



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Hanna Keskinen

Prekaarina Kulttuurialalla – TAKUn jäsenpalvelujen kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kulttuurituottaja YAMK

Opinnäytetyö

Päivämäärä 17.4.2020

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Hanna Keskinen Prekaarina Kulttuurialalla – TAKUn jäsenpalveluiden kehittäminen. 46 sivua + 1 liitettä 17.4.2020
Tutkinto	Kulttuurituottaja YAMK
Tutkinto-ohjelma	Kulttuurituotannon tutkinto-ohjelma
Ohjaaja(t)	Lehtori Niina Torkko
<p>Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, kuinka Taide- ja kulttuurialan ammattijärjestö TAKU ry. voisi palvella paremmin prekaaria jäsenistöään. Työ on tärkeä, sillä prekaari työ on erityisesti kulttuurialoilla yleistä ja voimakkaassa kasvussa.</p> <p>Tutkimuksellisessa kehitystyössä käytetään aineistonhankintamenetelminä dokumenttianalyysia, benchmarkingia ja kyselytutkimusta. Dokumenttianalyysin pohjana toimii tilastokeskuksen tilastot sekä useat nettisivut. Benchmarking-kohteina ovat Journalistiliitto, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto sekä Muusikkojen liitto. Kyselytutkimus on kohdistettu TAKU ry:n prekaariin jäsenistöön.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että nuoret työskentelevät vanhempaa sukupolvea useammin prekaarina. TAKU ry:n jäsenistöstä tyytymättöimpiä TAKU ry:n tarjoamiin palveluihin olivat pienten paikkakuntien jäsenet. Tuloksista ilmeni myös selkeä tarve nykyistä paremmalle informoinnille ja monipuolisemmille palveluille. TAKU ry:llä on hyvin heikosti informaatiota prekaarin työn tueksi verrattuna benchmarking-kohteisiin.</p> <p>TAKU ry:n tulisi erityisesti panostaa enemmän prekaarien jäsentensä informointiin koskien prekaarin työn tekemistä ja siihen liittyvää lainsäädäntöä, sopimusneuvotteluja sekä palkkausta. Prekaarilla jäsenistöllä olisi tarvetta myös koulutuksille ja tapahtumille myös isoimpien kaupunkien ulkopuolella. Nämä olisi hyvä olla saavutettavissa myös verkossa. TAKU voisi lisäksi harkita freeasiamiehen palkkaamista prekaarin jäsenistönsä tueksi. Myöhemmässä vaiheessa voisi TAKU myös harkita omaa sovellusta, jonka kautta voisi verkostoitua ja etsiä sekä tarjota töitä.</p>	
<u>Avainsanat</u>	Prekaari, Ammattijärjestö, Kulttuuriala.

Author(s) Title	Hanna Keskinen Precarious Work on the Cultural Field – Developing member services for TAKU.
Number of Pages Date	46 pages + 1 appendices 17.4.2020
Degree	Master's Degree in Culture and Arts
Degree Programme	Cultural Management
Instructor(s)	Niina Torkko, Senior Lecturer
<p>The objective of this thesis is to examine how Art and Culture Professionals' Trade Union TAKU ry could serve better their precarious members. This work is important because precarious work is very common and growing especially in the culture field. This was done in practice via document analysis, benchmarking and questionnaire survey.</p> <p>The results state that young TAKU ry. members are more often precarious workers than older members. Most unhappy members come from small cities. Results also stated that better information and more diverse services are required from TAKU ry.</p> <p>The most important information required from TAKU ry are legislations concerning precarious work, contract negotiations and wages. TAKU ry's precarious members want more education and events concerning precarious work, especially outside big cities. These could also be found online.</p> <p>TAKU ry could also think about hiring someone as precarious work representative at some point. Also an application for networking and finding jobs could be relevant at some point.</p>	
Keywords	Precarious, Trade union, Culture.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Prekaari työ	2
2.1	Prekaarin työn muodot	3
2.2	Prekaari työ kulttuurialoilla	5
2.3	Prekaarin työn haasteet ja edut	7
2.4	Yleisiä syitä prekaarin työn tekemiseen	12
2.5	Prekarisaation tulevaisuus	13
2.6	Ehdotuksia prekaarien aseman parantamiseksi	14
3	Kehittämiskohteen kuvaus	15
4	Tutkimuskysymykset	18
5	Menetelminä kyselytutkimus, benchmarking ja dokumenttianalyysi	19
5.1	Kyselytutkimus ja asiakasprofilointi	19
5.2	Benchmarking	20
5.3	Dokumenttianalyysi	20
6	Tuloksien analysointi	21
6.1	Kyselytutkimus	21
6.1.1	Ikä, sukupuoli ja asuinpaikkakunta	21
6.1.2	Koulutus ja vuodet alalla	22
6.1.3	Prekaarin työn tekemisen muodot	23
6.1.4	Prekaarina pakosta vai vapaasta tahdosta	24
6.1.5	Mahdollisuudet kouluttautua tai kehittyä alalla	26
6.1.6	TAKUulta saatu tuki koskien prekaarin työn tekemistä	27
6.1.7	Vastaajien toiveet palveluista TAKUlle	27
6.1.8	Neljä erilaista asiakasprofiilia	29
6.2	Benchmarking	32
6.2.1	Journalistiliitto	32
6.2.2	Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto	34
6.2.3	Muusikkojen liitto	35
6.2.4	Benchmarking-yhteenveto	35
6.3	Dokumenttianalyysi	36
7	Kehitysehdotukset	37

7.1	Perustietoja, jotka tulisi löytyä TAKUn verkkosivustoilta	37
7.2	Palvelut, joita TAKU voisi harkita tarjoavansa prekaaria työtä tekeville jäsenilleen	39
7.3	Yhteenveto	43
8	Pohdinta	45

Liitteet

Liite 1. Kysely TAKUn jäsenille

1 Johdanto

Yhä useampi kulttuurituottaja toimii nykyisin freelancerina. Prekaarin työn lisääntyminen on etenkin kulttuurialalla erittäin ajankohtainen ilmiö. Silpputyö ei ole ainoastaan huono asia, vaan se voi tarjota myös mahdollisuuksia uudenslaisiin työuriin ja ammattitaidon monipuoliseen hyödyntämiseen. Siksi haluan tuoda esille myös prekaarin työn mahdollisuuksia.

Nykypäivän työmaailmassa prekariaatti sanana ei enää merkitse köyhälistöä, vaan epätyypillisessä työsuhteessa työskenteleviä henkilöitä. Usein prekarisaatiolla tarkoitetaan myös työelämän muutoksesta johtuvaa elämän epävarmuutta.

Kulttuuriala muodostuu tilastokeskuksen (2017) määritelmän mukaan seuraavien TOL2002-pääluokkien alla toimivista yrityksistä: taiteilija-, näyttämö- ja konserttitoiminta, kirjastot, arkistot ja museot yms., taide- ja antiikkiliikkeet, kirjojen kustantaminen ja kauppa, sanoma- ja aikakauslehtien tuotanto ja jakelu, muu painaminen ja siihen liittyvä toiminta, radio- ja televisiotoiminta, elokuvien ja videoiden tuotanto ja jakelu, äänitteet, soitinten ja musiikkitarvikkeiden valmistus ja kauppa, mainonta, arkkitehti- ja taideteollinen suunnittelu, valokuvaus, viihde-elektroniikan valmistus ja kauppa (lukuun ottamatta kodinkoneiden ns. "valkoista linjaa" (jääkaapit, pesukoneet yms.), huvipuistot ja pelit sekä muu viihde ja virkistys. (Tilastokeskus 2017)

Prekaarin työn lisääntymisen lisäksi opinnäytetyön aiheeseen motivoi oman freelance-toiminnan aloitus tapahtuma-alalla. Työlle on myös tarvetta, sillä prekaarin työn tekeminen on kasvussa kulttuurialalla, eikä työn tekemisen muotojen muuttumiseen ole vielä kiinnitetty tarpeeksi huomiota liitoissa tai lainsäädännössä. Silpputyö ei ole ainoastaan huono asia, vaan se voi tarjota myös mahdollisuuksia uudenslaisiin työuriin ja ammattitaidon monipuoliseen hyödyntämiseen. Siksi haluan tuoda esille myös prekaarin työn mahdollisuuksia.

Opinnäytetyössäni lähden tutkimaan kulttuurituottajan toimintaa freelancerina/prekaarina. Opinnäytetyössä prekaarilla tarkoitetaan epätyypillisessä työsuhteessa työskenteleviä henkilöitä. Työn tilaaja on TAKU ry, eli Taide- ja kulttuurialojen Ammattijärjestö, joten työni rajautuu heidän jäsenistönsä prekaareihin. Työn tavoitteena on tuottaa TAKULLE tietoa prekaarissa työssä tärkeiden asioiden huomioimiseksi kulttuurialalla ja hei-

dän jäsenistönsä tarpeisiin peilaten. Menetelminä käytän laajempaa kyselyä TAKUn prekaareille jäsenille, benchmarkingia sekä dokumenttianalyysejä. Kyselyn kysymysten pohjana käytän teoreettisesta viitekehystä saamaani tietoa. Toivon, että työn lopputuloksena saan tuotettua tietoa, jota voidaan käyttää hyväksi TAKU ry:n ja heidän jäseniensä toimesta. Toivon myös, että tuloksia analysoimalla löydän uusia lähestymistapoja tuottaa jäsenille tietoa/materiaalia prekaarin työn tueksi.

2 Prekaari työ

Tässä luvussa avaan mitä prekaari työ yleisesti on ja millaisissa muodoissa sitä voi tehdä. Käyn läpi myös mitä se on erityisesti kulttuurialoilla. Luvussa käydään läpi myös prekaarin työn haasteet ja edut sekä yleisimmät syyt sen tekemiselle. Luvun lopussa käydään vielä läpi prekarisaation tulevaisuutta ja listataan muutamia sekä ammattiliittotasolla olevia että valtiotasolla olevia ehdotuksia, mitä asioille voisi tehdä.

Kotimaisten kielten keskuksen mukaan sana prekariaatti viittaa ihmisiin, jotka elävät köyhissä ja epävakaisissa oloissa pätkätyöläisinä tai työttöminä ilman mahdollisuuksia työmarkkinoilla hyvästäkin koulutuksesta huolimatta. Sana *précariat* on luotu ranskan kieleen sanasta *précarité*, epävarmuus, epävakaisuus. Uusköyhälistön merkityksessä sana on levinnyt ainakin saksaan (*Prekariat*) ja ruotsiin (*prekariat*). Ranskan sanan *précarité* takana on latinan sana *precarius*, rukoilemalla, kerjäämällä saatu, armosta annettu, josta on (ranskan kautta) saatu Englantiin sana *precarious*, toisten tahdosta riippuvainen, epävarma, helposti menetetty, vaarallinen. (Ruppel 2019.)

Haapalan (2016) mukaan useimmissa länsimaissa jo vähintään neljännes työväestöstä lukeutuu prekariaattiin. Vuonna 2010 kolmasosa suomalaisesta työvoimasta työskenteli myös jossakin muussa kuin vakituisessa työsuhteessa. (Haapala 2016, 9.)

Nykypäivän työelämässä prekariaatti sanana ei enää merkitse köyhälistöä, vaan epätyypillisessä työsuhteessa työskenteleviä henkilöitä. Englanninkielisessä maailmassa puhutaan keikkataloudesta (*gig-economy*), kun viitataan toimintaympäristöön, jossa tilapäiset ja lyhyet työsuhteet, kuten nollatuntisopimukset, keikkatyö, freelance-työ ja itsensä työllistäminen ovat tavallisia. (Nuutinen 2017, 35.) Keikkatalouden synonyymiksi on ehdotettu prekariaattitaloutta tai uberisaatiota. Tässä yhteydessä prekarisaatiolla tarkoitetaan työelämän muutoksesta johtuvaa elämän epävarmuutta. (Nuutinen 2017, 56.) Suomalaisessa sanastossa ei ole vakiintunutta sanaa prekaarin työn tekijälle, ja jouduinkin

hieman pohtimaan mitä termiä työssäni käyttäisin. Osmo Soininvaara (2005) ehdotti Suomen Kuvalehdessä vastineeksi tilapäistöä, joka vertautuisi pysyväistöön. Mielestäni tämä termi ei kuitenkaan ole kuvaava, kun puhutaan kaikesta prekaarista työstä, myös yrittäjyydestä. Peltokosken (2005) tavoin päädyin myös itse siihen lopputulemaan, että on parempi käyttää vaikeaa sanaa, kuin ilmiön merkityksiä heikosti tavoittavaa suomenosta.

2.1 Prekaarin työn muodot

Prekaari eli epätyypillinen työsuhde tarkoittaa kaikkia työsuhteiden muotoja, jotka eivät ole vakituisia, kokoaikaisia työsuhteita. Prekaariksi työkseen luetaan määrä- ja osa-aikainen työ, itsensä työllistäminen (keikkatyö), yrittäjyys sekä vuokratyösuhteet. Lisäksi uutena työn tekemisen muotona on työ digitaalisilla alustoilla. (JHL 2020 a.)

Määräaikaisen sopimuksen voi tehdä vain erityisestä syystä työnantajan puolelta. Tällaisia syitä voivat olla muun muassa sijaisuus, työharjoittelu, sesonki- ja projektityö tai muu työn luonteesta johtuva syy. Määräaikaiseen sopimukseen tulee aina alkamis- ja päättämispäivämäärä. Määräaikaista työsopimusta ei voi purkaa ennen määräaikaisuuden päättymistä, ellei ole erikseen sovittu tiettyjä irtisanomisaikoja ja ehtoja työsopimuksessa. Määräaikainen työ kerryttää vuosilomia ja oikeuttaa sairausajan palkkaan. (Työsopimus 2018.)

Osa-aikainen työ tarkoittaa sitä, että työtä tehdään alle lain mukaan määritellyn kokopäiväisen viikkotyöajan. Työttömyysturvan kannalta työ on osa-aikaista, kun sitä tehdään enintään 80 prosenttia työaikalain tai alan työehtosopimuksen mukaisesta enimmäistyöajasta. Työntekijällä voi olla yhtä aikaa useampia osa-aikaisia työsuhteita. (JHL 2020 a.)

Yrittäjä, kevytyrittäjä tai osuuskunnan kautta laskuttava työntekijä mielletään itsensä työllistäjäksi. Tällöin itsensä työllistäjä (tai osuuskunta) vastaa itse työntekijä- ja eläkemaksuista sekä vakuutuksista, terveydenhuollosta ja työturvasta. Itsensä työllistäjä voi olla myös muu kuin yrittäjä. Hän voi toimia myös verokortilla keikkatyöläisenä. (JHL 2020 b.)

Osuuskunta on yritys, joka harjoittaa taloudellista toimintaa. Osuuskunnan tavoitteena ei ole kuitenkaan yleensä maksimaalinen tuotto, vaan osuuskunnan tavoitteena on tuottaa jäsenilleen etua muulla tavoin. Osuuskunnan jäsenet maksavat osuuskunnalle osuuskunnaksi, jonka saa takaisin osuuskunnasta erotessaan. Osuuskunnan ja jäsenen välille

muodostuu työsuhde, jossa osuuskunta vastaa palkanmaksusta ja siihen liittyvistä sivukuluista. Työsuhteesta huolimatta jokainen jäsen työskentelee omassa yrityksessään. Osuuskuntamuotoinen yrittäjyydessä on pienemmät riskit, kuin muissa yritysmuodoissa. Yli 7 jäsenen osuuskunnassa jäsenellä säilyy muun muassa oikeus palkansaajan työttömyysturvaan, sillä heitä ei katsota yrittäjiksi, vaan palkansaajiksi. Osuuskunnan jäsen ei myöskään ole yrittäjäneläkkeen piirissä, vaan osuuskunnan vastuulle jää maksaa työntekijän eläkemaksut, jotka muotoutuvat jäsenen palkan mukaisesti. (Osaava yrittäjä 2020.)

Työ digitaalisilla alustoilla on yksi monista epätyypillisen työn muodoista. Se on osa laajempaa ilmiötä; työn teettämisen tapojen muuttumista ja monimuotoutumista. Vaikka työ digitaalisilla alustoilla tuokin ensimmäiseksi mieleen Uberin kaltaiset työnantajat, myös tapahtumapuolella on työntekijöille käytössä erilaisia sovelluksia, joiden kautta keikkoja voi itselleen buukata. Digitaalisten alustojen kautta työskentelevien määrää on vaikea arvioida, sillä ilmiö on vielä verrattain uusi. On tavallista jakaa työ digitaalisilla alustoilla kahteen päätyyppiin. Päätyypit ovat joukkoistettu työ (crowdwork) ja keikkatyö sovellusten kautta (work-on-demand via app). (Nuutinen 2017, 56.)

Joukkoistettu työ on työtä, jota tehdään etänä verkossa toimivilla digitaalisilla alustoilla. Joukkoistetun työn alustojen käyttäjäsovimusten mukaan alustojen kautta työskentelevät ovat itsenäisiä yrittäjiä, ja käyttäjäsojimus on yrittäjien välinen palvelusojimus, ei työsopimus. Alustat perivät käyttäjältään maksun alustan käytöstä. Tällaisia alustoja ovat esimerkiksi Amazon Mechanical Turk (AMT). Joukkoistettua työtä voi tehdä kuka tahansa palveluun kirjautunut ihminen missä päin maailmaa tahansa, lukuun ottamatta joihinkin tehtäviin liitetyjä maantieteellisiä rajoituksia. (Nuutinen 2017, 58.)

