat monelle todennäköisiä. Päätoimisella yrittäjällä taas ei ole oikeutta työttömyysetuuteen kuin tilanteessa, jossa yrittäjyys on todettu päättyneeksi tai hänet on todettu sivutoimiseksi yrittäjäksi, eli hän on työmarkkinoiden käytettävissä ja valmis ottamaan kokoaikaista palkkatyötä vastaan. Työttömyysturvaa ei siis makseta päätoimiseksi todetun yritystoiminnan ajalta, eikä työttömyysturvalla kateta yrittäjän riskiä. Tämä pätee myös yrittäjien työttömyysturvaan yhtä

lailla kuin työntekijöiden työttömyysturvaan. (Suomen Yrittäjien Työttömyyskassa 2017.) Päätoiminen yrittäjä ei siis voi saada työttömyyskorvausta, vaikka yritystoiminnassa olisi menossa hiljaisempi ajanjakso, vaan hänen pitää kantaa toimeentulon ehtymisestä seuraava riski yksin. Sama pätee freelanceriin, jos hänet on yrittäjäksi määriteltä. Tämän koettiin lisäävän merkittävästi sosiaaliturvan riskejä.

“ - - Kyllähän siinä ihan eri riski on, jos sä oot yrittäjän statuksella kuin työntekijän statuksella. Sä alat miettii, että mitä, jos mulla ei ookaan duunii pari kolme kuukautta ja mä en saakaan mistään mitään, niin millä mä elän. - - ” (mies, ohjaaja, 46v.)

Tämä yrittäjäksi määrittely ja työntekijän oikeuksien evääminen koettiin haastatteluissa myös epäoikeudenmukaiseksi:

“ - - Kaikki yritetään sit tehdä hankalaksi, ja tota...loppupeleissä, jos olis jotenkin ymmärrettävä, on sitten millä muotoo, että teet sä sitten laskulla tai verokortilla tai millä lipulla ja lapulla sen duunin, niin sitten kun sä oot duunissa, niin se hyväksyttäisi, ja sit kun ei oo duunia, niin sit kun meillä on semmonen mahdollisuus kaikilla niin kuin muillakin on päästä yhteiskunnan turvajärjestelmään, niin miksi se otetaan joltain tietyiltä tyypeiltä pois vaan koska hänellä on joku tällöinen byrokraattinen status. - - ” (mies, ohjaaja, 46v.)

Yrittäjäksi laissa määrittely voi siis lisätä riskiä siihen, että freelancer ei ole oikeutettu työttömyysturvaan työttömyysjakson aikana, jos freelancer todetaan päätoimiseksi yrittäjäksi. Työosuuskunnan lukuun työskenneltäessä työ taas katsotaan työsuhteiseksi, ja työntekijän pitäisi olla oikeutettu työttömyyden sattuessa työttömyysturvaan, kuten kaikkien muidenkin työsuhteessa olleiden työttömien. Päätoimisen yrittäjäaseman välttämällä työosuuskunta voi siis vähentää freelancerin epävarmuutta saada työttömyysturvaa. Eli paine freelancerien yrittäjäksi määrittelyyn tulee laskutusta haluavien työnantajien ja työmarkkinoiden lisäksi myös sosiaaliturvan kuten uuden työttömyysturvalain tai työeläkevakuuttamisen kautta. Näitä säännöksiä on muutettu siis vuosina 2016 ja 2017.

Analyysini mukaan pääsyy valtaosalle haastateltavista työosuuskuntaan liittymiselle ei siis ollut haastateltavien kohdalla yhteisyrittäminen työosuuskunnissa tai edes työosuuskunnan työllistävä vaikutus. Moni työskenteli pääasiassa itsenäisesti työosuuskunnassa, ja monella oli jo töitä työosuuskuntaan liittyttäessä, kuten edellisessä pääluvussa kävi ilmi. Yksi keskeinen syy yrittäjyyteen liittyvien investointien hajautuksen lisäksi työosuuskuntaan liittymisen taustalla oli työntekijän oikeuksien ja sosiaaliturvan varmistaminen. Työosuuskunta toimii näin ikään kuin suojana markkinoiden lisäksi myös uusien lakien ja valtion taholta tulevaa freelancereiden yrittäjäksi määrittelyä vastaan.

Toisaalta myöskään työosuuskunnassa tehtävän työn ei koettu enää olevan täysin turvassa yrittäjäksi tulkintaa vastaan, koska esimerkiksi vakuutusoikeudessa oli tutkimuksen tekohetkellä menossa tapaus, jossa työosuuskunnan jäsen oli tulkittu yrittäjäksi, ja työosuuskunta enemmän laskutusosuuskunnaksi. Varsin selväksi haastatteluissa kuitenkin tuli, että kaikki haastateltavat yrittivät välttyä yrittäjäksi määrittelemiseltä, ja he halusivat päästä työntekijän asemaan sekä saada samat oikeudet kuin muillakin työntekijöillä.

7.2 Työosuuskunta vastauksena viranomaisten tulkintoihin työn luonteesta

“ - - Tää määrä byrokratiaa toimii hyvin, mutta siinä vaiheessa, kun sun pitää joka kuukausi selvittää, että kyllä minä olen sittenkin työntekijä, että anteeksi nyt vaan, niin siinä vaiheessa freelancerius on silleen, että tässä ei oo mitään järkeä tässä hommassa. - - ” (mies, pelisuunnittelija, 36v.)

Useassa haastattelussa mainittiin myös *byrokratia*-sana. Byrokratialla viitataan yleisesti julkiseen hallintoon ja arkikielessä sanalla viitataan esimerkiksi kasvottomaan tai kankeaan hallintoon. Lisäksi byrokratialla viitataan myös virkamiehiin, jotka lakien ja säädösten perusteella hallinnoivat ihmisiä. (Vartola 2009, 11.) Tämä viranomaisten taholta tapahtuvan hallinnoinnin tulkinnanvaraisuus ja kankeus olivat toinen ongelma, joka lakiin perustuvan yrittäjäksi määrittelyn lisäksi nousi haastatteluissa useasti esille, kun puhuttiin freelancereiden sosiaaliturvasta. Useampi haastateltava koki, että byrokratia viranomaisten kanssa ja sen vähentäminen olivat tärkeitä syitä, miksi he kokivat työosuuskunnassa toimimisen mielekkäämpänä kuin toimimisen freelancerina työosuuskunnan ulkopuolella.

Esimerkiksi työttömyysturvaa haettaessa on ilmoittauduttava ensin TE-toimistoon. TE-toimisto antaa työvoimapolitiittisen lausunnon Kelalle tai työttömyyskassoille, että kyseessä on työtön työnhakija, joka voi ottaa kokoaikaista työtä vastaan. Näin hän on oikeutettu samaan työttömyyskorvausta työttömyyden ajalta. Mikäli kyseessä on päätoiminen yrittäjä, tai freelancer sellaiseksi tulkitaan, työttömyyskorvausta ei voi saada. (Ammattiliittojen itsensätyöllistäjien yhteistyöryhmä 2017.) Rajanveto päätoimisen yrittämisen ja sivutoimisuuden välillä on kuitenkin vaikea tehtävä, koska freelancereiden työt ja tulot saattavat vaihdella paljon. Välillä freelancer voi olla päätoimisesti palkkatyössä tai yrittäjämäisessä työssä, ja välillä taas ei. Työtilanne saattaa vaihdella lyhyen ajan sisällä paljonkin.

Freelancerit ovat näin lakien lisäksi viranomaisten tulkinnan armoilla, mitä tulee heidän sosiaaliturvaansa tai työttömyysturvaan. Ilmoittautuminen työttömäksi työnhakijaksi vaatii freelancerilta siten myös paljon todistelua omasta työn tekemisen muodosta, ja tämä taas vie paljon aikaa, varsinkin jos tätä joutuu tekemään usein.

“ - - Olen hakenut (työttömyysturvaa), ja viime kesänä jätin hakematta, kun aloitin sen prosessin. Lähetin noin 15 A-nelosta joka ikisestä hommasta, jonka mä oon tehnyt. Kuinka pieni tai iso tahansa. Kaikki tunnit pitää olla, minne se on tehty, milloin se on tehty, mitä on tehty...ja sitten siitä huolimatta tuli lisäselvityspyyntöjä A4:n verran ammattiliitosta, ja sit mä olin silleen, että ei saatana mä en jaksa. - - “
(nainen, graafikko, 52v.)

Tähän viranomaisten vaatimaan todisteluun ja byrokratiasta aiheutuvan prosessin epävarmuuteen työosuuskunta nähtiin yhtenä ratkaisuna. Työosuuskunnassa kaikki tehdyt työt kiertävät saman työnantajan kautta. Näin myös työtodistusten saaminen on vaivattomampaa, mikäli työttömyyskorvausta pitää hakea, ja omaa työn tekemisen muotoa viranomaisille todistaa.

“ - - Sitten kun sä oot työsuhteessa siihen työosuuskuntaan, niin sä oot ollut vaan yhteen paikkaan työsuhteessa. Sä saat sen yhden paikan kautta ne kaikki (työtodistukset) vaikka sä oisit ollut miljoonaan paikkaan työsuhteessa. “
(mies, ohjaaja, 46v.)

Lisäksi haastatteluissa nousi myös esille, että tulkinnat freelancerin työsuhteen laadusta voivat vaihdella sen mukaan, kuka viranomainen tulkintaa tekee. Esimerkiksi yksi haastateltavista mainitsi, että eri työttömyyskassat voivat tehdä erilaisia päätöksiä siitä, onko esimerkiksi työosuuskunnassa työskentely työsuhteista.