Keikkatyö sovellusten kautta tarkoittaa lyhytkestoisia työtehtäviä, jotka ilmoitetaan, välitetään ja vastaanotetaan älypuhelinsovellusten kautta. Sovellusten kautta teetetään palvelutöitä, kuten siivousta, ruuankuljetusta, mutta myös esimerkiksi erilaisia toimisto- ja tapahtuma-alan töitä. Tunnettuja alustoja ovat muun muassa Uber ja Workpilots. Käyttäjäsojimus voi näissä olla joko sellainen, että työntekijät toimivat itsenäisinä yrittäjinä tai verokortilla tuntipalkka perusteisesti (Workpilots 2019).

Joukkoistetun ja alustoilla tehtävän keikkatyön suurimpia ongelmia ovat tarjolla olevan työn satunnaisuus, työn tarjonnan epäluotettavuus ja matala palkka. Lisäksi työtehtävien

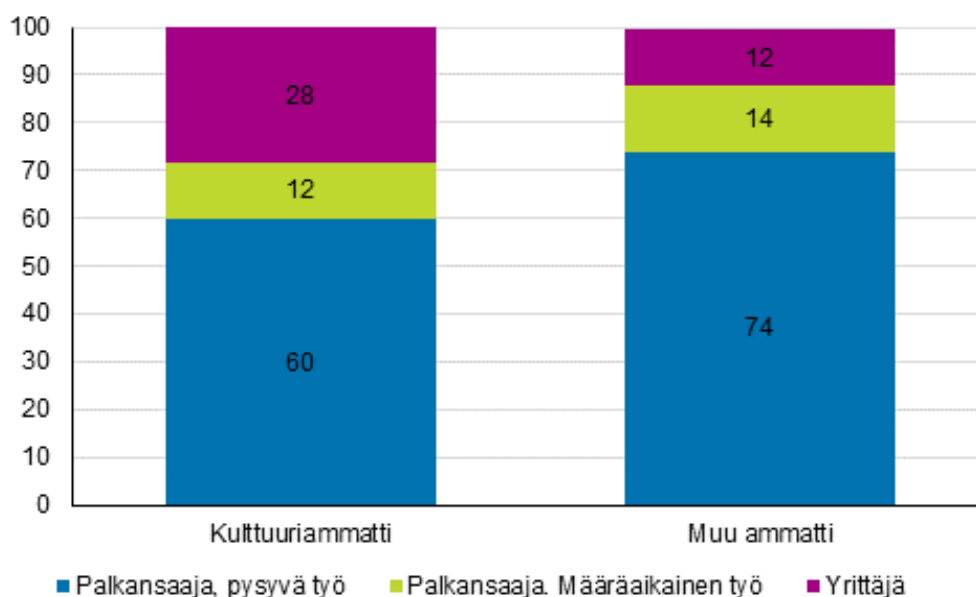
etsimiseen kuluu joukkoistetussa työssä paljon palkatonta aikaa, keskimäärin 18 palkatonta minuuttia yhtä työtuntia kohtaan. (Nuutinen 2017, 60.)

Työ digitaalisten alustojen kautta muodostuu helposti niin kutsutuksi näennäisyrittäjyydeksi. Näennäisyrittäjyydestä puhutaan silloin, kun työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät, mutta työn teettäjä ei palkkaa henkilöä työsuhteeseen. Työ digitaalisten alustojen kautta voitaisiin määritellä myös riippuvaiseksi itsensä työllistämiseksi. Riippuvainen itsensä työllistäjä on riippuvaisessa asemassa toimeksiantajaansa nähden. Hänen ei ole mahdollista kontrolloida muita työolosuhteitaan kuin työaikaansa. (Nuutinen 2017, 65.)

Vuokratyö on sitä, että työsopimus tehdään henkilöstöpalveluyrityksen kanssa, mutta itse työsuorite toteutetaan kolmannelle osapuolelle. Palkan maksaa siis henkilöstöpalveluyritys, joka ottaa välistä provision ja hoitaa myös työntekijän työntekijämaksut. (JHL 2020 a.)

2.2 Prekaari työ kulttuurialoilla

Prekaaria työtä esiintyy erityisesti kulttuurialoilla. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2017 kulttuuriammateissa toimivista huomattavan suuri osuus työskenteli yrittäjinä. Palkansaajina työskenteli 72 prosenttia ja yrittäjinä 28 prosenttia, kun muissa ammateissa vastaavat osuudet olivat 88 ja 12 prosenttia. Muusikoista, laulajista ja säveltäjistä lähes puolet työskenteli yrittäjinä. Muista suurista ammattiryhmistä graafisista ja multimedia-suunnittelijoista 43 prosenttia ja toimittajista ja kirjailijoista sekä arkkitehteistä noin kolmasosa työskenteli yrittäjinä. Pysyvä työsuhde kulttuuriammateissa toimivilla oli vain 60 prosentilla kun vastaava osuus muissa ammateissa toimivilla on 74. Ero selittyy yrittäjien suurella osuudella. Määräaikaisena toimi 12 prosenttia kulttuuriammateissa toimivista ja loput yrittäjinä. (Tilastokeskus 2017)



Kuvio 1. Yrittäjien osuus kaikista työntekijöistä kulttuuri- ja muissa ammateissa vuonna 2017. (Tilastokeskus 2017)

Kulttuuriammateissa toimivien työ on usein projektiluonteista pätkätyötä, ja myös useat samanaikaiset työpaikat ovat tavanomaisia. Useampi kuin yksi työpaikka oli kulttuuriammateissa toimivista noin 11 prosentilla ja muissa ammateissa toimivista lähes 6 prosentilla vuonna 2017. (Tilastokeskus 2017.)

Tilastokeskuksen selvityksestä käy myös ilmi, että keskimääräinen viikkotyöaika on kulttuuriammateissa päätyössä toimivilla hieman lyhyempi, kuin muissa ammateissa toimivilla. Viikkotyöaika oli kulttuuriammateissa toimivilla 33 tuntia ja muissa ammateissa toimivilla lähes 36 tuntia. Lisäksi tutkimuksesta selviää, että kulttuuriammatillaiset ovat korkeasti koulutettuja. Korkea-asteen koulutus oli kulttuuriammateissa toimivista 64 prosentilla, kun osuus muissa ammateissa oli vain 44 prosenttia. Keskiasteen koulutus oli 28 prosentilla kulttuuriammattien työllisistä. Perusasteen jälkeistä koulutusta ei ollut hankkinut 8 prosenttia. (Tilastokeskus 2017.)

Yksityisellä sektorilla oli vuonna 2017 yli 30 000 kulttuurialan ammateissa toimivaa henkilöä. Yli 6 000 euron kuukausiansioille ylsivät mainos- ja tiedotusjohtajat. Miehet ansaittivat keskimäärin 6 413 ja naiset 6 237 euroa. Heikoimmat ansiot, 2 431 euroa oli gallerioiden, museoiden ja kirjastojen teknisillä työntekijöillä. (Tilastokeskus 2017.)

Kuntasektorilla työskenteli 6 067 henkilöä kulttuurialan ammateissa vuonna 2017. Kuntasektorilla keskimääräinen säännöllinen kuukausiansio oli 3 036 euroa, miehillä 3 458 ja naisilla 2 943 euroa. Kulttuuriammanteista eniten ansaitsivat teatterinjohtajat, keskimäärin 5 144 euroa. Myös kaupunginarkkitehdit pääsivät yli 5 000 euron ansioihin. Alle kahden tuhannen euron ansioille jäivät museoapulaiset, jotka ansaitsivat keskimäärin 1 875 euroa. (Tilastokeskus 2017.)

2.3 Prekaarin työn haasteet ja edut

Prekaarin työn vaikutukset työntekijään voivat olla sekä positiivisia että negatiivisia tai joltain siltä väliltä. Prekariaatti kokee nykymuotoisen palkkatyöyhteiskunnan puitteissa jatkuvaa epävarmuutta oikeuksistaan, toimeentulostaan ja tulevaisuudestaan. Toimeentulon epävarmuus haittaa tulevaisuuden suunnittelua ja työuran katkoksiin liittyvät riskit, kuten sairastuminen tai lasten hankinta jäävät usein yksilön omalle vastuulle. Prekariaatti on usein palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa työskennellessään usein sosiaaliturvan ulkopuolella tai rajamailla. Prekariaatilla ei myöskään ole omaa ammattiliittoa, joka huolehtisi sen eduista, oikeuksista ja asemasta. (Haapala 2016, 10.)

Prekaari työ voi myös tuoda vapautta tekijälleen sekä antaa mahdollisuuden yksilölliselle luovuudelle. Myös verkostoituminen voi olla helpompaa prekaarin työn tekijänä. Prekaarina työn sisältö myös usein vaihtelee enemmän. Haapala (2016, 12.) kuvailee että prekaari työ onkin yhtä aikaa sekä luovuutta, vapautta ja itsenäisyyttä, että marginalisoiduksi ja riistetyksi tulemistä.

Suurimpia haasteita prekaarissa työssä ovat lomaoikeus, työturva, työterveys ja -hyvinvointi, sosiaaliturva, työehtosopimukset, palkkaus, ammatillisten verkostojen luomisen ja henkilökohtaisen kehittymisen sekä etenemisen haasteet, psyykkinen rasitus ja sukupuoleen liittyvät haasteet (Haapala 2016).

Osa-aikaisessa ja määräaikaisessa työssä lomapäivät kertyvät normaalisti, kuten vakiintuisessakin työssä. Työsuhteen katsotaan lomapäiviä laskettaessa jatkuneen yhdenjaksoisena silloin, jos on tehty useita peräkkäisiä keskeytymättömänä tai vain lyhyin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia. Työntekijälle ei kuitenkaan kerry vuosilomaa osa-aikatyössä, jos työtä on joko alle 14 päivää tai alle 35 tuntia kalenterikuukaudessa. Tällöin työntekijä on kuitenkin oikeutettu vapaaseen ja siitä maksettavaan lomakorvaukseen. Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada vuosilomapalkkaa

vastaava lomakorvaus. Lomakorvaus maksetaan ajalta, jolta työntekijä ei siihen mennessä ole saanut kertyneistä vuosilomapäivistä lomaa, lomapalkkaa tai lomakorvausta. (Työsuojeluhallinto 2019.)

Kun työ koostuu erilaisista palasista, eikä varsinaista työnantajaa ole, eivät lomapäiväkään kerry, kuten vakituksessa työsuhteessa. Keikkatöissä verokortilla lomapäivät kertyvät myös, mutta etenkin lyhyissä päivän tai parin keikoissa se useimmiten kokemuksi mukaan sisällytetään itse kertapalkkioon. Näin ollen etenkin itsensä työllistäjillä ja vuokratyöläisillä ei ole mahdollisuutta palkalliseen lomaan. Itsensä työllistäjinä toimivilla yleisimpiä syitä jättää lomat pitämättä ovat, ettei loman pitämiseen ole varaa, asiakkaiden menettämisen pelko tai se, että työ koetaan yksinkertaisesti niin nautinnollisena, ettei lomaa ole haluttu pitää. (Tilastokeskus 2013, 77-79.)

Kun henkilö tekee töitä vakituisen työsuhteen ulkopuolella, hän usein jää myös perinteisen työturvan ulkopuolelle. Työturvalla tarkoitan opinnäytetyössäni työntekijän turvallista työympäristöä, työvälineitä sekä työajan vakuutuksia. Prekaarin työn tekijälle jää itselleen vastuu omista vakuutuksistaan ja turvallisista työvälineistä. Myös sairaudet ja raskeudet jäävät työntekijän vastuulle ja voivat siirtää seuraavaa työllistymistä. (Haapala 2016, 92.)

Prekaarin työn tekijällä ei ole varsinaista työterveydenhuoltoa. Hän voi itse vakuuttaa itsensä niin halutessaan, mutta kokemuksi mukaan on hyvin tyypillistä, että pienten tulojen vuoksi prekaarit työntekijät ovat hyvinkin alivakuutettuja. Aivan samalla tavoin kuin palkansaajien työkyvyn ja hyvinvoinnin katsotaan edesauttavan muun muassa työurien pidentymistä, myös prekaarin työn tekijöiden hyvinvoinnilla ja terveydentilalla on sekä kansantaloudellista vaikutusta että yhteys siihen, miten pitkään he jaksavat toimia työelämässä. Tämä taas heijastuu suoraan työllisyyslukuihin. Sairastuminen on niin yrittäjälle kuin keikkatyöläiselle vakava paikka, sillä se tarkoittaa myös automaattisesti tulojen menetystä. Myös lyhytaikainen sairastuminen saattaa kaivertaa ison loven tuloihin. (Tilastokeskus 2014. 89.)

Prekaarit työntekijät tekevät myös usein pitkää työpäivää. Työaikalaki ei säätele yrittäjien työaika samalla tavoin kuin se säätelee palkansaajien työaika. Itsensä työllistäjien viikkotyöaika on keskimäärin noin kolme tuntia enemmän, kuin palkansaajilla. Työaika kuitenkin vaihtelee ammattiryhmittäin. (Tilastokeskus 2014. 61.)

Sosiaaliturvan klassisen mallin ihanteena on täystyöllisyys ja hyvinvointivaltio. Tällainen malli lähtee siitä, että työttömyyttä on vain poikkeuksellisesti ja että kaikkien työelämässä mukana olevien lähtökohtana on niin kutsuttu ”normaali työsuhde”. Prekaarin työn tekeminen on kuitenkin monilla aloilla jatkuvassa kasvussa. Näin ollen moni prekaaria työtä tekevästä ihmisistä jää lähes kokonaan sosiaaliturvan ulkopuolelle. Jos työtulot jäävät niukaksi, jää pieneksi myös työtuloihin perustuva ansiosidonnainen sosiaaliturva. Joskus henkilö ei pääse ollenkaan ansiosidonnaisen sosiaaliturvan piiriin vaan jää vähimmäisetujen varaan. Tämä koskee ansiosidonnaista työttömyysturvaa, sairaus- ja vanhempainpäivärahoja sekä ansioeläkkeitä. Päätoiminen yrittäjä, jolla on epäsäännölliset tai kausiluonteiset tulot, tippuu sosiaaliturvan piiristä kokonaan. (Suoranta & Leinikki 2018, 91.) Pieni palkka sekä katkonainen työura tarkoittaa lisäksi myös pientä eläkettä. Pahimmillaan työntekijä voi jäädä kokonaan työttömyysturvaa ulkopuolelle, mikäli työttömyysturvaa työssäoloehto ei täyty. Tällöin työntekijä on täysin peruspäivärahan ja toimeentulotuen varassa. (Haapala 2016, 92.)

Prekaarin työn tekijällä ei ole yhtä selkeät työehtosopimukset, kuin vakituisella työntekijällä. Osa- tai määräaikaisissa sopimuksissa noudatetaan vähintään yleissitovia työehtoja työntekijän vähimmäisehtojen turvaamiseksi. Nämä eivät kuitenkaan päde, mikäli työ suoritetaan toimeksiantona. TES-kohtaiset palkat ovat yleensä kuukausiluonteisia, ja monityöläinen tekee töitään usein urakaluonteisesti tai tuntipalkalla. Vuokratyöläisille on jopa ammattiliittojen toimesta sovittu omat työehdot, joiden mukaan heille saa maksaa vakituisia työntekijöitä pienempää palkkaa. (Haapala 2016, 113.) Olen omasta kokemuksesta myös huomannut, että monityöläinen tekee paljon myös niin sanottua piilotyötä, joka jää usein palkan ulkopuolelle. Piilotyötä on esimerkiksi ajatus- ja suunnittelutyö, joka ei näy päällepäin. Lisäksi oman kokemukseni mukaan toimeksiantoina tehtävä työ voi venyä usein jopa 16-tuntiseksi päiviksi ilman minkäänlaisia lisiä. Myös ilta- ja yöaikaan saatetaan teettää töitä ilman lisiä.

Määräaikaisilla työntekijöillä palkka on keskimäärin neljänneksen pienempi kuin vakituisilla työntekijöillä koulutustaustasta riippumatta. Prekaaria työtä tekevä jää usein myös palkkauksessa tulospalkkioiden ulkopuolelle. (Haapala 2016, 66.) Oman kokemukseni mukaan myös keikkatöissä palkka on usein jo valmiiksi määritelty, eikä sen suuruuteen pysty itse vaikuttamaan. Lisäksi vuokratyötä tekevät joutuvat usein tyytymään pieneen palkkaan, sillä välittävä yritys ottaa siitä osansa ja heille on määritelty työehtosopimuksessa vakituisia työntekijöitä pienempi tuntipalkka. Prekaaria työtä tekevät jäävät myös

usein yrityksen tulokseen sidottujen bonuksien tai ikälisien ulkopuolelle. (Haapala 2016, 113.)