“ - - Mä olin monta kymmentä vuotta insinöörien, arkkitehtien ja freelancerien työttömyyskassan jäsenenä hyvin hyvin kauan, kun pari vuotta siirryin journalistiliiton FINKA-työttömyyskassaan. Mä siirryin siihen siksikin, että mä kuulin, että FINKA suhtautuu työosuuskunta työskentelyyn, että sillä ei olis mitään epäilystä, että ne olis työsuhteisia. - - ” (nainen, toimittaja, 62v.)

Tämä haastattelukatkelma kertoo siitä, että lakien ja säännösten noudattaminen on myös tulkinnanvaraista, ja freelancerit joutuvat elämään epävarmuudessa, koska viranomaisten tulkinnan lopputulosta sosiaaliturvapäätöksiin on vaikea tietää edeltä käsin.

Lisähaasteena haastatteluissa mainittiin myös pää- ja sivutoimisen yrittäjyyden määrittelemisen, koska myös tämä riippuu viranomaisten kuten esimerkiksi TE-toimiston tai työttömyyskassojen tulkinnasta. Tämä on myönnetty haasteeksi myös sosiaali- ja terveysministeriön taholta, joka hallinnoi sosiaaliturvalakeja ja vastaa niiden toimeenpanosta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017). Lisäksi myös freelancerin oma tulkinta omasta freelancer-työn työllistävyyydestä saattaa vaikuttaa siihen, että hän ei ole oikeutettu työttömyyskorvaukseen. TE-toimistoon ilmoittauduttaessa virkailija voi tulkita freelancerin esimerkiksi päätoimiseksi yrittäjäksi, jos hän sanoo etsivänsä aktiivisesti asiakkaita tai harjoittavansa yritystoimintaa (Ammattiliittojen itsensätyöllistäjien yhteistyöryhmä 2017). Tämä tuotiin haastatteluissa esille. Esimerkiksi jo pelkän freelancer-käsitteen mainitseminen koettiin tulkittavan helposti yrittäjyydeksi viranomaisten taholta, joten sen käyttämistä epäroitiin haastatteluissa.

“ - - Pitää olla tosi tarkka, että millä termillä itseään kutsuu, että ei rinnastu yrittäjäksi. Freelancer on ilmeisesti, että jos sanoo, että on freelancer, niin se ilmeisesti semmoseen semiyrittäjyyteen ilmeisesti yhdistetään. - - ”
(nainen, graafikko, 32v.)

Haastatteluissa nousi tiivistäen kaiken kaikkiaan esille, että työosuuskunnan jäsenyyden toivottiin selkeyttävän freelancereiden sekavaa työmarkkina-asemaa viranomaisten edessä, ja että heidän olisi helpompi todistaa työosuuskunnan kautta työsuhteisuus. Tätä kautta työosuuskunnan jäsenyys voi vähentää myös sosiaaliturvan saamisen byrokraattisuuteen liittyvää epävarmuutta. Hakija tietää siten varmemmin, mikä on sosiaaliturvan haun lopputulos.

8 Yhteisöllisyys ja sosiaalinen tuki media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa

Viimeisessä analyysini pääluvussa käsittelem työosuuskunnan vaikutusta media- ja kulttuurialan freelancereiden yhteisöllisyyteen ja sosiaaliseen tukeen. Työosuuskuntia on esitetty yhteisölliseksi vaihtoehdoksi yksilökeskeiseen ja joustavaan työelämään erityisesti kulttuurialalla, jossa myös yksin tehtävä työ on yleistä (Sandoval 2016). Tutkimuksissa prekaarissa asemassa olevilla on myös todettu puutteita työpaikan sosiaalisessa ilmapiirissä, työyhteisöltä saatavassa arvostuksessa ja työkavereilta sekä esimiehiltä saadun tuen määrässä (Pyöriä & Ojala 2016).

Työn yhteisöllisyyden ongelmista puhuttaessa tullaan lähelle myös ammatillista järjestäytymistä ja solidaarisuutta. Voisivatko työosuuskunnat olla myös paikkoja, jossa prekaarissa asemassa olevat freelancerit voisivat parantaa työnsä oikeuksia ja työehtojaan? Näihin ammatillisen yhteisöllisyyden teemoihin etsin vastauksia tässä viimeisessä analyysiluvussa.

8.1 Mahdollisuuksia yhteisöllisyyteen internetissä sekä tapaamisissa

Kuten freelancereiden työtä käsittelevässä analyysikappaleessa kävi ilmi, työ työosuuskunnissa on melko itsenäistä ja yksinyrittäjämäistä, vaikka työtä tehdään palkansaajana. Kaiken kaikkiaan haastatteluista välittyi päällisin puolin kuva, että media- ja kulttuurialan freelancereiden työosuuskunnat eivät ole käytännössä kovinkaan yhteisöllisiä paikkoja, mitä tulee työn tekemiseen. Monet haastateltavista ilmaisivat myös, että he eivät osallistu aktiivisesti työosuuskunnan toimintaan ainakaan, jos aktiivisuutta mitataan kasvokkaisilla kohtaamisilla tai työn tekemisellä yhteisessä toimipisteessä toisten kanssa. Nämä vastaukset ovat samansuuntaisia myös aikaisemman tutkimuksen kanssa, jonka mukaan itsensäyöllistäjien työosuuskunnat eivät ole yhteisryttämisen paikkoja, vaan ne palvelevat enemmän itsensäyöllistäjien oman työn saantia ja tekemistä (Puusa & Hekkila 2015). Kuten ensimmäisestä pääluvusta kävi ilmi, tuloksieni mukaan työosuuskunnan jäsenet keskittyvät työllistämään pääasiassa itseään kuten he tekivät myös freelancereina työosuuskunnan ulkopuolella.

“ - - No kyllähän me ollaan jonkun verran toistemme kanssa tekemisissä, mutta aika vähän, kun meillä ei oo semmosta omaa toimipistettä ollenkaan, sellasta mistä me niin kuin lähettäs liikenteeseen tai tehtäis. Tai kaikki aina tulis aina sinne. Kaikki tekee vähän siellä täällä. Ei se meille tuota mitään muuta, ja sitten pidetään noi pakolliset kokoukset. Näissä isommissa osuuskunnissa kuten, niin siellä järjestetään tämmöstä yhteistoimintaa. - - ” (mies, ohjaaja, 46v.)

Varsinkin pienempien työosuuskuntien kohdalla fyysinen yhdessä tekeminen tai muiden työntekijöiden näkeminen oli haastatteluiden mukaan vähäistä, koska esimerkiksi yhteisiä työtiloja yhtä työosuuskuntaa lukuun ottamatta ei ollut, tai haastateltavat eivät ainakaan olleet varmoja yhteisten tilojen olemassaolosta. Myöskään isommilla työosuuskunnilla ei ollut yhteisiä työtiloja pahemmin tarjolla, mutta mahdollisuus toimitilojen vuokraamiseen kuitenkin oli työosuuskunnan kautta. Isommissakin työosuuskunnissa työtilat olivat lähinnä hallinnollisia tiloja, joissa muutama ihminen hoiti paperityötä, hallinnointia ja esimerkiksi jäsentensä laskutusta. Tämä on sinänsä ymmärrettävää, koska toimitilat ovat iso kustannuserä ja nostavat työosuuskunnan hallintomaksun hintaa sekä suurentavat pienituloisten freelancereiden toimeentuloriskiä. Lisäksi haastateltavien mukaan yhteisiä työtiloja olisi muutenkin vaikea järjestää, koska jäsenet saattoivat asua eri kaupungeissa ja jäsenmäärä sekä alojen moninaisuus on monessakin työosuuskunnassa niin suuri, että kaikille yhteisiä toimitiloja ei edes ole mahdollista järjestää.

Yhteydenpito hallinnollisissa asioissa rajoittui myös monissa työosuuskunnissa lakisääteisiin vuosittaisiin kokouksiin, joissa päätetään työosuuskunnan asioista. Toisaalta myöskään vuosikokouksiin kaikki eivät olleet kiinnostuneita osallistumaan, ja asioista ilmoitettiin esimerkiksi internetin välityksellä. Haastateltavien työosuuskunnissa oli toki lakisääteiset hallitukset, jotka tekivät päätöksiä, ja jokaisella oli haastateltavien mukaan mahdollisuus osallistua demokraattisesti näihin päätöksiin vaikuttamiseen.

Vaikka työn tai hallinnollisten asioiden suhteen yhteisöllisyyttä ei tuntunut paljon olevan, niin ainakin isommissa työosuuskunnissa järjestettiin haastatteluiden mukaan kuitenkin silloin tällöin tapaamisia, joissa työosuuskunnan jäsenet pystyvät verkostoitumaan ja tapaamaan toisia, mikäli tähän oli halua. Esimerkkeinä mainittiin erilaiset järjestetyt illanvietot,

pikkujoulut tai koulutustilaisuudet. Nämä tapaamiset nostettiin muutamassa haastattelussa myös tärkeinä esiin yhteisöllisyyden rakentamisen kannalta.

“ - - Tällä hetkellä mä teen sitten kuitenkin tälle asiakkaalle juuri tätä työtä, joten mulla ei oo lähikollegoita suoraan olemassakaan, joten se (työosuuskunta) on mulla vähän niinkuin ainoa käsi tämmöseen jollain tavallaan graafisen maailman ihmisiin, jotka tekevät ehkä rinnastain samankaltaista työtä, ja vähintään jotain yhteistä löytyy, että asioista voi keskustella. Ja on aika ajoin tommosia iltamia, joissa syödään, ja vähän niinkuin kontaktoidaan ihmisiä, ja vähän keskustellaan ja verkostoidutaan. Ja löydetään jotain työasiaa...Näkee ainakin, että ihmiset ovat samoissa tilanteissa välillä helpommissa ja vaikeammassa olosuhteissa ja sieltä tulee vinkkiä edes sun taas. - - “

(mies, pelisuunnittelija, 36v.)

Toisin sanoen ainakin isompien työosuuskuntien järjestämissä tapaamisissa voi saada sosiaalista tukea, jos muita lähikollegoita tai työpaikkaa ei ole ja työtä tehdään pitkälti itsenäisesti, kuten edellisessä haastattelukatkelmassa käy ilmi. Monilla luovilla ammattilaisilla kuten toimittajilla tai graafikoilla yksin tehtävä työ onkin arkipäivää. Toisaalta kaikki jäsenet eivät myöskään erilaisiin tapaamisiin osallistuneet, koska monella oli jo muita töitä tai kiireitä. Kuitenkin erityisesti tilanteessa, jossa työosuuskunta oli ainut työpaikka, mahdollisuus kollegoiden tapaamiseen ja tukeen koettiin työosuuskunnan kautta tärkeäksi.

Vaikka aktiivinen kasvotusten tapahtuva yhteydenpito oli haastatteluiden mukaan satunnaisesti ja vakinaista fyysistä työyhteisöä tai työpaikkaa ei media- ja kulttuurialan työosuuskunnissa tuntunut olevan, niin useampi haastateltava nosti esille, että työosuuskunta luo kuitenkin jonkinlaista taustalla olevaa yhteisöllisyyttä jäsenten välille. Työosuuskunnasta voi saada tarvittaessa sosiaalista tukea ainakin virtuaalisesti tai puhelimella. Kollegoita tai muita työosuuskunnan jäseniä sekä hallintohenkilökuntaa pystyi esimerkiksi tavoittamaan internetin välityksellä sähköpostilla tai sosiaalisten median kanavien kautta. Näiden kanavien kautta pystyi saamaan myös tukea työn tekemiseen, kuten työosuuskunnassa työskentelevä graafikko (nainen, 32v.) kertoo:

V: “ - - Siinä mielessä se on tosi hyvä, koska musta tuntuu, kun oli itse itsensätyöllistäjä toiminimellä niin puuttu ihan täysin se työyhteisö. Ei ollu mitään vertaistukea tai työyhteisöä. Kyllä mä koen, että vaikka tossa aika pintapuoliseksi jää, niin siinä on se back up -yhteisö taustalla.”

H: “ Ainakin netistä tai sähköpostista saa kiinni jotain porukkaa ettei tarvii olla yksin?”

V: “ Nimenomaan.”

Freelancerina työtä tehdään monesti yksin tai vaihtuvissa työsuhteissa, joissa kukaan ei ole neuvomassa. Näin työosuuskunnat muodostavat tulosteni mukaan kanavan ainakin jonkinlaiseen yhteisöllisyyteen ja sosiaalisen tuen saamiseen, joka muuten freelancereilta saattaa monesti puuttua kokonaan. Isompien työosuuskuntien kohdalla tuen saamisen mahdollisuudet ovat hieman paremmat, koska monessa isossa työosuuskunnassa on myös palkattuja henkilöitä hoitamassa hallinnollisia asioita ja tapahtumia, mutta toisaalta jonkinlaisen kollegiaalisen tuen saaminen esimerkiksi internetin välityksellä on mahdollista kaikissa työosuuskunnissa, eikä siten täysin yksin oman työnsä kanssa tarvitse jäädä. Vaikka yhteisiä työtiloja ei olisikaan, niin tältä osin työosuuskunnat voivat osin paikata yhteisöllisyyden tai sosiaalisen tuen puutetta freelancereiden työssä media- ja kulttuurialalla.

8.2 Työosuuskunta ammattiyhdistyksenä – tukea työn oikeuksissa

“ - - Ja mä koen, että se on myös kiva, että voi sanoo, että voi sanoo, että on siellä töissä, että tavallaan kuulua freelancerina johonkin. Niin se on tavallaan jotenkin iisimpää. Ja sitten mulla on se tuki siellä, että vaikka...se on vähän niin kuin ammattiliittoon kuuluminen. Se arvo tulee siinä poikkeustilanteessa tosi suureksi. Vaikka se voi pitkään aikaan tuntua, että se ei oo niin keskeinen tai tärkeä, mutta sitten kun sulla on joku kriisitilanne työn kanssa, niin sulla on samaan hintaan tilanne, jossa ihmiset auttaa sua. - - ” (nainen, toimittaja, 30v.)

Vaikka työosuuskunta on laissa yhtiömuoto, niin haastatteluissa kävi ilmi, että työosuuskunnalla ja luovan alan työntekijöiden kiinnostuksella työosuuskuntiin on selkeästi

taloudellisten tavoitteiden, kuten työllistämisen lisäksi selkeästi myös sosiaalisia tarpeita ja sosiaalista turvallisuutta tyydyttävä puoli. Normaalissa palkkatyössä työntekijällä on työpaikka, joka tuo velvollisuuksia, mutta toisaalta se tarjoaa myös sosiaalista turvaa markkinoilta (Julkunen 2008, 45–46). Tämä tuli jo edellä esille, koska yksi keskeinen analyysin tulos oli, että media- ja kulttuurialalla olevat freelancerit kokevat työntekijän sosiaaliturvan piiriin pääsyn yhdeksi pääasialliseksi syyksi liittyä työosuuskuntaan.

Lainsäädännön lisäksi myös ammattiyhdistyksillä on Suomessa ollut merkittävä rooli työntekijöiden suojelussa ja työehtojen parantamisessa sekä valvonnassa. Haastatteluissa nousikin esille viitteitä, että työosuuskunnat voisivat toimia osin myös ammattiyhdistysliikkeiden tavoin ammatillisen yhteisöllisyyden ja järjestäytymisen paikkoina, jotka voivat tarjota tukea työntekijöille. Media- ja kulttuurialalla onkin perustettu 2017 esimerkiksi Journalistiliiton toimesta Mediakunta-työosuuskunta tukemaan keikkatyötä tekeviä viestinnän alan ammattilaisia ja freelancereita. Tälle voi olla tilausta etenkin nykytilanteessa, koska freelancerit luetaan lainsäädännössä nykyisin pitkälti yksinyrittäjiksi. Perinteiset ammattiliitot saattavat tällä perusteella evätä tukeaan freelancereilta, koska ammattiyhdistysliikkeet eivät ole perinteisesti ajaneet yrittäjien oikeuksia tai työehtoja.

Useammassa haastattelussa nousikin esille, että työosuuskunnat toimivat ainakin osin tai ainakin niillä olisi potentiaalia toimia yrittämisen lisäksi myös ammattiyhdistyksiin verrattavina organisaatioina ja ajaa tätä kautta freelancereiden sosiaalisia ja kulttuurillisia tarpeita. Ainakin osa media- ja kulttuurialan työosuuskunnista on havaintojeni mukaan muutakin kuin pelkkiä yrityksiä tai yrittämisen paikkoja, ja ne pyrkivät tarjoamaan myös sosiaalista turvaa freelancereille ja toimimaan ammattiliiton tavoin. Vaikka haastatelluista työosuuskunnan jäsenistä monet kuuluivat myös perinteisiin liittoihin, kuten toimittajat esimerkiksi Journalistiliittoon, niin haastatteluissa nousi myös esille, että liiton valinta voi olla vaikeaa, koska työtä tehdään eri paikkoihin ja omaa alaa tai työn tekemisen muotoa tukeva ammattiliitto voi olla vaikeaa löytää tai hahmottaa.

“ En kuulu liittoon tällä hetkellä. Kun se on tosi vaikee tälleen niinkun, että mikä se liitto ois nyt kun mä en varsinaisesti. Sillon kun mä olin määräaikaisessa kokoaikatyössä tuolla lehdessä, niin silloin se oli loogista kuuluu Journalistiliittoon, nyt oon vähän tässä arponut. Nyt oon toistaiseksi tota työttömyyskassaan maksanut, mutta oon miettinyt tässä. Kyllä itelleni koen tärkeeks sen järjestäytymisen, niin en oo nyt keksinyt, että mihin liittoon sitä liittyisi. ” (nainen, graafikko, 32v.)

“ Mä maksan vaan ja ainoastaan kassaan. Joskin mä pohdin sitä, että saisinkohan mä raapastua jonkunlaisen portfolion aikaseksi jonain päivänä, että mä pääsisin Ertoon. Siitä saattas olla ammattillisesti enemmän hyötyä kuin jos mulla saattaa edelleenkin olla liittona joku YKY, joka on siis yliopiston henkilökunta, jota en oo vuosiin enää ollut. - - ” (mies, pelisuunnittelija, 36v.)

Haastatteluissa nousi esille, että varsinkin isommat työosuuskunnat voisivat toimia myös ammattiyhdistysten tapaisina organisaatioina, joissa freelancerit voisivat kehittää kollektiivisesti omia työehtoja ja oikeuksia. Työosuuskunnat voivat tarjota apua esimerkiksi työn hinnoitteluun. Koska työosuuskunnissa työskentelevien laskutukset kiertävät työosuuskunnan kautta, varsinkin isoille työosuuskunnille muodostuu kattavaa tietoa alan hinnoittelusta.