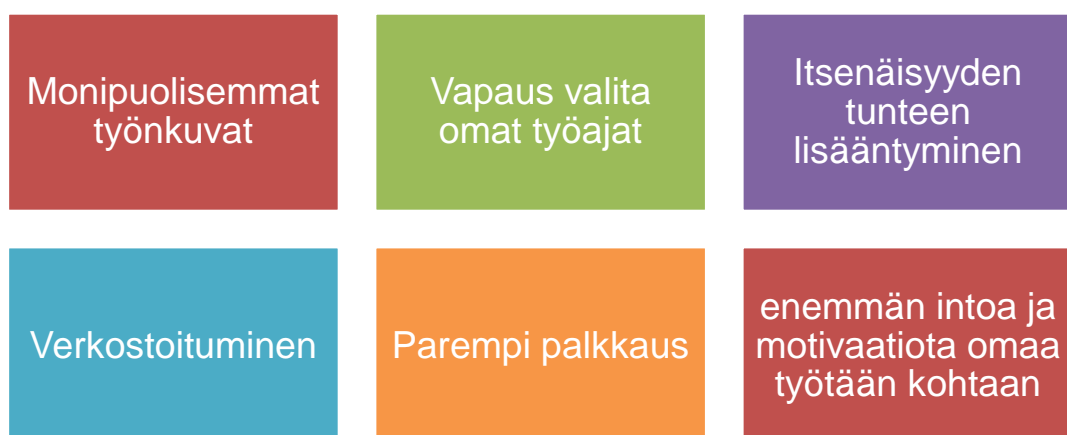
Jatkuvasti vaihtuvien työnkuvien ja kollegoiden vuoksi saattaa prekaarin työn tekijällä olla vaikeaa luoda kunnollisia verkostoja. Myöskään yrityksen sisäinen yhteisöllisyys ei vahvistu lyhyissä projekteissa samalla tavalla kuin pidemmissä, sillä määräaikaiset osallistuvat harvemmin työnantajan kustantamaan koulutukseen, virkistystoimintaan ja kokouksiin. Lisäksi he kokevat voivansa vaikuttaa työn sisältöön, järjestykseen ja tahtiin, töiden jakoon, työvuoroihin ja -menetelmiin huomattavasti enemmän kuin vakituiset työntekijät. (Haapala 2016, 57.) Lisäksi määräaikaiset eivät usein uskalla puuttua epäkohtiin pelätessään vaikeaksi työntekijäksi leimautumista ja määräaikaisuuden loppumista (Haapala 2016, 64). Oma kokemukseni verkostoitumisen hankaluuksista on ollut, että vaikka tapaa paljon alan toimijoita jatkuvasti vaihtuvien työympäristöjen takia, ei työkeikkoja voi ottaa heiltä suoraan, koska välitysfirmojen sopimukset kieltävät sen vuodeksi tai pariaksi sopimuksen päättymisen jälkeen. Toisaalta taas välitysfirmojen asiakkailta saattaa olla omia asiakkaita, joilta töitä voi suoraan ottaa. Jokainen uusi kontakti on silti aina mielestäni askel oikeaan suuntaan verkostoitumisen saralla. Prekaarina tapaa paljon enemmän alan ihmisiä kuin vakituisena, sillä työtä tarjoavat yritykset vaihtuvat tiuhaan.

Prekaarissa työssä on kokemukseni mukaan usein epävarmuus riittävästä toimeentulosta ja seuraavasta työkeikasta. Tulot voivat vaihdella rajusti eri kuukausina esimerkiksi vaihtelevien sesonkien vuoksi. Lisäksi itsestä ja työnantajasta riippumattomat asiat, kuten nyt koronavirus, voivat ajaa prekaarin työntekijän taloudelliseen katastrofiin, mikäli hän työskentelee yrittäjänä tai toimeksiannoilla ja kaikki työkeikat loppuvat. Myöskään osa- tai määräaikaisen työntekijän sopimuksia tuskin uusitaan tällaisessa tilanteessa kovin helposti. Kun työntekijällä ei ole tiedossa etukäteen, kuinka paljon hän tienaa, se voi luoda kohtuutonta stressiä omasta toimeentulosta. Kulttuurialalla työssä jaksamisessa kokee vaikeuksia noin joka neljäs itsensä työllistäjä. Tämä on hieman enemmän kuin muiden alojen itsensä työllistäjät. Tästä huolimatta itsensä työllistäjillä on enemmän intoa ja motivaatiota omaa työtään kohtaan kuin muilla palkansaajilla. (Tilastokeskus 2013, 72.) Itsensä työllistäjillä myös työn ja vapaa-ajan rajat saattavat olla joskus häilyvät (Tilastokeskus 2013, 76). Oman kokemukseni mukaan palkkaus saattaa joskus olla kuitenkin parempi prekaarina, kuin jos tekisi samaa työtä vakituisena. Etenkin jos keikan saa suoraan työtä tarjoavalta yritykseltä.

Mies saatetaan palkata joskus helpommin osa-aikaiseen tai keikkatyöhön. Miehet myös saattavat saada parempaa palkkaa kuin nainen vastaavasta työstä. Kuitenkin naisten osuus osa-aikaisissa töissä on suurempi, kuin miesten. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan vuonna 2019 naisia oli osa-aikaisissa töissä 21,9 prosenttia ja miehiä 11,8 prosenttia. Naisten osuus osa-aikaisina työntekijöinä on myös kasvanut vuodesta 2018 vuoteen 2019 enemmän kuin miesten osuus. (Tilastokeskus 2019.)



Kuvio 2. Yleisimmät haasteet prekaarissa työssä. (Haapala 2016. s. 53-54 ja 57. Suoranta & Leinikki 2018. s. 34, 105 ja 153.)



Kuvio 3. Yleisimmät edut prekaarissa työssä. (Haapala 2016 s. 92. 103. Suoranta & Leinikki 2018. s. 36, 53-53 ja 70.)

2.4 Yleisiä syitä prekaarin työn tekemiseen

Yleisimpiä syitä määräaikaisiin työsopimuksiin työnantajan puolelta ovat erilaiset projektit, tilapäisen työvoiman tarve, sijaisuudet, työharjoittelu ja koeaika. Määräaikaisia työsuhteita käytetään kuitenkin julkisella ja yksityisellä sektorilla hieman eri syistä. Julkisella puolella on usein sijaisuuksia tarjolla, ja määräaikaisuuksia ketjutetaan esimerkiksi töissä, joiden rahoitus on määräaikaista. Yksityisellä puolella määräaikaisuuksien käytöllä pyritään joustavuuteen kiristyvän kilpailun, taloudellisen epävarmuuden, elinkeinorakenteen palveluvaltaistumisen ja teknologian nopean kehittymisen vuoksi. (Haapala 2016, 53-54.)

Määräaikaisuus on usein vastentahtoista. Reilusti yli puolet määräaikaisista teki vuonna 2013 määräaikaista työtä vasten tahtoaan vain siksi, ettei vakituista työtä löytynyt. (Haapala 2016, 57.)

Yleisimpiä syitä tehdä prekaaria työtä työntekijän näkökulmasta on vakituisten palkkoiden puute omalla asuinalueella. Erityisesti kulttuurialoilla tämä nousee yhdeksi suurimmista syistä. (Tilastokeskus 2013, 36.)

Palkansaajilla esiintyy työssä itsensä työllistäjiä useammin tiukkoja aikatauluja. Tämä näkyy sillä, että itsensä työllistäjä pystyy vaikuttamaan enemmän työaikoihinsa. Itsensä työllistäjillä työpäivät kuitenkin venyvät herkemmin palkansaajia pidemmiksi. Palkansaajiin verrattuna itsensä työllistäjien työn kuormittavuus ei toisin sanoen näyttäydy niinkään aikataulujen tiukkuutena, vaan työpäivien venymisenä. (Tilastokeskus 2013, 70.)



Kuvio 4. Yleisimpiä syitä tehdä prekaaria työtä työntekijän näkökulmasta. (Haapala 2016 s. 53-54 ja 57. Suoranta & Leinikki 2018. s. 76, 105 ja 153.)

2.5 Prekarisaation tulevaisuus

Prekaarin työn kasvun myötä tulevat myös prekariaatin oikeudet esille koko ajan enenevässä määrin. Jälkiteollisen työn uusi muoto edellyttää teollisuusyhteiskunnan mukaisten instituutioiden uudistamista prekaaria työtä tukevalla tavalla. Se voi onnistua vain parantamalla prekariaatin taloudellista asemaa, investoimalla yhteiskuntaa kehittävään, ylläpitävään ja uusintavaan työhön sekä innovaatioiden edellyttämään koulutukseen, tutkimukseen, luovuuteen ja kehitystoimintaan. Palkkatyöyhteiskunta on korvattava uudella rakenteella, jonka tavoitteena ei ole elinikäisten työpaikkojen turvaaminen, vaan yksilöiden autonomian kasvattaminen joustavilla työmarkkinoilla. (Haapala 2016, 175-176.) Työlainsäädännössä tulisikin määritellä uusi ryhmä: itsensä työllistävät. Heidän sosiaaliturvansa ja verotuksensa on saatettava tasa-arvoiseksi palkkatyötä tekeviin verrattuna.

Yleisen työttömyyskassan eli YTK:n teettämän Työelämä 2030-kyselyn (2018) mukaan 14 prosenttia vastaajista uskoo, että työsuhteet muuttuvat valtaosin itsensä työllistämiseksi, 11 prosenttia uskoo, että suurin osa työsuhteista on osa-aikaisia ja 8 prosenttia uskoo, että suurin osa työsuhteista on keikkatöitä. Skenaario siitä, että suurin osa tulevaisuuden työsuhteista on itsensä työllistämistä, korostuu erityisesti eli 25–34-vuotiaiden vastauksissa (15 %) verrattuna muihin ikäluokkiin. Kyselyn mukaan 47 prosenttia vastaajista piti hyvän työn edellytyksenä vakituista työsuhdetta. (YTK-yhdistys 2018.)

Tulevaisuudessa työmarkkinat moninaistuvat ja työnteko saa uusia muotoja. Yritykset etsivät uusia tapoja työn organisoimiseen ja toimeksiannoilla teetettävä työ lisääntyy. Tähän johtopäätökseen päädyttiin työn ja työvoiman käytön muutostrendejä selvittäneen trendityöryhmän loppuraportissa, joka julkistettiin 23.1.2015. Trendityöryhmä perustettiin hallituskauden alussa selvittämään ja arvioimaan työelämän muutostrendejä, niiden kehitystä ja vaikutuksia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019, 21.)

2.6 Ehdotuksia prekaarien aseman parantamiseksi

Suoranta ja Leinikki (2018) ehdottavat kirjassaan erilaisia ratkaisuja ammattiliitoille, kuinka prekaarin työn tekijää pystyisi paremmin tukemaan. He kehottavat liittoja pureutumaan paremmin ongelmiin, joita osa-aikaisilla työntekijöillä, pätkätyöntekijöillä, itsensä työllistäjillä ja muilla prekaaria työtä tekevillä on työehtojen ja sosiaaliturvan suhteen. Ongelmaksi he nostavat prekaarin työn tekijöiden heikon motiivin järjestäytyä ja saada ääntään kuuluviin. (Suoranta & Leinikki 2018, 105.) Peltomaa (2005) toteaa myös blogissaan, että ”Epätyypilliset työsuhteet ovat nopeimmin kasvava työsuhteiden malli. Eikö siis olisi aika kutsua epätyypillisiä työsuhteita tyypillisiksi ja keskittää voimat niitä koskevien ristiriitojen esiintuomiseen.” Peltomaa myös kehottaa liittoja toimimaan näkyvämmiin ja kovaäänisemmin prekaarin työn normalisoinnin puolesta.

Suoranta ja Leinikki (2018) nostavat kuitenkin keskeisimmäksi asiaksi nykyisessä sosiaaliturvassa olevat puutteet ja heikkoudet. He ehdottavat muun muassa sosiaaliturvan niin sanottujen suojaosien sitomista indeksiin ja pidemmällä aikavälillä myös tasokorotuksia niihin. Lisäksi sosiaaliturvan indeksisuoja tulisi yhtenäistää siten, että se koskee myös erilaisia tuloeroja. Lisäksi he toteavat, että tarveharkinnassa ja etuuksien sovitte- lussa käytettäviä laskukaavoja tulisi muuttaa siten, että palkkatulojen vaikutus tuloihin loivenee (efektiivisen marginaaliveroasteiden alentaminen). (Suoranta & Leinikki 2018, 105.)

Eräänä hyvin tärkeänä asiana Suoranta ja Leinikki (2018) tuovat esiin yrittäjien työttömyysturvan tuomisen lähemmäksi palkansaajien työttömyysturvaa. Tähän olisi mielestäni pitänyt puuttua valtiotasolla jo aikaa sitten. Lisäksi osatyökykyisten eläkeläisten ansioraja tulisi muuttaa liukuvaksi. Lisäksi he nostavat esiin myös perustulon. (Suoranta & Leinikki, 2018. 105.)

Myös Veera Suoranta (2017) tuo esiin kirjassaan perustulon. Siinä hän kertoo, että ihminen uskaltaa ottaa enemmän riskejä silloin, kun hänen turvallisuutensa on taattu. Samassa kirjassa hän myös kertoo, että brittiläisen Royal Society of Arts -ajatushautomon tutkijat ovat esittäneet perustuloraportissaan, että perustulo saattaisi vapauttaa ihmisten luovuuden uuteen kukoistukseen. Perustuloon siirtyminen vaatisi kuitenkin varsin suuria muutoksia sekä ajattelutavoissa että koko sosiaaliturva- ja verotusjärjestelmässä. (Suoranta 2017, 34.)

Kirjassaan Suoranta ja Leinikki (2018) toteavat myös, että eläkejärjestelmän pitäisi tarjota mahdollisuutta yhdenmukaiseen sosiaaliturvaan ja eläketurvaan kaikille työtä tekeville. Tällä hetkellä ansiosidonnaista työttömyysturvaa sovelletaan vain työsuhteessa olevaan. Myös itsensä työllistäjillä pitäisi olla kohtuullisin kustannuksin oikeus työsuhteisten tavoin ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan. Itsensä työllistäjä voisi vakuuttaa itsensä työttömyyden varalta palkansaajakassassa. Edellytykseksi heidän mukaansa tulisi asettaa se, että vakuutettu maksaa kaikki työsuhteisen palkkaan liittyvät työn sivukulut.

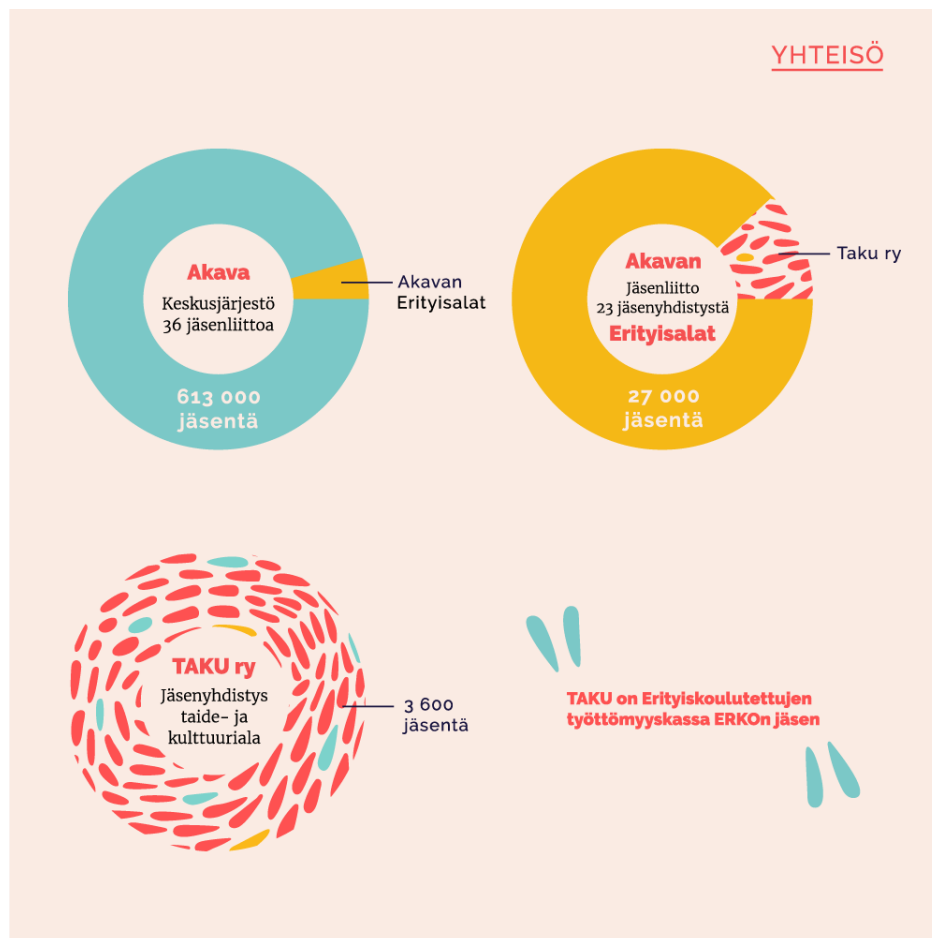
Digitaalisten alustojen kautta työskentelevillä on mahdollisuus muuttaa työolosuhteitaan järjestäytymällä yhteisten tavoitteiden taakse ja nostaa samalla työntekijöiden oikeudet digitalisoituvan työelämän keskeiseksi kysymykseksi. Tämä tuskin onnistuu kokonaan ilman ammattiliittojen apua ja edunvalvontakoneistoa. (Nuutinen 2017, 76.)