Haastatteluissa välittyi myös kuva, että työn hinnoittelu on freelancereilla yleensä varsin moniulotteinen asia, ja yhtä vastausta haastateltavat eivät hinnoittelun muodostumiseen osanneet antaa. Työn hinta esimerkiksi toimeksiantosuhteessa ei määräydy selkeän kaavan tai työehtosopimuksen mukaan, vaan haastatteluissa esille tuli, että jokainen hinnoittelee tai määrittelee omien töidensä hinnan itse esimerkiksi kokemukseen perustuen tai joidenkin isojen asiakkaiden maksamien hintojen perusteella. Toisaalta esimerkiksi journalisteille on olemassa liitolla myös suosituksia. Haastatteluissa välittyi kuitenkin kuva, että ”hiljaista” tietoa työn hinnoittelusta on vaikea saada kulttuuri- ja media-alalla. Työosuuskunta voikin antaa haastatteluiden mukaan tukea oman työn oikeanlaiseen hinnoitteluun. Näin freelancerit voivat esimerkiksi välttää tilanteita, että joku ei tee töitä alihintaan ja polje myös freelancereiden yleistä palkkatasoa, varsinkin kuin media-alalle on valmistunut paljon ihmisiä ja kilpailu on paikoista kovaa.

“ - - Sit se mikä on ollut tosi vaikeeta, mikä on ollut mulle tosi vaikeeta, vaikka on ollut pitkä historia, niin oman työn hinnoittelu. Mikä on tällä alalla varsinkin tosi hys hys, että ei rahasta puhuta, niin se pitää aina jokaisen ihmisen, joka tälle alalle tulee, niin se oman työnsä hinnoittelu pitää pätkäillä se sopiva hintataso ja tälleen. - - Tässä on tavallaan jokaisella vastuu siitä koko alasta, että ei polje niitä hintoja tai tee niin kuin puoli-ilmaiseksi. - - ” (nainen, graafikko, 32 v.)

Haastatteluiden mukaan varsinkin isommat työosuuskunnat pystyvät tarjoamaan apua hinnoittelussa.

“ Sit sieltä voi pyytää tukea toiminnanjohtajalta siihen hinnoitteluun, jos on epävarma. Niillehän kertyy tietoa sieltä järjestelmästä, että mitä ihmiset laskuttaa tunnissa, ja mitä eri asiakkaat maksaa. Mä en tiedä vielä, että sitä olisi sovellettu, mutta se on semmonen, että mä nään ite ja odotan, että sen datan kautta ois antaa jäsenille suuntaviivoja, että mikä ois realismia. ” (nainen, toimittaja, 30v.)

Vaikka työosuuskunnilla olisi potentiaalia olla ammatillisen yhteisöllisyyden ja järjestäytyneisyyden paikkoja, niin toisaalta moni haastateltava suhtautui tähän myös hieman epäileväisesti, ja useammassa haastattelussa ei uskottu, että esimerkiksi työn alihinnoitteluun jollain tavalla kuitenkaan käytännössä puututtaisiin. Lisäksi yleisellä tasolla käytäntö kuitenkin oli se, että jokainen määrittää oman työnsä hinnan ja työn määrän itse. Kun jokainen tekee työnsä itse, ja työosuuskunta ei muuta tilannetta, työosuuskunnan jäsenet myös kilpailevat käytännössä samoista töistä markkinoilla.

“ - - vaikka kaikki melkeen tai tekee saman tyyppisiä hommia, mutta...jos nyt suoraan sanotaan, niin me ollaan toistemme kilpailijoita. - - ”
(nainen, graafikko, 52v.)

Kuten tässä tutkimuksessa on ilmennyt, työosuuskunnan jäsenet työskentelevät media- ja kulttuurialalla melko freelancerinomaisesti, vaikka he ovat jäseninä työosuuskunnassa. Työosuuskunta ei siis poista työmarkkinoiden todellisuutta, jossa freelancer-työn tekijät myös kilpailevat samoista työtilaisuuksista, hinnoittelevat omaa työtään ja työskentelevät itsenäisesti eri työnantajille työosuuskunnan kautta.

Tästä huolimatta ainakin isommilla työosuuskunnilla on analyysini mukaan kuitenkin ainakin jonkinlaista potentiaalia toimia myös ammattiliittojen kaltaisina toimijoina, jotka voisivat tukea, auttaa ja kouluttaa freelancereita sekä välittää tietoa työn hinnoittelusta ja työehdoista freelancereiden välillä. Tällä taas voi olla vaikutusta pitkällä tähtäimellä esimerkiksi freelancereiden palkkasolidaarisuuteen tai ammatilliseen yhteisöllisyyteen. Freelancerina toimiminen voidaan alkaa nähdä työosuuskuntien ja niissä tehtävän työn kautta sosiaalisesti ja kulttuurillisesti myös enemmän yhtenä työn tekemisen uutena muotona kuin rinnastettavana yksinyrittämiseen. Työosuuskunnilla on siis mielestäni ainakin tulevaisuudessa mahdollisuuksia toimia freelancereille myös jonkinlaisina ammatillisen järjestäytymisen tai ammatillisen tuen paikkoina, varsinkin jos freelancereiden määrä Suomessakin kasvaa, ja heidän pitää organisoida omaa työtään. Tähän organisoimiseen työosuuskunnat voivat antaa ainakin osin työkaluja, vaikka tiivistä kansakäymiseen ja ammatilliseen yhteisöllisyyteen perustuvaa yhteyttä ei muodostuisikaan.

9 Lopuksi

Tässä tutkimuksessa tarkoitukseni oli vastata kysymykseen: ***Miten työosuuskunnat voivat tarjota ratkaisuja prekaarista, epävarmasta työstä aiheutuviin ongelmiin media- ja kulttuurialan freelancereille?*** Prekaaria freelancer-työtä lähestyin teoriassa kirjallisuuteen pohjautuen kolmen prekaarin työn ongelman kautta:

- Epätyypilliset työsuhteet ja toimeentulon heikkous
- Työn oikeuksien ja sosiaalisen turvan puutteet
- Yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen ongelmat

Seuraavaksi teen tutkimuksen tulosten yhteenvedon, tarkastelen tutkimuksen onnistumista ja pohdin lopuksi, mitä tulokset merkitsevät.

9.1 Tulosten yhteenveto

Ensimmäisenä prekaarin työn ongelmana tutkimuksessa analysoin, onko työosuuskunnilla vaikutusta freelancer-työn epätyypillisyyteen ja toimeentulon heikkouteen media- ja kulttuurialalla. Tulosteni mukaan työn tekemisen malli tai epätyypillisisyys eivät muutu freelancereiden työosuuskunnissa, vaikka freelancerit työskentelevätkin palkansaaajina. Tutkimissani työosuuskunnissa kysymys ei ole erityisemmin yhteisryttämisestä, jossa kollektiivisesti tai solidaarisesti pyritäisiin parantamaan kaikkien työosuuskunnan jäsenten asemaa työmarkkinoilla. Freelancerit ovat pääasiassa työosuuskunnissakin itse vastuussa töiden hankinnasta, työllistymisestään ja työstä saatavasta toimeentulosta.

Työosuuskunnat ja niiden kautta toimivat freelancerit toimivat markkinoilla kuten muutkin freelancerit, joten heidän pitää löytää itselleen töitä ja hankkia toimeentuloa. Tämä ei tutkimuksen mukaan muutu, vaikka työskennellään työosuuskunnissa. Tämä on tullut esille myös aikaisemmassa tutkimuksessa itsensätyöllistäjien kohdalla (Puusa & Hokkila 2015). Moni freelancer tekee töitä myös muualle kuin työosuuskuntaan esimerkiksi palkkatyösuhteissa. Työosuuskunnan kautta työskennellään osin kokoaikaisesti, mutta valtaosin satunnaisesti (Moilanen 2010). Työosuuskunnat eivät muuta myöskään tilannetta, jos

yritykset työmarkkinoilla haluavat käyttää freelancer-työvoimaa tai jos luoville aloille on koulutettu liikaa työvoimaa. Vaikka työosuuskunnat ottavat sosiaalisia näkökantoja huomioon, eikä niiden tavoite ole vain voiton tavoittelu, ovat ne osa markkinoita ja ympäröivää talousjärjestelmää (Sandoval 2016).

Freelancereiden työosuuskunnat eivät myöskään määrää tai tarjoa suoraan työtä, koska työosuuskunnissa työntekijät ovat itse demokraattisesti omistajia, eikä työosuuskunnissa ole edes suoraan olemassa työtä määräävää tahoa tai johtajaa. Haastatteluissa tuli kuitenkin esille, että työosuuskunnat voivat tarjota jossain määrin synergiaa eli mahdollisuutta yhdessä työskentelyyn tai työn jakamiseen freelancereiden välillä, mutta tämä oli tulkintani mukaan melko satunnaista, eikä tavallista. Monen freelancerin kuten toimittajan ja graafikon työ on kuitenkin käytännössä pitkälti yksin tehtävää työtä ja freelancerit kilpailevat samoista työtilaisuuksista, vaikka ovat jäsenenä työosuuskunnassa.

Toisaalta tarkasteltaessa työosuuskuntaan liittyneiden freelancerien koko toimeentuloa, joka kattaa tulojen lisäksi menot, työosuuskunnassa toimimisella on tutkimukseni mukaan etenkin menojen hallinnan suhteen hyötyä freelancereille. Freelancerit pystyvät jakamaan kustannuksia kuulumalla työosuuskuntaan, oli kyseessä sitten esimerkiksi kalustoon, työtiloihin tai hallintoon liittyvät kustannukset. Tämä investointien jako on nostettu myös osuuskuntia käsittelevässä kirjallisuudessa yhdeksi osuuskuntien hyväksi puoleksi (Troberg 2014). Tulkintani mukaan menojen hallinta vaikuttaa olennaisesti myös toimeentuloriskiin ja epävarmuuteen.

Yksi tärkeimmistä työosuuskunnan tarjoamista palveluista freelancereiden työosuuskunnille maksamille hallintomaksuille oli kirjanpitäjän tai tilitoimiston palkkaaminen. Tämän avulla freelancereille tarjoutui mahdollisuus laskutukseen. Mahdollisuus laskutukseen voi haastatteluiden mukaan olla freelancerille myös työnsaannin kannalta etu, koska kaikki yritykset eivät välttämättä halua palkata työntekijää yritykseen, vaan hoitaa työn laskutuksella, ja ulkoistaa työn freelancerille. Yksinyrittäjänä toimivalle freelancerille kirjanpitäjän palkkaaminen koettiin taas tulevan kalliiksi ja olevan myös riski, koska toimeentulo on pientä. Itse laskutuksen- ja kirjanpidon hoitaminen koettiin myös hankalaksi ja aikaa vieväksi, mikä taas on pois työn tekemisestä ja tulojen saamisesta. Toisin sanoen tulosteni perusteella työosuuskunta voi vähentää toimeentuloon liittyvää riskiä tai epävarmuutta, koska

työosuuskunnan kautta yksinyrittämiseen ja freelancerina toimimiseen liittyvät menot ovat jaettavissa ja niitä on helpompi hallita. Menojen ja yritysriskin hajauttaminen on myös aikaisemman tutkimuksen perusteella yksi motivaatiotekijä ja työn turvallisuutta lisäävä tekijä, joita itsensätyöllistäjät työosuuskunnista toivovat saavansa (Puusa & Hokkila 2015).

Yleisesti haastatteluissa toistunut ja samalla analyysini mukaan ehkä tärkein syy työosuuskuntaan liittymiseen oli kuitenkin työntekijän sosiaaliturvan piiriin pääsy. Oikeus työntekijöiden sosiaaliturvaan on myös aikaisemmassa tutkimuksessa ja kirjallisuudessa nostettu yhdeksi tärkeäksi tekijäksi, miksi työosuuskunnat voisivat kiinnostaa itsensätyöllistäjiä (esim. Peltokoski & Pirkkalainen 2017; Puusa & Hokkila 2015). Viime vuosien sosiaaliturvalakien uudistusten myötä freelancereista on tehty juridisesti yhä enemmän yrittäjiä, ja haastatteluissa nousi esille, että freelancerit halusivat välttää tätä yrittäjiksi määrittelyä. Työosuuskunnassa freelancerit voivat säilyttää työntekijän aseman maksamalla tehdystä työstä työntekijän sosiaalivakuutusmaksuja ja näin he saavat oikeuden palkansaajan sosiaaliturvaan. Freelancerin ei siten tarvitse hankkia sosiaaliturvaa itsenäisesti kuten yrittäjien, mikäli hän toimii toimeksiannoilla. Haastatteluissa esille nousi, että esimerkiksi yrittäjäeläkevakuutuksen ottamista koitettiin välttää, koska sen koettiin leimaavan freelancerin juridisesti ja viranomaisten silmissä yrittäjäksi, ja myös vakuutuksen hinta koettiin riskiksi vaihteleviin tuloihin nähden. Myös työttömyysturvan piiriin pääsy koettiin erityisen tärkeäksi tekijäksi, koska freelancereiden työt ja tulot vaihtelevat kuukausittain tai kausittain. Yksinyrittäjilläkin on työttömyysturva, mutta käytännössä yrittäjämäinen päätoiminen työskentely pitää lopettaa ja ilmoittautua työttömäksi työnhakijaksi ennen kuin siihen voi saada oikeuden. Tämän takia palkansaajan työttömyysturvan piiriin pääseminen ehkäisee merkittävästi toimeentulosta aiheutuvaa epävarmuutta.

Lisäksi työosuuskunnat voivat mahdollisesti helpottaa viranomaisten kanssa toimimista. Haastatteluissa nousi esille, että epävarmuutta aiheuttaa viranomaisten tapauskohtainen tulkinta freelancer-työn luonteesta; onko freelancer työntekijä vai yksinyrittäjä? Tämän todistelun taas mainittiin vaativan paljon byrokratiaa, ja esimerkiksi sosiaaliturvan haun lopputulokset saattoivat vaihdella ja päätöksiä sai jännittää.

Viimeisenä prekaariin työhön kirjallisuudessa liitettävänä ongelmana tutkin työosuuskuntien vaikutusta freelancereiden yhteisöllisyyteen ja sosiaaliseen tukeen. Prekaareilta työntekijöiltä

on kirjallisuudessa esitetty puuttuvan esimerkiksi ammatillista yhteisöllisyyttä ja sosiaalista tukea (esim. Pyöriä & Ojala 2016; Standing 2011; Sandoval 2016). Tulosteni mukaan freelancereiden työosuuskunnat eivät ole lähtökohtaisesti yhteisöllisiä paikkoja, jos yhteisöllisyydellä tarkoitetaan työskentelyä esimerkiksi samassa työpaikassa tai työtilassa. Kuitenkin haastatteluissa tuli ilmi, että vaikka vakituista työyhteisöä ei ollut, niin freelancereiden työosuuskunnat tarjoavat taustatukea ja mahdollisuutta verkostoitumiseen muiden freelancereiden kanssa esimerkiksi erilaisissa tilaisuuksissa, joita varsinkin isommat työosuuskunnat järjestävät. Jäsenten välillä yhteydenpito tapahtui internetissä esimerkiksi sähköpostin tai sosiaalisen median välityksellä. Lisäksi työosuuskunnan hallintoon pystyi ottamaan yhteyttä, ja sieltä sai tukea. Eli freelancereiden työosuuskunnat voivat tämän tutkimuksen mukaan tarjota ainakin jonkinlaisia mahdollisuuksia verkostoitumiseen, yhteisöllisyyteen ja taustatukeen. Tämän lisäksi työosuuskunnilla on ainakin potentiaalia luoda myös ammatillista järjestäytymistä, jolla voi olla vaikutusta myös työehtoihin tiedon lisääntyessä ja organisoitumisen laajentuessa. Tutkimuksen tulosten mukaan työosuuskunnat voivat auttaa esimerkiksi pitkällä tähtäimellä ja tiedon levitessä freelancereiden työn hinnoittelussa, joka on muuten ongelmallista.

Taulukko 1 Tulosten yhteenveto: Miten työosuuskunnat voivat tarjota ratkaisuja prekaarista, epävarmasta työstä aiheutuviin ongelmiin media- ja kulttuurialan freelancereille?

Epätyypilliset työsuhteet & toimeentulon heikkous	Työosuuskunta ei muuta epätyypillistä freelancer-työn tekemistä, vaikka niissä toimitaan palkansaajina. Työosuuskunnissa työskennellään pitkälti freelancermaisesti ja hankitaan työt itse, yleensä useasta eri tulolähteestä. Työosuuskunta auttaa kuitenkin hallitsemaan ja jakamaan yrittäjyydestä seuraavia tulo- ja menoriskejä.
Työn tekemisen oikeuksien & sosiaalisen turvan puutteet	Työosuuskunta oikeuttaa freelancerin työntekijän sosiaaliturvaan ja etenkin työttömyysturvaan. Työosuuskunnan toivottiin vähentävän myös byrokratiaa sosiaaliturvan haussa ja vähentävän epävarmuutta viranomaisten kanssa asioidessa sosiaaliturvan haun lopputuloksista.

Ammatillisen yhteisöllisyyden & sosiaalisen tuen puutteet	Työosuuskunnat tarjoavat hallinnollista taustatukea työn ongelmissa, työn laskutuksessa ja työehdoissa. Yhteydessä ollaan esim. internetissä. Lisäksi isommissa työosuuskunnissa on tilaisuuksia, joissa työntekijät voivat verkostoitua ja saada vertaistukea. Vakituinen ammatillinen yhteistoiminta tai yhteiset työtilat eivät ole kuitenkaan tyypillisiä.
--	--

9.2 Tutkimuksen ja tulosten pohdinta

9.2.1 Tutkimuksen onnistuminen

Tässä tutkimuksessa määrittelin prekaarin työn aikaisemman kirjallisuuden perusteella ensisijaisesti työmarkkinoilla ilmenevien työn epävarmuuksien kautta. Tavoitteenani oli tarkastella, voiko työosuuskunta vähentää freelancereiden työn epävarmuutta työmarkkinoilla. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että tämä laadullinen tutkimus ei ole tilastollisesti yleistettävissä kaikkiin työosuuskuntiin, ja se rajautuu vain osaan media- ja kulttuurialan työosuuskunnista Suomessa. Lisäksi osuuskunnat ja työosuuskunnat eroavat myös sen mukaan, miten työosuuskuntia säädellään esimerkiksi eri valtioissa lakien toimesta. Mielestäni tutkimuksessa on edustettuna kuitenkin suhteellisen hyvä näyte Suomessa toimivia erilaisia ja erikokoisia media- ja kulttuurialan työosuuskuntia (6 kpl), joista tein laadullista analyysiä näissä työosuuskunnissa eri ammateissa toimivien freelancereiden (8 henkilöä) haastattelujen pohjalta.