Kuvio 5. Ehdotuksia prekaarien aseman parantamiseksi. (Haapala 2016. s. 34. Suoranta & Leinikki 2018. s. 105.)

3 Kehittämiskohteen kuvaus

Tässä luvussa kerron miksi on valittu tämä kehittämiskohde ja miten sen prosessi on edennyt. Taide- ja kulttuurialojen Ammattijärjestö eli TAKU ry kuuluu Akavan erityisalojen jäsenliittoon, joka puolestaan kuuluu Akavan keskusjärjestöön. Akavan keskusjärjestö on korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö. TAKUssa on jäseniä noin 3600. (Kuvio 6.) Korkeakoulututkinnon suorittaneiden joukkoon kuuluvat muun muassa kulttuurituottajat, kuvataiteilijat, medianomit, artonomit ja muotoilijat. Yliopistopuolella HuK- ja FM-tutkintojen pääaineista yleisimpiä ovat kulttuurien tutkimus, kulttuurihistoria, taidehistoria ja taidekasvatus, kirjallisuuden tutkimus sekä musiikkitiede. TAKUn jäsenistöön kuuluu myös lisensiaatin ja tohtorin jatkotutkinnon suorittaneita. Koulutustausta ei kuitenkaan ole ainoa peruste takun jäsenille, sillä kulttuurialalla työskentelee myös muun koulutustaustan omaavia henkilöitä. Jäsenistä noin kolmasosa työskentelee yksityisellä sektorilla. Loput työskentelevät joko julkisella sektorilla tai toimivat yrittäjinä. (TAKU ry 2020).



Kuvio 6. TAKUn ja AKAVAn jäsenmäärät. (TAKU ry 2020.)

TAKU ry tarjoaa muun muassa seuraavia palveluita jäsenilleen: Työttömyysaikana mahdollisuus ansiosidonnaiseen päivärahaan, neuvontaa uuden työpaikan hakutilanteessa, neuvontaa työsopimusten tekemisessä ja koulutusta yrittäjäksi ryhtyville. TAKUn sivuilta löytyy hyvin vähän suoranaisesti prekaariin työhön liittyvää tietoa. (TAKU ry 2020.)

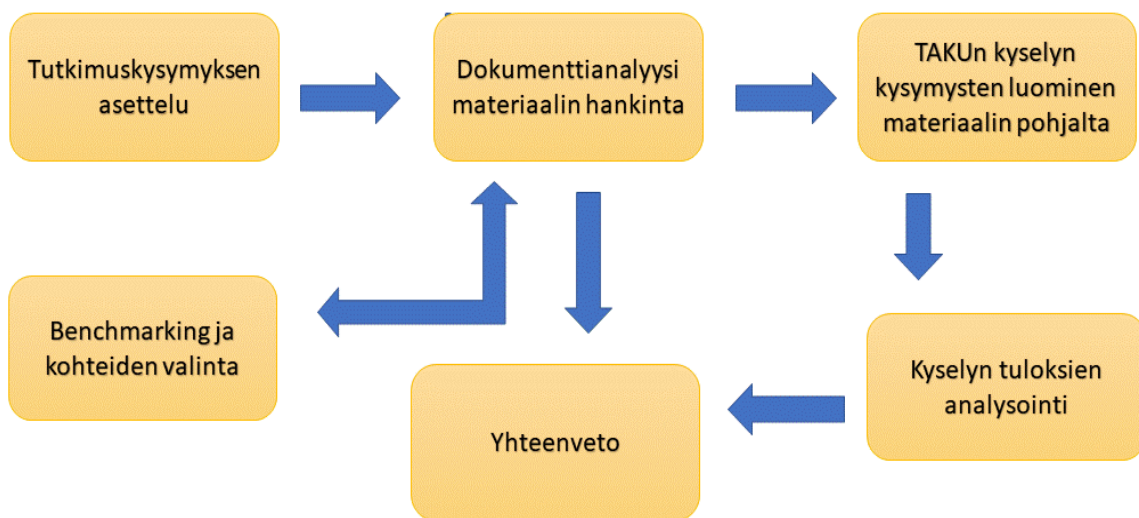
TAKU tekee lisäksi vaikuttamistyötä myös itsensätyöllistäjien ja monityöläisten aseman parantamiseksi. Heidän tavoitteenaan on, että työnteon muotojen yhdistäminen olisi tulevaisuudessa helppoa ja työntekijöiden oikeudet esimerkiksi sosiaali- ja työttömyysturvan suhteen olisivat kunnossa työnteon muodosta riippumatta. TAKU on tehnyt vuosikymmeniä (myös yhdessä benchmarkattujen järjestöjen kanssa) vaikuttamistyötä itsensätyöllistäjien aseman parantamiseksi. TAKUn ja muiden järjestöjen yhteinen tavoite on saada itsensätyöllistäjät osaksi työlainsäädäntöä. TAKU teki paljon työtä ennen vaaleja ja saikin yhteistyöllä lakimuutoksen hallitusohjelmaan. (TAKU ry 2020.)

TAKU on hienosti aktivoitunut informoimaan nyt koronasta johtuvasta poikkeuksellisesta tilanteesta. Tämä on monelle prekaarille tärkeää tietoa. He ovat järjestäneet myös työs-kentelytukea 1–3 kuukauden ajalle niille jäsenilleen, jotka ovat menettäneet tulonsa koronan vuoksi. Lisäksi he ovat hienosti listanneet erilaiset yrityksen rahoitusmuodot tällaisessa kriittisessä tilanteessa.

TAKUlla ei ole tutkittu oman jäsenistönsä prekaarien tyytyväisyyttä ja toiveita koskien TAKUn tukitoimintoja. Tämän kehitystyön tavoite on tuoda TAKUlle uusia näkökulmia toimintaansa ja auttaa heitä palvelemaan prekaareja jäseniään paremmin. Lisäksi aiheen valintaan vaikuttaa oma työskentelyni prekaarina kulttuurialalla. Opinnäytetyössä selvitetään kyselyn avulla minkälaisia prekaarin työn tekijöitä TAKUn jäsenistöstä löytyy ja mitkä asiat he kokevat prekaarin työn tekemisessä haastaviksi tai palkitseviksi. TAKUlla on prekaarin työn tekijöitä koko ajan enenevässä määrin, joten tämä työ on heidänkin kannaltaan hyvin ajankohtainen. TAKUlla on lisäksi hyvin vähän tietoa saatavilla jäsenilleen koskien prekaaria työtä.

Opinnäytetyöprosessi lähti liikenteeseen omasta kiinnostuksestani tehdä kehitystyötä koskien prekaaria työtä. TAKU ry oli kiinnostunut aiheesta, joten päädyin tekemään opinnäytetyöni heille. Prosessi käynnistyi tutkimuskysymyksen asettelulla, josta etenin materiaalien hankintaan. Tässä vaiheessa etsin myös benchmarking-kohteet. Materiaalien pohjalta lähdin pohtimaan kyselyn kysymyksiä. Kyselyn tulokset analysoituani tein niistä yhteenvedon ja peilasin sitä muista materiaaleista saamaani tietoon. Kävin läpi myös

benchmarking-kohteet ja vertasin niitä aiempaan materiaaliini sekä TAKUn sivustoilta löytämäni materiaaliin. Lopuksi tein kaikista yhteenvedot. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Kehittämistyön prosessikaavio

4 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön päätutkimuskysymyksenä on: mitä TAKU voisi tehdä tukeakseen prekaareja jäseniään paremmin? Tämä kysymys muotoutui suoraan TAKUn tarpeesta palvella kasvavaa prekaaria jäsenistöään mahdollisimman hyvin.

Alakysymyksinä ovat: kuinka TAKU voisi informoida jäseniään paremmin siitä, millaista työtä he prekaarien hyväksi tekevät ja millaisia palveluita TAKUn tulisi kehittää jäsenilleen. Nämä kysymykset nousivat työssä esille vasta vähän myöhemmässä vaiheessa kehitystyötä, kun selvisi, että informointia ja palveluja prekaareille jäsenille pitäisi selvästi lisätä.

5 Menetelminä kyselytutkimus, benchmarking ja dokumenttianalyysi

Tässä luvussa käyn läpi käyttämäni menetelmät.

Kyselytutkimus on enimmäkseen määrällistä tutkimusta, jossa sovelletaan tilastollisia menetelmiä. Kyselyaineistot koostuvat pääosin mitatuista luvuista ja numeroista, sillä vaikka kysymykset esitetään sanallisesti, niin vastaukset ilmaistaan numeerisesti. Kyselytutkimuksessa mittaus tapahtuu kyselylomakkeella. (Vehkalahti 2008,13.)

Benchmarkingissa eli vertailuanalyysissä vertaillaan toimintaa ja prosesseja toisen organisaation kanssa. Benchmarking-kohde valitaan yleensä itseä paremmasta organisaatiosta. Sen avulla voidaan tunnistaa omia heikkouksia sekä laatia kehittämiseen tähtäviä tavoitteita ja kehitysideoita. (Itä-suomen yliopisto 2020.)

Oppariavun verkkojulkaisun mukaan (2020) dokumenttianalyysi on kirjallisten lähteiden analysointia. Sen avulla saadaan tutkittavalle ilmiölle lisää taustatietoa ja näkökulmia. Dokumenttianalyysi voi koostua verkkosivuista, artikkeleista, raporteista, ylös kirjoitetuista haastatteluista ja mistä tahansa kirjallisessa muodossa olevasta materiaalista. (Dokumenttianalyysi 2020.) Omassa työssäni olen käyttänyt lähteinä artikkeleita, raportteja ja muita verkkojulkaisuja.

5.1 Kyselytutkimus ja asiakasprofilointi

Perusjoukon kyselyssä muodostavat ne, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita, tässä tapauksessa TAKUn jäsenenä olevat kulttuurialan monityöläiset eli prekaarit. Otoksen muodostavat puolestaan perusjoukosta poimitut vastaajat. Koska tässä tapauksessa koko perusjoukko on jo aika pieni, niin kysely on kohdistettu koko perusjoukolle ilman rajattua otosta. Vastausprosentti kertoo, kuinka moni otoksesta on vastannut kyselyyn. Tyypillisimmät kyselytutkimuksen vastausprosentit ovat Vehkalahtien (2008) mukaan alle 50 prosentin suuruisia. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta olisi hyvä julkaista myös vastausprosentti, mikäli sellainen on mahdollista. (Vehkalahti 2008, 44.)

Olen valinnut menetelmäksi kyselytutkimuksen, sillä siten saadaan parhaiten tietoon TAKUn jäsenistön kokemuksia prekaarina toimimisesta. Tarkkaa vastausprosenttia en pysty antamaan, sillä jäsentietojen päivittäminen on täysin jäsenten aktiivisuuden varassa ja keikkatöitä tekevät, eivät välttämättä jaksaa käydä päivittämässä erikseen jokoista työnantajansa rekisteritietoihin. Jotakin kertoo se, että TAKUlla on 112 jäsentä,

joilla on monta työnantajatietoa. Todellisuudessa eri tasoinen monityöläisyys on taatusti tuota lukua paljon yleisempää. Tämän tyyppisessä kehitystyössä kuitenkin vastaajien määrää tärkeämpää on vastausten laatu.

Kyselytutkimuksen pohjalta luon neljä erilaista asiakasprofiilia. Asiakasprofiili on tutkimuksesta esiin noussut tietty asiakasryhmä. Asiakasprofiilin avulla voidaan luoda vaihtoehtoisia konsepteja ja mitata niiden potentiaalista arvoa ennen palvelun viemistä markkinoille. Asiakasprofiileihin tiivistetään tutkimuksesta saatu tieto ja löydökset asiakkaan käyttäytymismallista, toiminnan motiiveista, hallitsevista arvoista ja toimintaa ohjaavista peloista ja esteistä omaksi asiakasryhmäkseen. Tämä ohjaa konkreettisesti palveluiden suunnittelua ja auttaa ymmärtämään kenelle niitä suunnitellaan ja miksi. (Tuulaniemi 2011, 86.)

5.2 Benchmarking

Benchmarking eli vertailuanalyysi tai vertaiskehittäminen on sitä, että verrataan organisaatioiden toimintaa ja prosesseja keskenään. Vertailukohteeksi valitaan yleensä saman alan itseä parempi organisaatio. Vertailukohteena voi toimia myös toisen alan organisaatio. (Itä-Suomen yliopisto 2020.) Vertaan Journalistiliiton, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton sekä Muusikkojen liiton jäsenien jakaumaa monityön saralla TAKUn jäsenistöön sekä selvitan minkälaisia palveluita he jäsenilleen tarjoavat. Benchmarking toimii erinomaisesti tämän tyyppisessä kehitystyössä, sillä muilta liitoilta voidaan saada arvokasta tietoa siitä, kuinka asioita voisi hoitaa paremmin. Valitut kolme liittoa ovat valikoituneet sen perusteella, että ne ovat hyvin lähellä kulttuurialoja sekä niiden jäsenistöstä löytyy paljon prekaareja työntekijöitä.

5.3 Dokumenttianalyysi

Dokumenttianalyysi menetelmänä pyrkii tekemään päätelmiä kirjalliseen muotoon saatetusta verbaalisesta, symbolisesta tai kommunikatiivisesta aineistosta. Dokumenttina voi olla mikä tahansa tutkittavasta ilmiöstä puhuttu, kirjoitettu tai kuvattu materiaali. Käytän dokumenttianalyysissäni erityisesti tilastokeskuksen tilastoja sekä selvityksiä aineistona. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009.)

6 Tuloksien analysointi

Tässä luvussa käyn läpi kyselytutkimuksen, benchmarkingin sekä dokumenttianalyysin tuloksia.

6.1 Kyselytutkimus

TAKU:ltä ei löydy tietoa siitä, kuinka paljon heillä on monityöläisinä toimivia jäseniä. Täten perusjoukkoa on mahdoton määrittellä. Näin ollen myöskään vastausprosenttia ei pystytä laskemaan. Vastaajia kyselyssä oli määrällisesti 29, mikä tuntuu aika vähältä. Toisaalta, kun ei ole tiedossa prekaarien TAKUlaisten määrää, on vaikea arvioida tutkimuksen luotettavuutta.

6.1.1 Ikä, sukupuoli ja asuinpaikkakunta

Suurin osa vastaajista sijoittui ikäjakaumalle 26-44 vuotta (65,54 %). Alle 26-vuotiaita kyselyyn vastanneiden joukossa ei ollut ainuttakaan. 45-55-vuotiaita kyselyyn vastanneita oli 13,79 prosenttia ja yli 55-vuotiaita oli 20,69 prosenttia. Tästä voidaan päätellä, että vaikka monityöläisiä löytyy kulttuurialalta kaiken ikäisiä, on nuorempia monityöläisiä enemmän kuin vanhempia. Alle 26-vuotiaiden puuttuminen saattaa selittyä sillä, että tuon ikäiset eivät usein vielä kuulu liittoon. Osaltaan nuorten suurta osuutta voi selittää se, että nuorilla on useammin epävarmuuksia prekaarista työstä kuin vanhemmilla siitä syystä, että heillä ei vielä ole muodostunut laajoja verkostoja ja täten töitäkään ei ole välttämättä tarjolla niin paljon. Kun prekaarilla työntekijällä on paljon epävarmuuksia, hän suuremmalla todennäköisyydellä viitsii vastata kyselyyn.

Vastaajista suurin osa on ollut naisia (79,31 %). Miehiä vastaajista on ollut 6,90 prosenttia ja muunsukupuolisia 3,45 prosenttia. 10,34 prosenttia ei ole halunnut ilmoittaa sukupuoltaan. Tästä nousee vääjäämättä kysymys, onko monityö enemmän naisille lankeava työnmuoto myös kulttuurialalla vai ovatko miehet vain laiskempia vastaamaan kyselyihin tai haluttomampia kuulumaan liittoon. Viitekehyksessä esitellyn tilastokeskuksen tilaston (2019) mukaan tosin naisten osuus on osa-aikaisissa töissä suurempi kuin miesten. Lisäksi naisten osuus osa-aikaisina työntekijöinä kasvoi saman tilaston mukaan vuodesta 2018 vuoteen 2019 enemmän kuin miesten osuus. (Tilastokeskus 2019.) Näin suuri prosenttiero ei kuitenkaan selity pelkästään tällä. Yksi selittävä tekijä saattaa myös olla se, että miehet ovat keskimäärin tyytyväisempiä prekaarina kuin naiset, eivätkä tästä syystä ole olleet niin innokkaita vastaamaan kyselyyn.

Valtaosa vastaajista asuu odotuksien mukaan pääkaupunkiseudulla (48,28 %). Seuraavaksi nousevat Etelä-Savo, Pirkanmaa ja Keskimaa 6-10 prosentin osuuksilla. Loput prosentiosuudet sijoittuvat tasaisesti pitkin Suomea. Monilta alueilta ei ole saatu yhtäkään vastausta. Pääkaupunkiseudun suuri prosenttilukema johtunee siitä, että valtaosa alan töistä sijoittuu pääkaupunkiseudulle.

6.1.2 Koulutus ja vuodet alalla

Vastaajien koulutus jakautuu hyvin moniin eri alueisiin. Yleisimpiä koulutustaustoja ovat kulttuurituottaja, kuvataiteilija, medianomi, taiteiden maisteri ja filosofian maisteri. Lisäksi listalta löytyy erilaisia muusikon, graafikon sekä liiketalouden koulutustaustoja.

Valtaosalla viimeisimmän tutkinnon valmistumisajankohta sijoittui vuosien 2010-2018 välille. Monella vastaajalla oli useampi tutkinto. Valtaosa vastaajista omasi vähintään yhden korkeakoulutasoisen ammattitutkinnon. Tästä voidaan päätellä, että TAKUn jäsenistöön kuuluvat monityöläiset ovat poikkeuksetta aika hyvin ja myös korkeasti koulutettua porukkaa. Myös tilastokeskuksen tilaistoista (Tilastokeskus 2017) kävi ilmi, että kulttuuriammattilaiset ovat useimmiten korkeasti koulutettuja. Tämä näyttäisi pitävän paikkaansa myös TAKUn prekaarien jäsenten kohdalla.

Lähes puolet kyselyyn vastanneista (41,38 %) ovat olleet kulttuurialalla töissä jo yli 12 vuotta. 4-6 tai 7-9 vuotta alalla olleita oli molempia viidesosa vastaajista (20,69 %). Alalla 10-12 vuotta olleita löytyi 13,79 prosenttia ja alle 3 vuotta alalla olleita vain 3,45 prosenttia. TAKUn jäsenistössä prekaaria työtä tekevistä suuri osa on siis jo pitkään alalla toimineita tekijöitä, joten se, että on vasta tullut alalle ei selitä sitä, että henkilö toimii monityöläisenä. (Taulukko 1.)

Yli puolet kyselyyn vastanneista oli ollut kulttuurialalla töissä yli 10 vuotta. Myös 4-9 vuotta alalla olleita jäseniä oli suhteellisen paljon. Syy, miksi vastaajista vain 3,4 prosenttia olivat olleet alalla 1-3 vuotta, selittyy mahdollisesti sillä, että uran alussa olevat henkilöt eivät vielä niin herkästi liity liittoon. Myöskään vain lyhyen aikaa alalla olleet eivät ehkä koe niin suurta huolta prekaarin oikeuksista, sillä he ovat vielä niin uransa alussa, että mahdollisesti kokevat, että epävarmuus kuuluu asiaan, kun olet uusi alalla. Tässä olisikin TAKUlle paikka esimerkiksi uuteen opinnäytetyöhön, miksi nuoria on liitossa niin vähän ja miten nuoria voisi saada kiinnostumaan enemmän liiton toiminnasta ja näin ollen liittymään liittoon jäseneksi.

Taulukko 1. Kuinka monta vuotta kyselyyn vastanneet ovat olleet kulttuurialalla.

1-3 vuotta	3,4 %
4-6 vuotta	20,7 %
7-9 vuotta	20,7 %
10-12 vuotta	13,8 %
Yli 12 vuotta	41,4 %

6.1.3 Prekaarin työn tekemisen muodot

Tähän kysymykseen sai valita useamman vaihtoehdon, sillä monet monityöläiset tekevät useammassa muodossa työtä. Tästä selittyvät suuret prosenttiluvut monissa eri työn tekemisen muodoissa. Tämä osaltaan vaikeutti hieman myös kyselyn tuloksien analysointia.

Selkeästi suurin osa kyselyyn vastanneista toimi osa- tai määräaikaisessa työsuhteessa. Tässä muodossa töitä tekee jopa 86,21 prosenttia vastaajista. Apurahalla toimi lähes puolet (48,28 %) vastaajista. Tämä selittyy kuvataiteilijoiden suurella määrällä kyselyssä. Myös lähes puolet (44,83 %) vastaajista oli hieman yllättäen tällä hetkellä työttöminä. Tämä suuri prosentti saattaa tosin selittyä sillä, että hyvinvoivat monityöläiset eivät vastaa yhtä helposti kyselyihin kuin ne, jotka kipeimmin muutosta kaipaavat. Moni vastaajista kirjoitti avoimessa vastauksessa olevansa sovitellulla päivärahalta. Lisäksi vastaajat ovat saattaneet laskea tähän mukaan lyhyet työttömät pätkät toimeksiantojen välissä, vaikka tukia ei saisikaan. Hieman päälle neljäsosa (27,59 %) vastaajista toimi yrittäjänä toimeksiantoja tehden ja kymmenesosa (10,34 %) toimi vuokratyöläisenä. Myös jonkin muun muodon alle tuli kohtalaisen paljon vastauksia ja niistä yleisimpinä nousivat esiin keikkatyö verokortilla, keikkatyö kevytyrittäjänä sekä hanketyö. (Taulukko 2.)

Avoimissa vastauksissa nousi myös esiin, että hyvin moni tekee useammassa kuin vain yhdessä muodossa töitä. Monilla on projektiluonteisia määräaikaisia töitä, mutta lisäksi he joutuvat tekemään keikkatöitä kattaakseen toimeentulonsa.

Taulukko 2. Missä muodossa TAKU ry:n jäsenet tekevät töitä.

Toimeksiantoja yrittäjänä	27,6 %
Osa- tai määräaikaisessa työsuhteessa	86,2 %
Vuokratyöläisenä	10,3 %
Apurahalla	48,3 %
Olen tällä hetkellä työtön	44,8 %
Jokin muu, mikä	31,0 %

6.1.4 Prekaarina pakosta vai vapaasta tahdosta

Tämän kysymyksen alla oli myös mahdollista valita useampi vaihtoehto. Tästä johtuen prosenttiluvut ylittävät 100 prosenttia.

Lähes puolet vastaajista (48,3 %) ilmoittaa olevansa alalla pakosta, sillä omalla asuinpaikkakunnalla ei ole tarpeeksi vakitöitä. Tästä ryhmästä noin 70 prosenttia vastaajista uppoaa ikähaarukkaan 26-44 vuotta. Lähes neljännes (21,43 %) tähän ryhmään kuuluvista asuu Helsingissä ja sama määrä vastaajia asuu Etelä-Savossa. Keski-Suomessa asuvia on noin kuudesosa (14,29 %) ja loput jakautuvat tasaisesti Varsinais-Suomen, Satakunnan, Kanta-Hämeen, Pohjois-Pohjanmaan, Lapin ja Pirkanmaan alueelle (7,1 %). Tämä kertoo siitä, että alan vakitöistä on puutetta myös isoimmissa kaupungeissa, eikä tämä ole vain pikkupaikkakuntien ongelma. Tästä ryhmästä yli kolmasosa on ollut alalla yli 12 vuotta ja lähes puolet ollut TAKUn jäsenenä yli 12 vuotta. (Taulukko 3.) Asuinpaikan vakiotöiden puute koskettaa siis selvästi myös pitkään alalla olleita. Kaikki vastaajat kertoivat tekevänsä osa- tai määräaikaisia töitä, lisäksi reilusti yli puolet ilmoitti olevansa tällä hetkellä työttömänä. Tämä hieman vaikeuttaa tuloksien analysointia, mutta oletettavasti tarkoittaa sitä, että vastaajat tekevät määräaikaisia hommia ja välissä nostavat tukia.

Noin viidesosa ilmoitti olevansa prekaarina myös vapaasta tahdosta. Tähän vaikutti vapaus valita omat työajat ja monipuolisemmat työnkuvat. Reilusti yli puolet vastaajista kokevat, ettei heillä ole tarpeeksi mahdollisuuksia kehittyä ja kouluttautua alalla. Tähän vaikutti pääsääntöisesti oman paikkakunnan heikot koulutusmahdollisuudet sekä hankaluus opiskella kokopäiväisesti aikuisena. Arvatenkin tämä ryhmä toivoi enemmän koulutuksia myös pienemmille paikkakunnille. Lisäksi parempi edunvalvonta oli tälle ryhmälle tärkeää. (Taulukko 3.)

Alalle pääsyn vaikeuden vuoksi pakon alla prekaarina työskentelee hieman yli kolmasosa (34,5 %). Heistä lähes puolet olivat alle 34-vuotiaita ja alle 44-vuotiaita oli jopa 80 prosenttia. Alalle pääsyn vaikeus koskettaa siis enemmän nuoria kuin vanhempia tekijöitä. Kuitenkin vastanneista lähes puolet (40 %) olivat olleet alalla yli 10 vuotta, joten työuran pituus ei oleellisesti vaikuttanut asiaan. Alalle pääsyn vaikeaksi kokevat pääasiassa kuvataiteilijat, taiteen maisterit ja medianomit. Kulttuurituottajia tästä ryhmästä löytyy vain yksi. Kulttuurituottajat eivät siis koe yhtä vahvasti, että alalle olisi vaikea päästä kuin taiteen tekijät. (Taulukko 3.)

Vakiotöiden löytämisen toivossa pakon alla prekaarina toimii hieman alle kolmasosa (27,6 %) vastaajista. Heistä reilusti yli puolet olivat alle 44-vuotiata. Yli 12 vuotta alalla olleita oli kuitenkin myös puolet vastaajista. (Taulukko 3.) Tämä on kohtalaisen mielenkiintoista, sillä työvuodet eivät näyttäisi suuresti vaikuttavan vakiotöiden löytymiseen. Kulttuurialalla oman kokemukseni mukaan parhaat työpaikat täytetään monesti suhteiden kautta julkisten hakujen sijaan. Tämä tulos tukisi tuota näkemystäni. Vakiotöiden löytymisen toivossa prekaaria työtä tekevistä löytyy enemmän kulttuurituottajia kuin muista pakon alla prekaarina toimivista ryhmistä. Alalle pääsyn vaikeuden vuoksi prekaaria työtä tekevistä taas löytyy enemmän taiteilijoita kuin muista pakon alla työtä prekaarina tekevistä ryhmistä. Liki kolmasosa heistä, jotka tekevät prekaaria työtä pakon alla päästäkseen vakiotöihin, vastasivat tekevänsä työtä myös vapaasta tahdosta. Vapaasta tahdosta tekevien vastauksissa korostuivat vapaus valita omat työajat sekä monipuolisemmat työnkuvat. Alalle pääsyn vaikeuden vuoksi pakon alla prekaaria työtä tekevissä oli huomattavasti vähemmän vapaasta tahdosta prekaaria työtä tekeviä. (Taulukko 3.) Tästä voisi päätellä, että henkilöt, jotka ovat vastanneet tekevänsä prekaaria työtä alalle pääsyn vaikeuden vuoksi ovat henkilöitä, jotka pääsääntöisesti haluaisivat löytää vakityön.

Monipuolisemmat työnkuvat on suosituin syy vapaasta tahdosta työskentelemiseen. (37,9 %). Lähes kolmasosalla vapaus valita omat työajat on syynä tehdä vapaasta tahdosta töitä prekaarina (31 %). Parempi palkkaus on syynä vain noin joka kymmenennellä (10,3 %) vapaasta tahdosta prekaarina toimivalla. (Taulukko 3.) Palkkaus ei siis näyttäisi olevan kovinkaan monella motivaationa, sillä usein palkkaukseen ei pysty hirveästi vaikuttamaan, ellei tee yrittäjänä töitä ja omaa jo valmiiksi hyvää asiakaskuntaa ja verkostoa. Etenkin vuokra-, keikka-, ja alustatöissä palkkaus on usein kiinteä, eikä neuvoteltavissa. Tuloksiin vaikuttaa se, että monet vastaajat ovat valinneet vastaukseksi sekä pakon alla että vapaasta tahdosta. Tuloksia lähempää tarkastellessa vaikuttaa siltä, että

pakon alla prekaarina työskenteleminen on vapaata tahtoa yleisempää. Haapalan (2016, 57.) mukaan määräaikaisuus onkin usein vastentahtoista ja määräaikaistuuksia tehdään siksi, ettei vakituisia töitä ole löytynyt. Myös Tilastokeskuksen (2013, 36.) mukaan erityisesti vakituisten palkkatöiden puute omalla asuinalueella on syynä siihen, että joudutaan toimimaan prekaarina vasten tahtoa.

Vapaasta tahdosta prekaaria työtä tekevien muut syyt sisälsivät lähinnä vastauksia, jotka olisivat sopineet myös valmiisiin vastausvaihtoehtoihin. Vapaan tahdon alta löytyi lisäksi syynä muun muassa halu kokeilla freelancerina toimimista. Pakon alla sisälsi useamman kommentin siitä, että kuvataiteilijalle ei löydy juurikaan vakituisia työpaikkoja, eikä apurahatkaan juokse jatkuvasti. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Prekaarina vapaasta tahdosta vai pakon alla

Vapaasta tahdosta, syynä vapaus valita omat työajat	31,0 %
Vapaasta tahdosta, syynä parempi palkkaus	10,3 %
Vapaasta tahdosta, syynä monipuolisemmat työnkuvat	37,9 %
Pakon alla, syynä keino löytää vakityö	27,6 %
Pakon alla, syynä asuinpaikan vakiotöiden puute	48,3 %
Pakon alla, syynä alalle pääsyn vaikeus	34,5 %
Jokin muu, mikä	31,0 %

6.1.5 Mahdollisuudet kouluttautua tai kehittyä alalla

Reilusti yli puolet (62,07 %) vastaajista kokee, että mahdollisuudet kouluttautua tai kehittyä alalla ovat hyvät. Tämän ryhmän vastauksissa perusteluksi ilmoitetaan pääasiallisesti alan monipuoliset koulutusmahdollisuudet, niin maksulliset kuin maksuttomat kurssimuotoiset koulutukset ja alalla kehittyminen yleisesti ilman koulutusta. Myös työnantajat ja ammattiliitto tarjoavat erilaisia koulutuksia.

Niillä, jotka eivät koe, että koulutus- ja kehittymismahdollisuudet olisivat riittäviä, löytyy vastauksilleen useita syitä. Yksi yleinen syy on oman asuinpaikan huono koulutustarjonta. Toinen syy on työkokemuksen vähyys YAMK-opintoja varten. Syyksi mainitaan myös työnantajan haluttomuus tarjota koulutuksia määräaikaistulle työntekijälle. Monet koulutukset saattavat lisäksi maksaa sen verran paljon, että prekaarilla työntekijällä ei

ole varaa maksaa niitä omasta pussistaan. Yhtenä syynä huonoon mahdollisuuteen kouluttautua alalla mainitaan myös pätkätöitä tekevän vaikeus saada aikuiskoulutustukea. Koulutusvaikeuksia tulee myös, kun ei uskalleta jäädä opintovapaalle, sillä ei ole taetta siitä, että työpaikka olisi vapaan jälkeen vielä olemassa.

Näyttäisi siltä, että suuremmissa kaupungeissa koetaan koulutusmahdollisuudet selvästi paremmaksi kuin pienissä.

6.1.6 TAKUulta saatu tuki koskien prekaarin työn tekemistä

Reilusti yli puolet (62,07 %) on saanut TAKUulta tukea koskien työttömyysturvaa. Lähes puolet vastaajista (44,83 %) on saanut myös tukea koulutusten ja tapahtumien muodossa. Vajaa kolmasosa on saanut tukea lakipalvelujen ja palkkaneuvonnan muodossa. Noin seitsemäsosa on saanut tukea lisäksi vakuutusten ja urapalveluiden kanssa. Pakon alla prekaarina työskentelevät ovat saaneet tukea erityisesti työttömyysturvan, koulutusten ja tapahtumien sekä palkkausasioiden kanssa. Vain vajaa kymmenesosa (6,9 %) kokee ettei ole saanut TAKUulta tukea ollenkaan. Heidän vastauksissaan nousee esiin se, että vastaavia tukipalveluita saa myös muualta. Yksi vastaaja pohtii myös vaihtamista toiseen liittoon, sillä heiltä saa enemmän palveluita. Hän nostaa esiin erityisesti työterveyshuollon.

6.1.7 Vastaajien toiveet palveluista TAKUulle

Vastaukset muodostuvat avoimista kysymyksistä. Yksi henkilö on siis ilmoittanut useamman kuin yhden kehittämistarpeen. Vastauksista olen nostanut esiin pääsääntöisesti asiat, jotka nousevat usein esille tai jotka itse koen oleellisiksi tämän kehitystyön kannalta.

Vastauksissa nousee esiin useamman kerran toive selkeämmästä palkkaneuvonnasta. Toiveena on, että sivuilta löytyisi suora linkki palkkio- ja hinnoitteluvinkkeihin. Toiveena on myös se, että annetut palkkaustiedot olisivat aina ajantasaiset. Myös tukea palkkioperustaiseen hinnoitteluun kaivattiin. TAKUulta toivottiin myös neuvoja, miten määritellä projektin käynnistysvaiheen toimintatavat tilanteessa, jossa organisaatio ehdottaa yhteistyötä, mutta palkkio on sidoksissa rahoitukseen, jota ei ole vielä vahvistettu.

Monilla tuntuu olevan hieman haasteita myös sopimusasioiden kanssa. TAKU:ltä toivottiin erityisesti apua palkkioperustaiseen sopimusneuvotteluun ja tekijänoikeuskysymyksiin. Lisäksi toivottiin koulutusta sopimus- ja verotusasioissa. Lisäksi kaivataan tietoa erilaisista työsuhdetyypeistä, työttömyysturvasta, sovitellusta päivärahasta sekä perhevaipaista osa-aikaisena / apurahalla toimivalle. Näyttäisi siis siltä, että jo lisäämällä informaatiota koskien prekaaria työtä TAKUn verkkosivustolla tehtäisiin jo suuri muutos kohti parempaa palvelua. Toki useilla prekaareilla on hieman eri lähtökohdat, joten henkilökohtaisen palvelun merkitystä ei voi myöskään väheksyä.