Vaikka moni tutkimukseni tulos oli samansuuntainen aikaisemman freelancereita ja työosuuskuntia käsittelevän tutkimuksen kanssa, koin saavani tutkimuksen avulla kuitenkin lisää tietoa freelancereiden työosuuskunnissa työskentelystä, ja työskentelyn vaikutuksesta freelancereiden sosiaalisen turvan ongelmiin, jotka ovat sosiaalipolitiikan keskiössä. Tätä aihepiiriä, joka yhdistää freelancer-työn ja työosuuskunnissa työskentelyn ratkaisuna freelancereiden ongelmiin, ei ole akateemisessa empiirisessä tutkimuksessa suoraan käsitelty Suomessa.

Lisäksi tutkimuksen reliabiliteetin ja validiteetin näkökulmasta on tärkeä tuoda esiin, että operationalisoin prekaarin työn tässä tutkimuksessa käsittämään suhteellisen objektiivisesti

mitattavia työmarkkinoiden ongelmia ja riskejä kuten *työn epätyyppillisyyttä, matalia tuloja sekä sosiaaliturvaa ja yhteisöllisyyden ongelmia*. Prekaarin työn määrittelemisen epävarmuuden näkökulmasta voisi ottaa lukuun myös enemmän subjektiiviset kokemukset tai toisenlaiset määritelmät, jotka eivät painotu niin paljon teoriaan. Toisaalta tämän tutkimuksen prekaarin työn määritelmää puoltaa se, että edellä mainittuja teemoja on käytetty määrittämään preekaria työtä myös aikaisemmassa tutkimuskirjallisuudessa. Siispä kun puhutaan epävarmasta työstä, puhutaan pitkälti ainakin edellä mainituista ongelmista työmarkkinoiden tasolla. Prekaarin työn ongelmat ovat yleisellä tasolla myös yhteneväisiä monen freelancerin työn problematiikan kanssa, ja myös tälle voi tutkimuskirjallisuudesta löytää tukea.

9.2.2 Tulosten pohdinta – yrittäjyyden riskeiltä turvaan työosuuskuntaan

Tiivistäen työosuuskunnat eivät ole siis media- ja kulttuurialan freelancereille ensisijaisesti yhteisyrittämisen tai tiiviin yhteisöllisyyden paikkoja. Työosuuskunnat eivät kaikille ole myöskään edes ensisijaisen työllistymisen paikkoja, koska työosuuskunta on vain yksi väylä monelle freelancerille työllistyä. Oma käsitykseni tutkimusta aloittaessa oli, että freelancereiden työosuuskunnat toimisivat kollektiivisemmin. Kollektiivisuutta ja yhdessä työn tekemistä prekaarin työn vastapainoksi on myös toivottu prekaaria työtä käsittelevässä kirjallisuudessa. Todellisuus vaikutti kuitenkin haastatteluiden ja tutkittavien työosuuskuntien perusteella erilaiselta. Tältä osin työosuuskunnat eivät ole tutkimukseni mukaan kaiken kattava ratkaisu freelancereiden yhteisöllisyyteen, ainakaan jos sillä viitataan yhdessä työskentelyyn.

Tähän voi pohtia olevan monia eri syitä. Freelancereiden työn luonne on monesti luonnostaan varsin itsenäistä ja yksinäistä työtä kuten graafikoiden ja toimittajien tapauksessa. Tällöin myös työn synergiaedut voivat olla vähäiset. Esimerkiksi kahden graafikon työpanokset eivät merkittävästi täydennä toisiaan, vaan heidän tilanteensa voi olla enemmän käytännössä kilpailullinen työosuuskunnassakin. Työosuuskuntien jäsenet saattavat myös asua eri kaupungeissa, kuten tapahtuu etenkin suuremmissa työosuuskunnissa. Toisaalta esimerkiksi monialaista osaamista vaativissa työryhmissä luonnostaan toimivat freelancerit kuten tv-ohjaajat voivat mahdollisesti paremmin hyödyntää työosuuskuntien verkostoja. Lisäksi freelancereiden työn määrät vaihtelevat. Osa tekee työtä enemmän työosuuskunnan kautta ja osa vähemmän. Tällöin esimerkiksi yhteisten työtilojen hankkiminen ei ole järkevää, ja työtilat

tuovat myös lisää kustannuksia kaikille. Näin ollen tiivistä yhteisöllisyyttä voi olla vaikea saavuttaa.

Lisäksi voi olla, että solidaarisuutta työntekijöiden välille ei liiemmin luonnostaan muodostu. Työosuuskunnat ovat tavoitteellisesti varsin vapaita ja joustavia organisaatioita, joilla ei ole varsinaisesti yhtä päämäärää tai yhtä tiukkoja sääntöjä, joita noudattaa kuten esimerkiksi tavallisessa yrityksessä, jotka palvelevat selkeämmin voiton tavoittelua tai yrityksen strategiaa. Solidaarisuus onkin sanakirjamääritelmän mukaan yhteyttä, joka syntyy osin samoista päämääristä ja tavoitteista (Scott & Marshall 2015). Freelancer-työn autonomisuus, vapaus ja työosuuskuntien avoimuus organisaatiomuotona eivät välttämättä tämän kaltaista solidaarisuutta lujita, vaan jokaisella voi olla työosuuskunnan sisälläkin omat tavoitteensa. Vapaus ja yksilöllisyys saattavat siten jyrätä yhteisöllisyyden uusissa työosuuskunnissa. Tästä on viitteitä myös aikaisemmassa tutkimuksessa (Puusa & Hokkila 2015). Tietenkään ei ole poissuljettua, että työosuuskunnat voisivat muodostaa myös jonkinlaista yhteisöllisyyttä ja solidaarisuutta. Myös tässä tutkimuksessa oli viitteitä ainakin taustalla olevaan yhteisöllisyyteen auttamisen ja vertaistuen muodossa sekä tuen saantiin työehdoissa. Lisäksi voi pohtia, pitääkö yhteisöllisyyden lähteä esimerkiksi siitä, että työskennellään keskenään samoissa tiloissa tai nähdään säännöllisesti toisia.

Miten sitten työosuuskunnat antavat freelancereille turvaa markkinoilta tai vähentävät työn epävarmuutta? Vaikka työosuuskunnat eivät tulosteni mukaan ole freelancereille käytännössä tiiviitä yhteisöjä tai yhteisyrityksiä, tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työosuuskuntien kautta ei työllistytäisi tai saataisi ainakin osin toimeentuloa, mikä tuo myös turvaa. Työosuuskunnat ovat kuitenkin tulkintani mukaan enemmän alustoja ja taustayhteisöjä, jotka tukevat freelancereiden työn tekemisen pirstaleista muotoa, mutta samalla lieventävät yrittäjyyden riskejä. Vaikka työllistyminen pitää hoitaa pitkälti itse, työosuuskunnat tarjoavat alustamaisena organisaationa freelancereille turvaa markkinoilla taustatuen sekä erityisesti sosiaaliturvan kuten työntekijöiden työttömyysturvan muodossa. Freelancereiden uudet työosuuskunnat ovatkin tulkintani mukaan ennen kaikkea yritys vastata riskeihin ja riskeistä seuraavaan epävarmuuteen, jota yrittäjäksi määrittelystä ja freelancer-työstä seuraa. Työosuuskuntien kautta freelancerin ei tarvitse toimia yrittäjänä, vaan hän voi olla oikeudellisesti työntekijän asemassa sekä jakaa yksinyrittäjyydestä aiheutuvia riskejä muiden freelancerien kanssa.

Työn epävarmuuden ja työn riskien vähentämisen näkökulmasta työntekijänä toimiminen onkin monelle freelancerille varmasti kannattavampaa kuin yksinyrittäjänä toiminen, koska tilastollisesti heillä ei ole suuria tuloja yrittäjyyden riskin vastapainona. Yrittäjä ottaa myös lähtökohtaisesti aina toimeentulosta riskin ja sietää epävarmuutta enemmän kuin työntekijä. Yrittämisen ideaan kuuluu luonnostaan riskin ottaminen kuten investoiminen yritystoimintaan, tuotosten ja työn vapaa hinnoittelu, tulojen epävarmuuden sietäminen sekä omasta sosiaaliturvasta huolehtiminen. Kaikki nämä yrittäjyyteen liittyvät piirteet ovat myös kirjallisuudessa esitetyn prekaarin eli epävarman työn tunnusmerkkejä. Voisikin sanoa, että yrittäminen on aina jossain määrin lähtökohtaisesti epävarmaa työtä, ja yrittäjämäisen työn lisääntymisen voi tällä logiikalla olettaa lisäävän siten myös epävarmuutta, varsinkaan jos kaikki eivät halua toimia yrittäjinä tai ottaa riskejä. Tämän takia ei ole työn epävarmuuden tai työn riskien näkökulmasta yhdenmukaista, määritelläänkö freelancer yksinyrittäjäksi vai työntekijäksi esimerkiksi työosuuskunnassa.

Tutkielman alussa mainitsin aikalaisdiagnooseista freelancer-työn taustalla. Yhdeksi taustalla olevaksi kehityskulukuksi on esitetty politiikan tasolta tapahtunutta työmarkkinoiden joustavoittamista ja vapauttamista, joka on monesti liitetty uusliberalismiin. Laajemmasta poliittisesta perspektiivistä tarkasteltuna kiinnostava kysymys, joka tutkimuksen tekemisen aikana nousi esiin, on: miksi valtio on määritellyt freelancerit juridisesti vuodesta 2016 alkaen lähtökohtaisesti yksinyrittäjiksi? Yksi vastaus tähän voi olla, että nykyisessä hallitusohjelmassa yrittäjyyden ja työn merkitystä on pidetty strategisesti esillä. Suomen talous saadaan raiteilleen yrittäjyyteen panostamalla ja työmarkkinoiden rakenteellisia jäykkyyksiä poistamalla. (Hallitusohjelma 2015.) Toisin sanoen poliittinen pyrkimys on ollut vapauttaa työmarkkinoiden toimintaa enemmän markkinoiden ehdoilla tapahtuvaksi työksi. Freelancer-työ ja yrittäjämäinen työ ovatkin markkinaehtoista ja varsin vapaata sekä joustavaa työtä.

Tässä tutkimuksessa varsin selväksi kuitenkin tuli, että työosuuskuntaan media- ja kulttuurialalla hakeutuvat freelancerit eivät halunneet itse toimia yrittäjän statuksella. Tämä on linjassa myös aikaisemman tutkimuksen kanssa. Tutkimuksen mukaan ainoastaan 14 % freelancereista haluaa toimia yrittäjämäisessä työssä omasta halustaan (Pärnänen & Sutela 2014, 44). Esimerkiksi kulttuuri- ja media-alalla yrittäjämäinen työ saattaa olla monelle pakko, koska yritykset voivat haluta laskuttaa tai teettää työtä lyhyillä toimeksiannoilla, eikä vakituista palkkatyötä ole tarjolla. Työmarkkinat siis pakottavat osin freelancerina toimimiseen. Valtion

lainsäädäntö tai byrokratia taas ovat alkaneet kohdella freelancereita pitkälti yrittäjinä. Freelancer, joka ei halua olla yrittäjä, on niin sanotusti puun ja kuoren välissä. Työmarkkinat vaativat enemmän joustavaa yrittäjämäistä freelancer-työtä, ja valtio määrittelee freelancerin herkästi juridisesti yrittäjäksi kasvattaen näin heidän työmarkkinariskiään. Yhteiskuntatieteilijä Raija Julkunen (2017, 334) kirjoittaaakin osuvasti:

“Tämän ajan paradokseihin kuuluu työn ja sosiaaliturvan outo kehä. Työn epävarmistuminen kasvattaa sosiaaliturvan tarvetta, mutta samalla sosiaaliturvaa nakerretaan työllisyystavoitteen oikeuttamana.”

Sosiaaliturvan uudistuksissa onkin Suomessa alettu painottaa viime aikoina lisääntyvästi työntekijöiden aktiivisuutta ja velvollisuuksia sekä leikattu työttömyysturvaa. Keskeistä on ollut esimerkiksi työllisyysasteen nostaminen ja sosiaaliturvan leikkaaminen kannustinloukkujen poistamiseksi. Freelancereiden yrittäjäksi määrittelemisen voidaan siten tulkita poliittisesta näkökulmasta olevan myös osa tätä työntekijöiden aktivointiin ja velvollisuuksien korostamiseen tähtäävää strategiaa. Yksinyrittäjäksi määrittely velvoittaa freelancerit kantamaan itse työmarkkinariskinsä ja tekemään työtä yrittäjämäisesti.

Tämän tutkimuksen näkökulmasta ja tulkintani mukaan työosuuskuntien avulla media- ja kulttuurialan freelancerit pyrkivät osin kuitenkin vastustamaan tätä kehitystä ja oman työnsä yrittäjämäiseksi leimaamista liittymällä työosuuskuntiin. Voi myös olla, että jo 1995 voimaan tullut työttömyysturvan lakimuutos, jossa osuuskunnassa alle 15 % omistusosuudelle toimiminen, ei tee yrittäjää, on voinut kasvattaa uusien työosuuskuntien suosiota Suomessa aina 1990-luvulta lähtien, jolloin osuuskuntia alettiin perustaa enemmän (Moilanen ym. 2014; Pellervo-Seura ry 2017). Uusien työosuuskuntien avulla freelancerit pyrkivät tulkintani mukaan parantamaan etenkin omaa sosiaaliturvaansa, koska se on työosuuskuntien kautta mahdollista ja vähentämään näin työn epävarmuutta. Tämän takia sosiaalipolitiikan ja työntekijöiden hyvinvoinnin näkökulmasta tärkeää tulevaisuudessa on tutkia, lisääntykö yksinyrittäjämäinen työn tekeminen työmarkkinoilla, ja miten valtio tähän kehitykseen pyrkii vastaamaan; pyrkiikö se edistämään tätä kehitystä vai turvaamaan myös yksinyrittäjien ja freelancerien asemaa?

Lisäksi tärkeää on pohtia, millä tavalla entistä joustavampia työllistymisen malleja voidaan toteuttaa työmarkkinoilla myös sosiaalisesti turvallisesti. Esimerkiksi osa-aikatyön tekeminen

tai luovien ja tietovaltaisten alojen yksinyrittäminen voivat olla tulevaisuudessa yhä merkittävämpiä työllistymisen muotoja, joita myös työntekijät voivat vapauden, autonomian, työn mielekkyyden ja joustavuuden kautta haluta. Freelancer-työ voi olla myös osalle haluttu työllistymisen muoto. Sellaiseksi yrittäjyydeksi, josta seuraavat yrittäjyyden riskit, freelancer-työtä ei tässä tutkimuksessa työosuuskunnissa mukana olevat kuitenkaan halunneet määritellä.

On myös odotettavissa, että Suomessakin freelancer-työn kysyntä saattaa kasvaa entisestään työmarkkinoilla. Suomi tuleekin jälkijunassa verrattuna moneen muuhun länsimaahan, mitä tulee freelancer-työn määrään. Näin ollen freelancereiden työn säätely markkinoilla on yksi tulevaisuuden sosiaalipolitiikan ja työpolitiikan tärkeistä asioista myös Suomessa. Yksi osittainen, mutta ei kaikkia ongelmia ratkaiseva keino freelancer-työn tukemiseen, voivat olla työntekijöiden ja kansalaisten organisoimat työosuuskunnat, kuten tässä tutkimuksessa on käynyt ilmi. Kuitenkin myös valtion näkökulmasta uuden työn mahdollisuuksia pitäisi selkeämmin tukea, eikä jättää uudenlaisia luovan työn tekemisen tapoja ainoastaan markkinoiden tai kansalaisyhteiskunnan ratkaistaviksi asioiksi, tai määritellä niitä etenevissä määrin yrittäjyydeksi. Selkeää halua freelancereiden aseman uudelleen määrittelyyn on olemassa, kuten tämä tutkimus osoittaa.

10 Lähteet

Aubert, Clemence (2007) *Renewing the theory of dualism: the paradoxal labour market of the French journalists*. University Paris1 Pantheon-Sorbonne.

Doellgast Virginia & Lillie, Nathan & Pulignano, Valeria (2018) *Reconstructing solidarity*. Oxford: Oxford University Press.

Haapala, Laura (2015) *Joustava työ, epävarma elämä. Prekarisaatio 2000-luvun Suomessa*. Pro gradu –tutkielma. Yhteiskuntapolitiikka. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2011) *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.

Hyvärinen, Matti (2017) *Haastattelun maailma* Teoksessa Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusvuori, Johanna (toim.) *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino, 9–36.

ILO (2011) *From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious employment*. International Labour Organization.

Jakonen, Mikko (2014) *Uusi työ ja prekarisaatio. Työn muutosten vaikutukset suomalaiseen hyvinvointivaltioon ja poliittiseen järjestäytymiseen*. *Tiede & edistys* 39 (4): 287–320.

Jokinen, Eeva & Könönen, Jukka & Venäläinen, Juhana & Vähämäki, Jussi (2011) (toim.) *”Yrittäkää edes!” Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa*. Helsinki: Tutkijaliitto.

Julkunen, Raija (2017) *Muuttuvat hyvinvointivaltiot*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Julkunen, Raija (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista*. Helsinki: Vastapaino.

Kauhanen, Merja (2017) *Työllisyys ja työttömyys – Miten suomalaiset työmarkkinat ovat muuttuneet?* Teoksessa Taimio, Heikki (toim.) *Tuotannon Tekijät – Palkansaajien Suomi 100 vuotta* Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, 152–189.

Kitching, John (2016) *Exploring the UK Freelance Workforce in 2015*. London: Small Business Research Center, Kingston University London.

Könönen, Jukka (2014) *Tilapäinen elämä, joustava työ: rajat maahanmuuton ja työvoiman prekarisaation mekanismina*. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto

Laurinkari, Juhani (2017) *Yhteinen hyvä vai yksityinen etu. Yhteisötalous hyvinvoinnin rakentajana*. Helsinki: Pellervo-Seura.

Moilanen, Hanna & Peltokoski, Jukka & Pirkkalainen, Jaana & Toivanen, Tero (2014) *Uusi osuuskunta - Tekijöiden liike*. Helsinki: Into.

Ojala, Satu & Pyöriä, Pasi & Ikonen, Hanna-Mari & Koivunen Tuija (2017) *Yrittäjien työaika ja tulot*. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 145–163.

Osuustoiminnan arvot ja periaatteet 2000-luvulle (2008), Kansainvälisen Osuustoimintaliiton osuustoiminnan identiteettiä koskeva kannanotto, Helsinki: Osuustoiminnan neuvottelukunta.