Usea vastaaja toivoo myös parempaa vertaistukea. Osa toivoo henkilökohtaisempaa ja osa suuremman joukon vertaistukea. Verkostoitumismahdollisuuksien puute nousee monella myös vastauksissa esiin. Myös vinkkejä verkostoitumiseen sekä erityisesti prekaareille suunnattuja verkostoitumistapahtumia kaivataan. Toiveissa on myös, että TAKU voisi tutustuttaa jäsenilleen erilaisia alustoja, joissa puhutaan työpaikoista. Esimerkiksi sisäiset haut ja työpaikkojen löytyminen ovat monen mielestä hankalia.

Vastauksissa nousee usein esiin toive saada vahvempaa edunvalvontaa luovan alan prekaarina toimimisen puolesta. Ehdotuksena olisi, että TAKU ylläpitäisi keskustelua alan ongelmista ja pitäisi prekaarienkin puolia isomman liiton sisällä sekä ottaisi vielä näkyvämmiin kantaa liiton johdon tekemisiin. Tällä hetkellä TAKUn mahdollisesti tekemä työ prekaarien työntekijöiden olojen parantamiseksi ei juuri näy jäsenistölle. Tässä olisi TAKU:lle erinomainen paikka nostaa itsensä esille erityisesti prekaarien puolesta toimivana liittona. Olisi ensiarvoisen tärkeää, että TAKU vähintään tiedottaisi kaikesta tekemästään työstä jäseniensä hyväksi paremmin ja näkyvämmiin. Eräs vastaaja toivoisi liitolta puuttumista myös ikäsyrintään ja ennakkoluuloihin liittyen pakolliseen työttömyyteen.

Lisäksi vastaajat toivovat parempaa työterveyshuoltoa liiton jäsenille. He kaipaavat myös tietoa siitä, miten kehittää yrittäjänä omaan työterveyteen liittyviä asioita, kuten miten ennakoida esimerkiksi sairauden tuomat tulonmenetykset ja kuinka panostaa omaan hyvinvointiin konkreettisesti. Kuten Tilastokeskuksen (Tilastokeskus 2014, 89.) tilastoista kävi ilmi, tämä on hyvin yleinen huoli prekaarien keskuudessa ja siihen kannattaisi kiinnittää huomiota myös liiton taholta.

Useampi vastaaja toivoo koulutuksia ja tapahtumia myös pohjoisen isoimpiin kaupunkeihin sekä Itä-Suomeen, ei vain pääkaupunkiseudulle. He kokevat, että heillä ei ole tarpeeksi valmiuksia lähteä koulutuksiin pidemmän välimatkan päähän.

Jäsenmaksun säännöt ovat myös eräälle vastaajalle epäselvät ja ne tukevat hänen mielestään pääasiassa palkkatyöläisiä. Etenkin kuukausina, joina tienestit jäävät hyvin pieneksi jäsenmaksun maksaminen tuntuu hänestä epämieluisalta. Tämä ei kannusta prekaareja työntekijöitä liittymään TAKUn jäseneksi. Tämä nostaa esiin kysymyksen olisiko TAKUn mahdollista luoda oman hinnoittelusysteemin prekaareja jäseniä ja alati muuttuvia tuloja varten?

6.1.8 Neljä erilaista asiakasprofiilia

Tutkimustuloksista nousi esiin neljä selkeästi erilaista asiakasprofiilia. Nämä profiilit ovat kulttuurituottajat, kuvataiteilijat, liittoon vastikään liittyneet (1–2 vuotta jäsenenä) ja liitossa pitkään (yli 10 vuotta) jäsenenä olleet.

Kulttuurituottajat:

Lähes neljäsosa vastanneista kuului ikäryhmään 26–34 vuotta. He ovat kyselyyn vastanneiden ikähaarukkaan nähden verrattain nuoria. Lähes puolet heistä asuu pääkaupunkiseudulla. Ryhmään kuuluu sekä paljon uusia jäseniä (1–2 vuotta), että kauan liitossa (yli 10 vuotta) olleita. He työskentelevät eniten osa tai määräaikaisena, yrittäjinä tai kevytyrittäjinä, keikkatyöläisenä verokortilla, vuokratyöläisenä tai apurahalla. Ryhmään kuuluvat työskentelevät aika tasaisesti sekä vapaasta tahdosta, että pakon alla. Ryhmään kuuluvia huolestaa eniten työterveys ja psyykinen rasitus. Toisena loma oikeus ja sitten työttömyysturva.

Seuraavaksi muutamia suoria lainauksia kulttuurituottajajäsenten toiveista TAKUlle:

”Toiveissa mahdollisuuksia kartoittaa omaa työkenttää ja brändäystä vielä henkilökohtaisemmin tarvittaessa, kun työkenttä on laaja ja sirpaleinen” (Kysely 2019).

”Moni meistä ovat määräaikaisesti osa-aikatyötä tekeviä työttömiä työnhakijoita, jotka työskentelevät ajoittain myös apurahalla tai laskuttavat kun muita vaihtoehtoja ei löydy. Olen huomannut, että liiton kyselyt jäsenille eivät yleensä ole tarkoitettu monityöläisille. Hyvä jos asiaan on nyt kiinnitetty enemmän huomiota.” (Kysely 2019.)

Kuvataiteilijat:

Kaikki kyselyyn osallistuneet kuvataiteilijat olivat yli 35–vuotiaita. Reilusti yli puolet heistä olivat ikähaarukassa 35–44 vuotta. 45–55-vuotiaita oli 16 prosenttia ja yli 55–vuotiaita saman verran.

Yli kolme neljäsosaa ryhmään kuuluvista asuu pääkaupunkiseudulla. Puolet ryhmään kuuluvista oli ollut alalla yli 12 vuotta, loput puolet 7–12 vuotta. Alalla alle 7 vuotta olleita ei löytynyt ollenkaan, joten tähän ryhmään ei kuulunut lainkaan alalla uusina olevia. Tähän ryhmään kuuluvista yli puolet olivat olleet jäsenenä yli 12 vuotta ja hieman vajaa puolet 1–4 vuotta. Tähän ryhmään kuuluvista kaikki työskentelivät osa- tai määräaikaisena, 83 prosenttia työskenteli lisäksi apurahalla ja 33 prosenttia yrittäjänä. Suuri osa tähän ryhmään kuuluvista työskenteli prekaarina pakon alla. He kaipaavat eniten tukea palkkioperustaiseen sopimusneuvotteluun, hinnoitteluun, tekijänoikeuskysymyksiin ja työssä jaksamiseen. Suurimpina haasteina he kokevat psyykkisen rasituksen, työttömyysturvan, työterveyden ja palkkausasiat.

Seuraavaksi muutamia suoria lainauksia kuvataiteilijajäsenten toiveista:

Tarjolla on vain pätkätöitä tai taiteilijataustaiselle ei ole vakitöitä. Apurahat eivät juokse jatkuvasti. Lisäksi olen välillä ollut vanhempainvapaalla tai apurahakausilla, jotka myös huonosti suhteutuvat muiden töiden lomaan. Perheellistymisen myötä tasainen ansiotulo olisi elintärkeää. Haen kokoaikatyötä, mutta teen pakotettuna useita pätkätöitä päällekkäin, lisäksi opiskelen ja aukkokohtat nostan ansiosidonnaista. (Kysely 2019.)

Tulkaa vahvemmin esiin luovan alan sisällöntekijöiden tueksi. Muutoin kulttuuria ei jatkossa tehdä, eikä silloin ole töitä tuottavalle portaallekaan, mikäli sisällöntekemisen ehdot ajetaan alas. Tämä koskee kaikkia luovan alan taiteilijoita eri ansio- muodoissaan, varsinkin jos ne eivät sovellu yrittämiseen. Opetuspuolellakaan ei ole helppoa kilpailla isompien instituutioiden rinnalla, jotka saavat isompaa rahoitusta ja voivat siten hinnoitella palvelunsa kohtuullisiksi tai tarjota palvelujaan esim. kulttuuriseteleillä. (Kysely 2019.)

Se että nuorempia jäseniä löytyy ja nykyiset pysyvät, tarvitaan kohdennetumpaa tukea ja Akavan erityisalojen tapahtumia. Nykyisellään keskustelu on liian jakautunut vanhemman ja nuoremman polven suhteen työelämäkysymyksissä ja liiton tuen kannalta sekä myös kahtiajakoa on kulttuurialan toimijoiden välillä. Tarvitsimme nykyistä järjestäytyneempää toimintaa, jotta koko kulttuurikentälle saataisiin elinvoimaisemmat toimintamallit. TAKU yhteistyöhän TEMEn, Muusikkojen liiton, STS:n, Kulta ry:n ja muiden vastaavien kanssa. Tarvitaan yhteiskunnallisesti vahvempaa ääntä taiteelle ja kulttuurille, jossa ei ainoastaan ajatella oman alan etua. (Kysely 2019.)

Uudet jäsenet (1-2 vuotta liittoon kuuluneet):

Reilusti yli puolet tähän ryhmään kuuluvista sijoittuvat ikähaarukkaan 26–34 vuotta. Sen sijaan yhtään yli 55–vuotiasta ei ryhmästä löydy. Ryhmän jäsenet ovat siis verrattain nuoria. Puolet ryhmän jäsenistä asuu pk-seudulla. Alalla 1–2 vuotta olleita ryhmästä löytyi vain kymmenesosa. 4–6 vuotta alalla olleita oli viidesosa, 7–9 vuotta hieman alle kolmasosa (30 %), 10–12 vuotta ja yli 12 vuotta alalla olleita oli molempia viidesosa. Vaikka liiton jäsenenä on oltu vasta vähän aikaa, on monella ryhmään kuuluvalla silti takanaan pitkä ura kulttuurialalla. Tämän ryhmän jäsenistä lähes kaikki toimivat osa- tai määräaikaisena. Lisäksi puolet toimivat yrittäjinä, puolet apurahalla ja puolet myös olivat lisäksi työttömiä työnhakijoita. Ryhmään kuuluvat toimivat prekaarina hieman useammin pakon alla, kuin vapaasta tahdosta. He ovat hyödyntäneet TAKUn palveluista eniten työttömyysturvaa ja koulutuksia. Tämä ryhmä toivoo myös enemmän koulutuksia, sekä tukea työttömyysasioissa. Lisäksi he nostavat tärkeäksi vahvemman edunajamisen, vertaistuen sekä työssä jaksamisen ja sopimusasiat.

Seuraavaksi muutamia suoria lainauksia tuoreiden jäsenten toiveista:

”Haluaisin että liittoni ylläpitää keskustelua alani ongelmista ja pitää puoliani isomman liiton sisällä sekä ottaisi vielä näkyvämmiin kantaa, kun liiton johto perseilee. Työssäjaksamiseen olisi hyvä olla prekaarillekin tukea. Palkkioista ja hinnoittelusta olisi kiva olla vaikka linkkilista. Sopimus- ja verotuskoulutukset ovat aina plussaa.” (Kysely 2019.)

”Koulutukset ovat hyviä; erilaiset työsuhdetyypit, sopparit, työttömyysturva, soviteltu päiväraha, perhevapaat osa-aikaisena / apurahalla yms. maallikolle vähän mutkikkaat jutut ovat aina ajankohtaisia” (Kysely 2019).

”Jokin tähän liittyvä teemapäivä, jossa saisi sekä tietoa että vertaistukea. Mielellään järjestettynä täällä Itä-Suomessa” (Kysely 2019).

Pitkäaikaiset jäsenet (Yli 10 vuotta liittoon kuuluneet):

Hieman vajaa puolet tästä ryhmästä ovat yli 55–vuotiaita, 26–34-vuotiaita on ryhmässä vain 8 prosenttia. Puolet pitkäaikaisista jäsenistä asuu pk-seudulla. Kolme neljäsosaa ryhmäläisistä on ollut alalla jo yli 12 vuotta. Noin neljä viidesosaa toimii osa- tai määräaikaisena, lisäksi neljäsosa toimii myös yrittäjinä, reilusti yli puolet apurahalla ja puolet ilmoittaa olevansa lisäksi työttömiä työnhakijoita. Pakosta prekaarina alalla toimii noin

yhdeksän kymmenestä. Suurimpinä syinä asuinpaikan töiden puute ja keino löytää vakityö. Vapaasta tahdosta prekaarina toimii huomattavasti pienempi osuus. Hyödynnetyin palvelu tällä ryhmällä on selkeästi työttömyysturva. Lisäksi jonkun verran käytettyjä ovat koulutukset ja tapahtumat, lakipalvelut ja palkkaneuvonta. Tämän ryhmän suurimmiksi haasteiksi nousee työterveys, psyykinen rasitus ja lomaoikeus. Myös palkkaus ja koulutusasiat ovat heille haasteellisia.

Seuraavaksi muutamia suoria lainauksia pitkäaikaisten jäsenten toiveista:

Toimeksiantojen kanssa haasteena on ollut, että palkkiot maksetaan kättäsummina projektin ollessa pitkällä/päätyttyä. Jotkut ehdotetut toimeksiannot ovat kaatuneet ja jääneet toteuttamatta esim. rahoituksen jäätyä saamatta. Tällöin freelancerin asemassa olen päätenyt tekemään ilmaistyötä palkallisessa työsuhteessa olevien "tiimissä". TAKU:ltä kaipaisinkin neuvoja, miten määritellä projektin käynnistysvaiheen toimintatavat tilanteessa, jossa organisaatio ehdottaa yhteistyötä, mutta palkkio on sidoksissa rahoitukseen, jota ei ole vielä vahvistettu? (Kysely 2019.)

"Yksinkertaisempaa byrokratiaa niinä aikoina, kun on työtön" (Kysely 2019).

"Ikäsyrijintään puuttumista, ennakkoluuloihin puuttumista liittyen pakolliseen työttömyyteen" (Kysely 2019).

6.2 Benchmarking

Tässä luvussa esittelen benchmarking-kohteet ja niistä tehdyn yhteenvedon. Benchmarking-kohteiksi valikoitui Journalistiliitto, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto sekä Muusikkojen liitto siitä syystä, että näillä aloilla moni työskentelee prekaarina.

6.2.1 Journalistiliitto

Journalistiliitossa on vajaa 15 000 jäsentä, joista noin kymmenesosa toimii yrittäjänä tai freelancerina. Tässä ei ilmeisimmin ole otettu kuitenkaan huomioon määrä- ja osa-aikaisia työsuhteita, joten prekaarien määrä on vain suuntaa antava. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Journalistiliiton jäsenmäärät

Jäsenlajit	M	N	Yhteensä
Eläkeläinen	1967	2064	4031
Freelancer/yrittäjä	679	900	1579
Muut	0	0	0
Opiskelija	234	523	757
Työsuhteinen	2723	4080	6803
Työtön	354	626	980
Yhteensä:	5957	8193	14150

Journalistiliiton palveluksessa on viisi lakimiestä ja yksi työehtoasiamies. Heidän palveluihinsa kuuluu muun muassa neuvonta työsuhteen juridisissa kysymyksissä. Lisäksi tukea saa palkkaus-, sananvapaus-, tekijänoikeus- ja sopimuskysymyksissä sekä muissa laki- ja työehtosasioissa. Erityisesti prekaaria työtä tekeviä he auttavat saamatta jääneiden palkkioiden perinnässä ja neuvotteluissa toimeksiantosopimuksista. (Journalistiliitto 2020.)

Journalistiliiton perustama työosuuskunta Mediakunta helpottaa prekaarin työn tekijöiden arkea hoitamalla näiden puolesta esimerkiksi laskutuksen ja byrokratian. Näin tekijälle jää aikaa keskittyä omaan ydinosamuseensa. Lisäksi mediakunta tarjoaa jäsenilleen verkostoitumismahdollisuuksia, edunvalvontaa ja koulutusta. Lisäksi mediakunta markkinoi verkkosivuillaan jäsentensä työpanosta ja pyrkii etsimään työtä Mediakunnan jäsenille. Osuuskunta välittää siis työtarjouksia jäsenilleen ja asiantuntemusta asiakkaille. (Mediakunta 2020 a.)

Journalistiliiton lehtialalla työskentelevät prekaarit jäsenet kuuluvat useimmiten heidän jäsenyhdistykseensä Suomen freelance-journalistit ry:hyn eli SFJ:hin. SFJ:ssä on tällä hetkellä 1200 jäsentä. He tiedottavat freelance-työn ajankohtaisista asioista, kouluttavat jäseniään ja ottavat kantaa alan kehitykseen. Yhdistyksen tehtävänä on jäsentensä työolojen, taloudellisen aseman ja sosiaaliturvan parantaminen. SFJ:n verkkosivuilta löytyy paljon tietoa prekaarille työntekijälle freetyön tietopankista. Palkkioista ja sopimuksista

löytyy myös oma osionsa, josta löytyy kattavasti tietoa. Lisäksi sivuilta löytyy muun muassa palkkiolaskuri. He jakavat myös stipendejä jäsenilleen ammatilliseen kouluttautumiseen sekä järjestävät tapahtumia freelancereille. (SFJ 2020.)

Journalistiliiton radio- ja tv-alalla työskentelevät prekaarit jäsenet kuuluvat useimmiten heidän jäsenyhdistyksensä Radio- ja tv-toimittajien liiton Freelance-ammattiosastoon eli FAO:n. FAO:n sivuilta ei löydy yhtä kattavaa tietoa heidän toiminnastaan kuin SFJ:n sivuilta löytyy, mutta heidänkin sivuillaan on tarjolla muun muassa laki- ja luottamusmiespalveluita. Lisäksi sivustolta löytyy tietoa työehtosopimuksista ja apurahoista sekä valmiita sopimus pohjia. (FAO 2020.)

6.2.2 Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto

Prekaarin työn tekijöitä on Temen jäsenkunnasta noin 50 prosenttia eli 2300 jäsentä. Heistä enemmistö on työsuhteisia, jolloin he työskentelevät määräaikaissa työsuhteissa. Työt ovat keikkoja, pätkätyötä, tuntityötä tai parin kuukauden työrupeamia. Nämä ovat siis työsuhteita, joissa on työnantaja. Työnantaja maksaa palkkaa, myös sairausajalta. Sosiaaliturvaa, palkallista vuosilomaa ja työssäoloahtoa kertyy. Prekaarin työn tekijä saattaa toimia myös yrittäjänä, jolloin hän on itse vastuussa omasta sosiaaliturvastaan. Temeläiset ovat lähinnä yksinyrittäjiä, jolloin yritys on pantu pystyyn työllistymistarpeiden takia. Lisäksi voidaan toimia kevytyrittäjänä tai apurahalla ilman omaa Y-tunnusta. (TEME 2019.)

TEME:n palveluista löytyy muun muassa työehtosopimuksia koskevaa neuvontaa sekä tietoa työelämän käytännöistä, palkoista, toimeentulosta, sosiaaliturvasta ja lainsäädännöstä. Lisäksi TEMEltä löytyy lakimiespalvelut jäsenilleen. Heillä on myös omat ”työtä luoville aloille” -sivustot, joilta löytyy alan työpaikkoja. (TEME 2020.) Nämä tiedot löytyvät verkkosivuilta, jotka eivät mielestäni ole kuitenkaan kovin kattavat. Myöskään lakipalvelut eivät ole kovin helposti löydettävissä. Henkilökohtaista palvelua ei siis ole heillä saatavilla kovinkaan vaivattomasti. Liitto on kuitenkin monissa hankkeissa aktiivisesti mukana, kuten Tampereen yliopiston Monimuotoinen ansiotyö -tutkimusprojektissa, jossa tutkitaan useiden eri ansaintalähteiden limittymistä ja päällekkäisyyttä. Tutkimuksen tuloksia on tarkoitus käyttää edunvalvonnan parantamiseen. (TEME 2020.)

6.2.3 Muusikkojen liitto

Suomen Muusikkojen Liitto ry on vuonna 1917 perustettu muusikkojen ammattijärjestö. Liittoon kuuluu noin 3 600 jäsentä, joista kaksi kolmannesta toimii freelancereina musiikin eri sektoreilla. (Muusikkojen liitto 2020 b.)

Muusikkojen liitto muodostuu 23 erilaisesta osastosta. Prekaarit työntekijät kuuluvat Freelancemuusikot ry:n piiriin. Se on rock-, jazz-, ravintola-, keikka- ja studiomuusikkojen valtakunnallinen osasto, johon kuuluu yli 1000 jäsentä. (Muusikkojen liitto 2020 a.)

Muusikkojen liitolta löytyy sekä sairaus-, että työttömyyskassa. Muusikkojen liitolla on erityisesti prekaariin työhön tukea antava freeasiamies, joka tekee monipuolisesti erilaisia tehtäviä freelancekentän edistämiseksi. Lisäksi heiltä löytyy laki-, sopimus-, vero- ja yrittäjäneuvontaa sekä oikeusapua. Muusikkojen liitolla on myös sähköinen työterveyspalvelu ”terppa!”, joka sisältää muun muassa maksuttoman sähköisen terveystarkastuksen ja lisäksi veloittamattoman kuulon tarkastuksen. (Muusikkojen liitto 2020 c.)

6.2.4 Benchmarking-yhteenveto

Lähes kaikki liitot ilmaisevat sivustoillaan halunsa ajaa itsensä työllistäjien asioita. Miten se käytännössä näkyy heidän toiminnassaan, jää monien kohdalla hieman epäselväksi. Kaikkien liittojen sivuilta löytyy selkeät tiedot monityöläisten prosentiosuuksista jäsenmäärään nähden ja paljon tietoa siitä, mitä monityö on ja miksi monityöläisten aseman ajaminen on heille tärkeää. TAKUn sivuilta ei löydy yhtä kattavaa tietoa. TAKUn sivujen alta löytyy kohta yrittäjyys, jonka alla on maininta, että myös monityöntekijät ovat liittoon tervetulleita. Tämä on selkeä epäkohta. TAKUlla prekaarin työn tekemiseen liittyvä ohjeistus ja info on selvästikin puutteellista.

Benchmarking-kohteista nostaisin erityisesti esille Journalistiliiton, sillä heillä on kaikista kattavimmin tietoa sivustoillaan sekä he ovat selkeästi panostaneet myös prekaarien etujen ajamiseen. Heidän verkkosivuiltaan tulee hyvin selkeästi ilmi, että liitto tukee vahvasti prekaarin työn tekijää erilaisin keinoin.

6.3 Dokumenttianalyysi

Tilastokeskuksen (2017) tilastossa kulttuurityövoima Suomessa 2017 todettiin, että prekaaria työtä esiintyy erityisesti kulttuurialoilla, ja huomattava osuus heistä työskenteli yrittäjänä. Tilastossa ei ollut mukana muita prekaarin työn muotoja, joten tämä antaa vain osviittaa siitä, kuinka paljon prekaareja työntekijöitä on tällä hetkellä Suomessa. Määrä on kuitenkin iso ja se on koko ajan kasvussa. Tilastossa todettiin myös kulttuuriammatissa toimivien omaavan usein enemmän, kuin vain yhden työpaikan. Tämä ilmeni selvästi myös kyselyssä, sillä suurin osa vastaajista ilmoitti työmuodokseen useamman vaihtoehdon. TAKUn kannattaakin kiinnittää huomiota tulevia prekaarien palveluja kehittäessään siihen, että prekaari voi tehdä töitä useassa muodossa samanaikaisesti. Saman tilaston mukaan kulttuuriammatillaiset ovat korkeasti koulutettuja. Kyselyn vastaajilla oli kaikilla jonkinlainen korkeakoulututkinto ja monella useampi, joten tämä väittämä näyttäisi pitävän paikkaansa myös TAKUn prekaarien jäsenten keskuudessa. (Tilastokeskus 2017.)

Tilastokeskuksen (2014) tilastosta Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013 todettiin, että prekaarin työntekijän työkyvyn ja työhyvinvoinnin katsotaan vaikuttavan siihen, kuinka pitkään jaksetaan olla työelämässä. Lisäksi sillä on vaikutusta työllisyyslukuihin sekä kansantalouteen. Prekaarit tekevät lisäksi pitkää päivää ja sairastuminen tarkoittaa prekaarille usein suoraan tulojen menetystä. Tämä oli selkeästi asia, joka oli otettava kyselyyn mukaan. Kyselystä kävikin selvästi ilmi, että hyvin monet olivat huolissaan omasta työterveydenhuollostaan. Samasta tilastosta ilmeni myös, että kulttuurialalla huolta omasta jaksamisesta kokee noin joka neljäs itsensä työllistäjä. Tämä ei ilmennyt aivan yhtä selvästi kyselyssä, mutta tuli kuitenkin joidenkin vastaajien vastauksissa esille. Työssä jaksaminen on kuitenkin selkeästi tärkeä asia, johon TAKUn tulisi myös palveluissaan kiinnittää huomiota. (Tilastokeskus 2014.)

Tilastokeskuksen (2014) tilastossa Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013 todettiin, että yleisimpiä syitä tehdä prekaaria työtä työntekijän näkökulmasta on vakituisten palkkatöiden puute omalla asuinalueella. Tämä tuntui mielestäni niin tärkeältä, että se piti ottaa kyselyyn myös mukaan. Kyselyssä kävikin ilmi, että hyvin monelle tämä oli vähintään yksi syistä miksi he toimivat prekaarina. Hieman yllättäen sillä, asuiko isommassa kaupungissa vai pienemmällä paikkakunnalla, ei ollut juurikaan asiaan vaikutusta.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa (2019) todettiin, että naisten osuus osa-aikaisissa töissä on suurempi kuin miesten. Tämä ei suoranaisesti näkynyt kyselyn tuloksissa, sillä miehiä oli vastaajien keskuudessa hyvin vähän. Tästä voitaisiin kuitenkin päätellä, että miehet ovat keskimäärin tyytyväisempiä prekaarina työskennellessään ja täten he eivät ole kovin kiinnostuneita vastaamaan kyselyyn. Vaihtoehtoisesti voitaisiin ajatella, että miehiä olisi yksinkertaisesti vähemmän prekaarissa työssä TAKUn jäsenistöstä.

YTK-yhdistyksen (2018) teettämässä Työelämä 2030-kyselyssä kävi ilmi, että erityisesti alle 34-vuotiaat uskovat, että suurin osa tulevaisuuden työsuhteista on itsensä työllistämistä. Kyselyssä noin puolet tähän ikäryhmään kuuluvista olivat jo itsensä työllistäjiä tai kevytyrittäjiä. Tähän kannattaa TAKUn myös kiinnittää huomiota, kun mietitään mitä palveluja lähdetään kehittämään. (YTK-yhdistys 2018.)

Taulukko 5. Dokumenttianalyysiin valitsemani dokumentit

Tilastokeskus 2014. Itsensätyöllistäjät suomessa 2013	Tilastokeskus 2019. Työvoimatutkimus 2019.
YTK-yhdistys 2018. Tulevaisuuden työelämä vaatii uuden oppimista ja sopeutumista.	Tilastokeskus. Kulttuurityövoima Suomessa 2017.

7 Kehitysehdotukset

Tässä luvussa käyn läpi kehitysehdotukseni TAKUlle. Olen jaotellut kehitysehdotukset perustietoihin, joita pitäisi löytyä TAKUn sivuilta sekä palveluihin, joita TAKU voisi kehittää prekaarien jäsentensä tueksi. Luvusta löytyy myös kuvio, johon olen laittanut mielestäni tärkeimmät kehityskohteet, jotka TAKUn pitäisi ainakin huomioida. Lisäksi loppuun olen tehnyt yhteenvedon kehitysehdotuksistani.

7.1 Perustietoja, jotka tulisi löytyä TAKUn verkkosivustoilta

TAKUn verkkosivustoilla olisi hyvä olla enemmän perustietoa koskien prekaaria työtä ja sen tekijöitä. Nyt asiaa sivutaan vain ohimennen. Kuten kyselystä kävi ilmi, on tiedon

saatavuus prekaarille työntekijälle tärkeää. Myös se, että tieto olisi yhdessä paikassa helposti saatavilla, helpottaisi monen prekaarin jäsenen elämää.

TAKU voisi tehdä kokonaan oman osion sivuilleen prekaarin työn tueksi. Tämän sivuston tulisi olla selkeästi esillä ja helposti löydettävissä TAKUn omilta sivuilta. Verkkosivustoilla olisi hyvä listata erilaiset prekaarin työn muodot ja löytyä esimerkiksi tieto, kuinka moni TAKUn jäsenistöstä tekee työtä prekaarissa muodossa. Lisäksi voisi olla lyhyt kuvaus siitä, mitä prekaari työ käytännössä on. Nämä olisivat sivuston perustietoja.

Tältä sivustolta olisi lisäksi hyvä löytyä tietoa konkreettisista toimista, joita on tehty prekaarin työn tekijöiden etujen ajamiseksi, sillä ilman näitä tietoja edunvalvonnan asiat eivät konkreettisesti näy jäsenistölle. Sivustolla olisi hyvä olla myös suoraa infoa erilaisista palkkio- ja hinnoittelu vinkeistä prekaarin työn tekijöille. TAKU voisi harkita myös Journalistiliiton sivulta löytynyttä palkkiolaskuria sivustolleen. Nyt TAKUn sivustolta löytyy palkkausasioissa vain yleisimpiä palkkataulukoita ja kuukausipalkkoja. Näistä ei varsinaisesti ole prekaarille työntekijälle hyötyä, sillä prekaari tekee töitään usein urakkaluonteisesti tai tuntipalkalla. Myös palkkioperustaiseen sopimusneuvotteluun ja tekijänoikeuskysymyksiin voisi olla jonkinlainen lyhyt valmis ohjeistus sivustolla. Myös Haapalan (2016) mukaan sopimukset sekä palkkaus, ovat asioita, jotka prekaarit työntekijät kokevat suuriksi haasteiksi. Tämä ei siis tullut esiin ainoastaan tekemässäni kyselyssä. Sivustolla olisi lisäksi hyvä olla jonkinlaista tietoa prekaarin sosiaaliturvasta ja prekaariin työhön liittyvästä lainsäädännöstä. Etenkin sosiaaliturvan moni kokee erityisen tärkeäksi, sillä moni prekaari tippuu kokonaan sosiaaliturvan ulkopuolelle. Näitä henkilöitä ovat erityisesti pienyrittäjät. (Suoranta & Leinikki 2018, 91.) Lisäksi sivustolle tulisi listata mahdolliset uudet erityisesti prekaaria työtä tekeville suunnatut palvelut. Journalistiliiton ja heidän jäsenyhdistystensä sivustot ovat esimerkillisiä siitä, kuinka informaatiota olisi hyvä olla saatavilla.

TAKU voisi harkita tekevänsä myöhemmässä vaiheessa sivustolle lisäksi osion, jonka kautta liiton jäsenet voisivat verkostoitua sekä mahdollisesti tarjota toisilleen töitä tai työvoimaa. Jo pelkkä jäsenille rajattu keskustelualue saattaisi alkuvaiheessa olla hyvä. Myös oma sovellus, jonka kautta työtä voisi tarjota tai etsiä, voisi olla hyvä idea. Sovelluksesta voisi löytyä esimerkiksi jonkin näköinen vertaistukipalvelu, mistä voisi löytää itselleen tukihenkilön tai niin kutsutun bisneskaverin, jonka kanssa käydä läpi itseä askar-

ruttavia asioita alaa koskien. Tätä mentorointiohjelmaa voisi harkita jopa aiemmassa vaiheessa toteutettavaksi niin, että TAKU yhdistäisi itse kaksi toisilleen sopivaa prekaaria henkilöä.

7.2 Palvelut, joita TAKU voisi harkita tarjoavansa prekaaria työtä tekeville jäsenilleen

TAKU:ltä löytyy jo valmiiksi lakimiespalvelut. Tämän voisi sisällyttää prekaaria työtä tekevien palveluihin, mikäli lakimies on perehtynyt myös prekaarina toimimisen lainkiemuroihin. Lisäksi olisi hyvä listata sivustolla selkeästi millaisia palveluita lakimies tarjoaa, sillä se saattaa jäädä monelle epäselväksi, kun kaivataan lakitekniistä tietoa koskien omaa prekaaria työtä. TAKU voisi harkita myös Muusikkojen liiton tavoin freeasiamiehen palkkaamista. Tämä asiamies olisi erityisesti perehtynyt erilaisiin prekaarin työn muotoihin ja niihin liittyviin asioihin. Näin liiton jäsen voisi saada valmiin infopakettin lisäksi myös henkilökohtaista neuvontaa asiaan vihkiytyneeltä henkilöltä. Freeasiamies voisi neuvonnan lisäksi pitää huolta, että TAKUn sivusto pysyy ajantasaisena prekaarin työn tiedotuksen kannalta.

Kyselyssä nousi esiin usein vertaistuen ja mentoroinnin tarve. Yksi idea olisi järjestää jonkinlainen mentorointiohjelma, jossa TAKU yhdistäisi tuoreen prekaaria työtä tekevän jäsenen pitkään prekaarina toimineen jäsenen kanssa. Tämän voisi ottaa käyttöön nopeallakin aikataululla sekä suhteellisen pienillä kustannuksilla, sillä sen voisi toteuttaa yksinkertaisimmillaan ilmoittautumalla TAKU:lle halukkaaksi mentoriksi tai mentoroitavaksi. Tämä toki vaatii sitä, että mentoreita löytyisi tarpeeksi ja ilmoittautuneista löytyisi toisilleen taustaltaan sopivat parit. Ilmoittautumisen voisi hoitaa lomakkeen kautta, jolloin ilmoittautuneiden taustoja olisi helpompi suodattaa tarpeen mukaan.

Monissa vastauksissa sekä dokumenttianalyysissä tuli esiin, että työterveys on monille prekaareille enenevässä määrin tärkeää. Myös Haapala (2016) mainitsee kirjassaan työterveyden olevan suurimpia haasteita prekaarissa työssä. TAKU voisi vähintään tarjota prekaarin työn tekijälle tietoa erilaisista keinoista huolehtia työterveydestään itsenäisesti. TAKUn kannattaisi myös harkita tarjoavansa jäsenilleen työterveyspalveluita kauttaan. Tämä ei tarkoita sitä, että palveluiden tulisi olla ilmaisia, vaan että se järjestyisi helpommin ja mahdollisesti hieman edullisemmin heidän kauttaan. TAKU voisi miettiä myös Muusikkojen liiton tavoin sähköisten terveyspalveluiden tuottamista jäsenilleen. Vaihtoehtoisesti tai lisäksi TAKU voisi tarjota jäsenilleen suoraan maksullista työ- ja vapaa-ajan sairausvakuutusta. Dokumenttianalyysistä sekä kyselystä ilmeni huoli omassa työssä

jaksamisesta, joten työssä jaksamisen tueksi voisi TAKUlla olla tarjolla myös edullista psykiatrista keskusteluapua jäsenilleen. Tämä saattaisi ehkäistä ennenaikaista työuupumusta.