Peltokoski, Jukka & Pirkkalainen, Jaana (2017) Osuuskunnat työn ja tuotannon tiloina - Työllistävistä osuuskunnista radikaaliin osuuskuntaliikkeeseen. Teoksessa Nuutinen, Veera (toim.) Uusi työväki - Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa. Helsinki: Into, 157–191.

Puusa, Anu & Hokkila, Kirsi. (2015). Self-employment in a worker co-operative: Finding a balance between individual and community needs. Co-operatives and the World of Work, 2015 International Research Conference, Antalya, Turkey, 8-10 November 2015

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? Sosiologia 53(1): 45–63.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2017) Työn prekarisaatio. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, 42–63.

Pärnänen, Anna, & Sutela, Heli (2014) Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Rodgers, Gerry & Janine Rodgers (1989) (toim.) Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe. Geneva: International Labour Organization.

Sandoval, Marisol (2016). Fighting Precarity with Co-Operation? Worker Co-Operatives in the Cultural Sector. *New Formations*, 88(88), pp. 51–68.

Standing, Guy (2011) *The Precariat - The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.

Storey, John & Salaman, Graeme & Platman, Kerry (2005) Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media. *SAGE Publications Volume* 58(8): 1033–1054.

Troberg, Eliisa (2014) *Osuustoiminnan idea*. Helsinki: Pellervo-Seura.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Vartola J. (2009). Byrokratia modernin hallinnan muotona. Teoksessa Karppi Ilari, Sinervo Lotta-Maria (toim.) *Governance: uuden hallintatavan jäsentyminen*. Tampere: Tampereen yliopisto. Kauppa- ja hallintotieteiden tiedekunta. Hallintotieteiden keskus, 13–43.

Vähämäki, Juhani (2007) Prekarisaatio ja tietotyö Teoksessa Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (toim.) *Työ murroksessa*. Helsinki: Työterveyslaitos, 243–275.

Digitaaliset lähteet:

Ammattiliittojen itsensätyöllistäjien yhteistyöryhmä (2017), Keikkatyöläisen sosiaaliturvaopas:
<http://itset.fi/index.php/2017/04/10/keikkatyolaisen-sosiaaliturvaopas/>
Viitattu 24.4.2018.

Ammattinetti (2017). Elokuvaleikkaajan työmarkkinatiedot:
http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/184_ammatti?link=true#Tyomarkkinatiedot
Viitattu 24.11.2017.

Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka (2006) KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto:
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html
Viitattu 21.11.2017.

Baran, Karola (2016). Mikä muuttuu osuuskuntatyöntekijän sosiaaliturvassa?, Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto ry:
<https://www.sktl.fi/?x18668=1011758>
Viitattu 3.11.2017.

FSD2426 Pätkätyöläisten urakertomukset 2006 –haastattelut:
<https://services.fsd.uta.fi/catalogue/FSD2426>
Viitattu 20.11.2017.

Kröger, Tanja (2017). Tuore vakuutusmuutos tekee itsensätyöllistäjistä väliinputoajan: ”Freelancer ei ole oikea yrittäjä. Yle:
<https://yle.fi/uutiset/3-9594660>
Viitattu 20.4.2018.

Mediakunta (2018), Mikä mediakunta?:
<https://mediakunta.fi/mika-mediakunta/>
Viitattu 15.11.2018.

Moilanen, Hanna (2010) Työosuuskunnat ja työosuuskuntien kautta työllistyminen Suomessa – alustavia tuloksia tutkimusmatkan varrelta, Seminaari: Työllisyys ja osuuskunnat 25.5.2010, Eduskunta, Helsinki:
www.coopfin.coop/Resources/Coop%20H%20Moilanen.pdf
Viitattu 20.4.2018.

Moilanen, Hanna (2017). Vakuutus oikeus linjaa työosuuskuntia, Osuustoiminta-lehti:
<http://otlehti.pellervo.fi/2017/10/18/vakuutus-oikeus-linjaa-tyosuuskuntia/>
Viitattu 3.11.2017.

Pellervo-Seura ry. Usein kysyttyä osuuskuntatoiminnasta:
<http://pellervo.fi/tietoa-osuustoiminnasta/usein-kysyttya-osuustoiminnasta/>
Viitattu 6.12.2017.

Pellervo-Seura ry:n opinnäytetyöt:
<http://pellervo.fi/tietoa-osuustoiminnasta/digikirjasto/opinnaytetyot/>
Viitattu 20.11.2017.

Ratkaisujen Suomi, Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma, 29.5.2015:
https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf
Viitattu 8.11.2018.

Scott, John and Marshall, Gordon, A Dictionary of Sociology (2015)
Oxford University Press:
<http://www.oxfordreference.com/view/10.1093/acref/9780199533008.001.0001/acref-9780199533008-e-2208?rskey=NZXhKI&result=2201>
Viitattu:12.11.2018.

Sosiaali- ja terveysministeriö (2017) Kysymyksiä ja vastauksia työttömyysturvan yrittäjämääritelmän muuttamisesta:
<http://stm.fi/usein-kysyttya-tyottomyysturvan-yrittajamaaritelman-muuttamisesta>
Viitattu: 9.4.2018.

Suomen Yrittäjien Työttömyyskassa, Milloin yrittäjä on työtön?:
<https://syt.fi/yrittajan-tyottomyysturva/jos-jaat-tyottomaksi/milloin-yrittaja-on-tyoton/>
Viitattu 4.4.2018.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto (2017). Opas freelancereille:
<https://www.teme.fi/fi/neuvonta/itsensatyollistajat-ja-yrittajat/>
Viitattu 24.11.2017.

THL, Toimeentulo (2017):
<https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/toimeentulo>
Viitattu 15.11.2018.

Tilastokeskus: Työvoimatutkimus:
<http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/index.html>
Viitattu 24.11.2017.

Tilastokeskus: Työolotutkimus:
http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_laa_001_fi.html
Viitattu 24.11.2017.

Verolainsäädäntö, Palkka ja työkorvaus verotuksessa:
https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje_hakusivu/48037/palkka_ja_tyokorvaus_verotuksess3/
Viitattu 24.11.2017.

Yrittäjän eläkelaki 22.12.2006/1272:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061272?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yritt%C3%A4j%C3%A4n%20el%C3%A4kelaki#L2P3>
Viitattu: 8.4.2018.

Liitteet: Teemahaastattelurunko

Työosuuskunnan ja haastateltavien freelancerien taustat

Minkä ikäinen olette?
Minkälainen työ/kouluhistoria teillä on?
Mitä teette työksenne tällä hetkellä?
Kertokaa hieman työosuuskunnan taustasta, jossa työskentelette?
Paljonko työntekijöitä työosuuskunnassa on?
Mitä työntekijät tekevät työkseen työosuuskunnassa?
Miksi päätitte liittyä työosuuskuntaan?
Mistä saitte tiedon juuri tästä työosuuskunnasta?
Kuinka kauan olette työskennelleet työosuuskunnassa?

Määrittelisittekö itsenne freelancer-työntekijäksi?
Mitkä ovat freelancer työn hyvät ja huonot puolet?
Millaiseksi koette freelancer-työn tekemisen? (jatkokysymys epävarmuudesta)
Onko freelancer-työ ollut teille pakollista vai vapaaehtoista?

Toimeentulo ja työllistyminen

Oletteko kokeneet työosuuskunnassa työskentelyn parantavan työllistymistänne?
Miten kuvailisitte toimeentuloanne, nyt ja ennen työosuuskuntaan liittymistä?
Onko työtä mielestänne ollut tarpeeksi?
Työskentelettekö työosuuskunnassa kokoaikaisesti vai osa-aikaisesti?
Onko se ollut oma valinta?
Mihin muualle teette töitä, jos teette?
Koetteko työosuuskunnan lisänneen verkostojanne tai työmahdollisuuksia alalla?

Sosiaaliturvan kysymykset

Miten sosiaaliturva-asiat ovat työosuuskunnassanne järjestetty?
Onko teillä työntekijän eläke- työttömyys ja sairausvakuutukset hoidettu työntajan toimesta?
Oletteko saaneet työttömyyturvaa ja onko sen saamiseen liittynyt ongelmia?
Onko teillä ollut ongelmia todistaa, että olette työntekijöitä?

Yhteisöllisyys & freelancerien osallistuminen työosuuskunnan toimintaan

Onko työosuuskunta lisännyt mielestänne lisännyt yhteisöllisyyden kokemusta freelancer-työn tekemisessä?
Työskentelettekö yhdessä samoissa työtiloissa muiden työntekijöiden kanssa päivittäin/viikoittain?
Miten työosuuskunnassanne päätetään asioista?
Pääsevätkö kaikki osallistumaan työtä koskevien päätösten tekemiseen?
Miten työehdoista on sovittu työosuuskunnassa?
Miten esimerkiksi tulonjaosta, palkasta, työajoista tai työnjaosta päätetään?
Onko työosuuskunnassa hallitusta, joka tekee päätökset?
Oletteko sijoittaneet työosuuskuntaan omaa pääomaa tai maksatteko esimerkiksi osuuskuntamaksua?

Osuuskunnan tulevaisuus ja menestys

Mitä hyvää tai huonoa työosuuskunnassa työskentelyssä mielestänne on kaiken kaikkiaan ollut?
Onko teillä aikeissa jatkaa työskentelyä työosuuskunnassa tulevaisuudessa?

Tuleeko teille vielä jotain muuta mieleen, jota haastattelussa ei kysytty työosuuskunnista tai freelancer-työstä?