TAKU voisi jossain vaiheessa myös harkita järjestävänsä prekaareille jäsenilleen suunnatun tapahtuman. Tapahtumassa kerrottaisiin mitä on tehty prekaarin työn normalisoinnin edistämiseksi sekä mitä aiotaan tulevaisuudessa sen eteen tehdä. Tapahtumassa voisi olla asiantuntijoita puhumassa prekaariin työhön liittyvistä asioista. Tapahtumassa voisi olla myös erilaisia one-to-one-sessioita, joissa kokeneempi prekaari voisi auttaa tuoreempaa prekaaria askarruttavissa asioissa. Tapahtumassa voisi olla myös jonkinlaisia workshoppeja liittyen esimerkiksi työsopimuksiin ja palkkaukseen. Tapahtuman luentoihin ja workshoppeihin tulisi voida osallistua myös verkossa, että muutkin kuin paikalliset pystyisivät osallistumaan. Lisäksi tapahtumat voisi tallentaa ja laittaa verkkoon, jotta ne olisivat siellä jäsenten käytössä niin halutessaan. Tapahtumat voisi laittaa kirjautumisen taakse, jotta ne olisivat vain TAKUn jäsenten käytössä.

Kyselyn mukaan lähes puolet vastanneista jäsenistä oli tällä hetkellä myös ainakin osittain työttömänä. Tähän TAKU voisi myös kiinnittää huomiota palveluita kehittäessään. He voisivat järjestää koulutuksia esimerkiksi itsensä brändäämisestä, tuotteistamisesta, työn hakemisesta ja portfolioiden tekemisestä. Nämä koulutukset suunniteltaisiin nimenomaan työllistymisen näkökulmasta.

Eryteisesti taiteentekijät, kuten taiteen maisterit, kuvataiteilijat, filosofian maisterit ja medianomit, kokivat kyselyn mukaan suurinta vaikeutta päästä kiinni alan töihin. TAKU voisi harkita järjestävänsä erityisesti heille suunnattua verkostoitumistapahtumaa.

Myös palkkaus ja hinnoittelu olivat kyselyn mukaan monelle hankalia asioita. Näistä TAKU voisi myös miettiä järjestävänsä verkkosivuston perustietojen lisäksi syventävää koulutusta erityisesti prekaareja jäseniä ajatellen. Lisäksi kyselyssä nousi esiin toiveita saada koulutusta koskien palkkioperustaista sopimusneuvottelua ja tekijänoikeuksia. Myös verotusasiat olivat monelle haastavia. Tässä kyselyssä nousi esiin monta aihetta erilaisia verkkokoulutuksia varten, jota TAKU voisi jäsenilleen järjestää.

TAKU voisi ylipäätään panostaa siihen, että heidän tapahtumiinsa pystyisi osallistumaan jatkossa myös verkossa. Näin myös pienemmällä paikkakunnilla asuvat voisivat hyötyä koulutuksista. Eryteisesti näillä alueilla oli kyselyn mukaan tyytymättömyyttä siitä, että

alalla ei voi kehittyä hyvin. Koulutuksia kaivattiin erityisesti pohjoiseen ja itään. Verkko-koulutuksilla sijainti ei olisi merkittävä tekijä. Verkkotapahtumia ei myöskään tarvitse peruuttaa esimerkiksi koronaepidemian kaltaisten esteiden vuoksi. Verkkotapahtumien lisäksi myös koulutuksia olisi hyvä saada verkon kautta. Ne voisi taltioida ja ne olisivat jatkossa kenen tahansa jäsenen saatavilla netin kautta juuri silloin, kun jäsenelle itselle parhaiten sopisi.

Myös TAKUn jäsenyyden hinnoittelua voisi olla hyvä miettiä uudestaan prekaarin työn tekijän näkökulmasta. Kyselyssä nousi esille hieman jäykkä hinnoittelusysteemi, joka ei ole houkuttava prekaarille, sillä hiljaisimpina kuukausina, kun tuloja ei juurikaan ole, tuntuu jäsenmaksun maksaminen ymmärrettävästi ikävältä. Olisiko TAKUn mahdollista luoda oma hinnoittelusysteemi prekaareille, jossa jäsenmaksun suuruus määräytyisi sen hetkisten tulojen mukaan? Eli voisiko jäsenmaksua maksaa vähemmän hiljaisina kuukausina ja korvata se vastaavasti maksamalla hieman enemmän hyvinä kuukausina? Nyt vastauksissa nousi esiin hämmennys, onko oikeutettu työttömyysturvaan vai ei, kun ei tiedä kuinka paljon pitäisi maksaa milloinkin. Myös selkeämmät ohjeet jäsenmaksun hinnoittelusta prekaaria työtä tekeväille tulisi olla saatavilla.

TAKU voisi harkita jossain vaiheessa, olisiko Journalistiliiton Mediaosuuskunnan kaltaisen työosuuskunnan perustamisesta prekaareille jäsenille hyötyä. Itse koen, että tästä voisi olla hyötyä, sillä vaikuttaa hieman siltä, että jäsenistöstä löytyy henkilöitä, joille yrittäjyyden monet kiemurat eivät ole kovinkaan selkeitä. Osuuskunnan jäsenenä heillä olisi pienempi kynnyks lähteä yrittämään, kun itse yrittämisen riskit olisivat pienet. Myöskään sosiaaliturvasta ei tarvitsisi tällöin huolehtia.

Journalistiliitto perusti jäsenilleen osuuskunnan vuonna 2017 ja heidän jäsenmääränsä on ollut jatkuvassa kasvussa. Tällä hetkellä jäseniä osuuskunnassa on noin 250. (Mediakunta 2019 b.) Tämä viittaisi siihen, että kysyntää osuuskunnalle on journalistien keskuudessa ollut. Tämä voisi olla myös yksi jatkokehityksen paikka TAKUlle. TAKU voisi ottaa selvää, olisiko osuuskunnan perustamisesta hyötyä heidän jäsenilleen tai olisiko kulttuurialalla ylipäätään kiinnostusta tällaista osuuskuntaa kohtaan. Saattaa olla, että TAKUn jäsenistä suuri osa toimii jo yrittäjänä, jolloin osuuskunnan kaltaista yrittäjyyttä kohtaan tuskin on kovinkaan suurta kiinnostusta. Osuuskunta voisi kuitenkin olla vetovoimainen tekijä uusien jäsenten hankinnassa. Moni kulttuurialalla oleva saattaa harkita yrityksen pystyttämistä, mutta pelkää että aika tai omat resurssit eivät siihen riitä. Tällöin liitossa oleva osuuskunta voisi olla hyvinkin houkutteleva vaihtoehto. Myös monet

kevytyrittäjät ja pienyrittäjät, joilla on vaikeuksia löytää töitä, voisivat harkita vakavasti osuuskuntaan liittymistä, sillä osuuskunnan kautta olisi mahdollista saada monipuolisemmin työkeikkoja, mikäli omat verkostot ja kontaktit olisivat vähäiset.

Journalistiliitto (2020) jakaa myös stipendejä jäsenilleen ammatilliseen kouluttautumiseen. Olisiko TAKUlla jossakin vaiheessa mahdollisuus tämän kaltaiseen tukemiseen? Kyselyn monissa vastauksissa kävi ilmi, että kouluttautuminen ei onnistu, sillä työnantajat eivät maksa koulutuksia, eikä prekaarilla ole varaa maksaa kalliita koulutuksia itse.

TAKU voisi suunnitella myös nuorille kulttuurialan prekaareille tekijöille suunnatun markkinoitkampanjan, sillä nuoria näyttäisi kyselyn mukaan kuuluvan vähän liittoon. Kuitenkin nuoret tekevät oman kokemukseni mukaan koko ajan enemmän töitä prekaarissa muodossa. Tarvittaessa tässä voisi olla myös paikka esimerkiksi uuteen opinnäytetyöhön, jossa selviteltäisiin, miksi nuoria on liitossa niin vähän ja miten nuoria voisi saada kiinnostumaan enemmän liiton toiminnasta ja näin ollen liittymään liittoon jäseneksi.



Kuvio 8. Suosittelemani toimenpiteet TAKUlle.

7.3 Yhteenveto

Yksi tärkeimmistä asioista, johon TAKUn tulisi kiinnittää huomiota, on riittävä informointi. TAKUn sivustoille tulisi päivittää ajankohtaista tietoa prekaarina toimimisesta ja tietoa siitä, kuinka TAKU on ajanut tai jatkossa tulee ajamaan prekaarien asioita ammattiliittona. Myös ajankohtaisia asioita, kuten esimerkiksi koronaviruksen vaikutuksia prekaarin työhön ja tukiasioihin, sekä lakimuutoksia koskien prekaaria työtä olisi hyvä julkaista TAKUn sivustolla. Suuri osa vastanneista jäsenistä oli jo pitkään prekaareina toimineita ja alalla olleita, mutta he kokivat siitä huolimatta omaavansa aika vähän tietoa prekaarina toimimisesta ja siihen liittyvistä asioista. Näin he saisivat ajankohtaista tietoa heti TAKUn sivustoilta, eivätkä tippuisi kehityksen kyydistä.

Myös mahdollisuus henkilökohtaisempaan neuvontaan koskien prekaarin työn tekemistä olisi erittäin hyvä olla. Tämä voitaisiin toteuttaa esimerkiksi palkkaamalla freeesiamies. Mikäli tähän ei ole resursseja, tulisi ainakin lakimiehen olla perehtynyt prekaarin työn tekemiseen liittyviin asioihin. Lisäksi olisi hyvä listata sivustolla selkeästi millaisia palveluita lakimies tarjoaa. Hyvä keino henkilökohtaisen neuvonnan saamiseen olisi myös mentorointiohjelma, jossa yhdistettäisiin pitkään prekaarina alalla ollut ja tuore tulokas yhteen.

TAKUn tulisi myös harkita jäsenmaksujensa hinnoittelua uusiksi prekaarien jäsenien näkökulmasta. Voisiko siihen löytyä joku ratkaisu, että työn kannalta hiljaisina kuukausina jäsenmaksun maksaminen tuntuu vaikealta? Voisiko jäsen saada esimerkiksi helpotusta jäsenmaksuihin? Voisiko prekaari jäsen maksaa sitten vastavuoroisesti joskus hieman enemmän, kun rahaa on? Toisin sanoen olisiko mahdollista, että jäsen itse asettaisi kuukausittaisen jäsenmaksun määrän niin, että vuotuinen summa kuitenkin pysyisi samana kuin muilla jäsenillä?

Työterveys nousi yhdeksi keskeiseksi huolenaiheeksi TAKUn prekaarien jäsenten keskuudessa, juuri kuten viitekehyksessäkin annettiin olettaa. TAKUn kannattaisi selvittää voisiko heidän kauttaan saada tarjottua jäsenille maksullista työ- ja vapaa-ajan sairausvakuutusta. Työterveyteen liittyen voisi tarjolla olla myös muunlaisia työterveyspalveluita, kuten esimerkiksi vuosittainen terveystarkastus tai psykiatrin palvelut etenkin työuupumuksen ehkäisyyn. Näitä ei toki tarvitsisi tarjota ilmaiseksi, vaan kohtuulliseen jäsenhintaan.

Opinnäytetyön viitekehyksessä nousi esiin prekaarien yleinen huoli siitä, että omalla paikkakunnalla ei riitä töitä. Kyselyn vastauksissa nousi odotetusti useamman kerran esille pienten paikkakuntien huono koulutustarjonta. Tähän voitaisiin puuttua tarjoamalla jäsenille verkkokoulutusta, joka ei olisi paikkaan sidottu. NykYTEKNIKALLA on myös helppoa osallistua erilaisiin seminaareihin verkossa, vaikka itse seminaari olisi toisella puolella maapalloa. Vaihtoehtoisesti koulutustilaisuuksia voitaisiin järjestää myös pohjoisessa ja idässä, mutta tässä saattaa tulla yksinkertaisesti budjetti vastaan.

Kyselyn yksi esille nousseista asioista olisi myös verkostoituminen ja vertaistuki. Tämä voitaisiin ratkaista järjestämällä erityisesti prekaareille työntekijöille suunnattu tapahtuma. Tapahtumassa olisi erilaisia luennoitsijoita aiheesta ja siellä voisi myös kohdata kasvokkain muita prekaareja vertaistuen merkeissä one-to-one-istunnoissa. Prekaareille voisi myös järjestää esimerkiksi säännöllisin väliajoin yhteinen aamiais- tai lounashetki, jossa voisi verkostoitua muiden tekijöiden kanssa.

TAKU voisi harkita jossain vaiheessa myös työosuuskunnan perustamista prekaareille jäsenilleen. Tämän kannattavuus pitäisi tosin ensin tutkia, sillä saattaahan olla, että kulttuurialoilla ei kysyntää tämän tyyppiselle työn tekemisen muodolle juurikaan edes olisi. Toisaalta moni prekaari vaikutti kyselyn perusteella olevan epätietoinen yrittäjyyden kiemuroista.

Pääasiaksi nostaisin kehitystyössäni kuitenkin prekaarin työn tueksi tehdyt sivustot. Tämä on kohtalaisen helppo toteuttaa, eikä se vaadi suuria rahallisia sijoituksia itse työn lisäksi. Sivustolta tulisi löytyä ajankohtaista tietoa niin palkkaus- kuin sopimusasioista. Nämä ovat prekaareille tärkeitä asioita, ja nousivat esille niin viitekehyksessä käyttämässäni lähdeaineistoissa kuin kyselyn vastauksissakin. Lisäksi voisi luoda erillisen alustan prekaareille tekijöille, missä he voisivat verkostoitua ja missä työnantajat voisivat tarjota TAKUn prekaareina toimiville jäsenille työkeikkoja. Tästä voisi myöhemmässä vaiheessa kehittää myös sovelluksen, jonka kautta TAKUn jäsenet voisivat löytää ja tarjota töitä tai etsiä vertaistukea. Vaihtoehtoisesti TAKU voisi kehittää mentorointiohjelman, jossa he itse yhdistäisivät kokeneen ja tuoreen prekaarin.

8 Pohdinta

Tutkimuksen tuloksista näkyy aika pitkälle samoja asioita, joita opinnäytetyön viitekehyyksessä kävin läpi. Lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet prekaarit kokevat epävarmuutta oikeuksistaan, toimeentulostaan ja tulevaisuudestaan. Lisäksi erityisesti kulttuurialan prekaariuteen liittyvää tietoa ei ole saatavilla kovinkaan paljon, eikä sitä löydy helposti.

Kuten opinnäytetyöni viitekehyyksestä kävi ilmi, tulisi TAKUn erityisesti pureutua paremmin ongelmiin, joita osa-aikatyöntekijöillä, pätkätyöntekijöillä, itsensätyöllistäjillä ja muilla prekaaria työtä tekevillä on työehtojen ja sosiaaliturvan suhteen. TAKUn tulisi lisäksi toimia näkyvämmiin ja kovaäänisemmin prekaarin työn normalisoinnin puolesta.

Toimin itsekkin tällä hetkellä prekaarina kulttuurialalla, joten kehitystyön aihe on myös minulle kovin läheinen. Tämä tausta vaikutti osaltaan varmasti siihen, että osasin jo etukäteen aavistaa, mitkä tulevat olemaan asioita, jotka nousevat kehitystyön aikana esiin. Oma asemani prekaarina on vaikuttanut tuloksiin varmasti hieman sillä tavalla, että olen pystynyt miettimään kehitysehdotuksia tehdessäni, millaisia asioita itse arvostaisin. Olen kuitenkin lähtökohtaisesti analysoinut tuloksia nimenomaan TAKUn jäsenten näkökulmasta.

Lähdin alun perin tekemään työtä kyselynä, mutta koska vastauksia tuli kovin vähän kyselyksi, olisi työn menetelmänä voinut käyttää myös struktuoitua haastattelua. Mikäli olisin tajunnut tämän hieman aikaisemmin, olisin todennäköisesti vaihtanut menetelmääni. Jos nyt saisin tehdä työn uudestaan, muuttaisin hieman myös kyselyn muotoa, jotta tuloksia olisi ollut helpompaa analysoida.

Kehitystyö on tehty pääsääntöisesti TAKUlle, mutta sitä pystyisi varmasti soveltamaan monilla muillakin aloilla, joilla prekaaria työtä on. Se ilmenee erityisesti siitä, että tässäkin kehitystyön kyselyssä oli hyvin laaja kirjo vastaajia erilaisine koulutus- ja työtaustoineen.

Kehitystyötä voisi jatkaa lähtemällä pohtimaan tarkempaa prekaareille suunnattua sivustoa ja sen sisältöä sekä tekemällä siitä niin kattavan ja toimivan, että muiden liittojen jäsenet harkitsisivat liittymistä TAKUun sen sijaan, että se menisi toisin päin. Myös sovelluksen kehittämällä voisi mahdollisesti jatkaa työtä.

Kyselyn kautta esille nousi myös kysymys, miksi nuoria prekaareja jäseniä on liitossa niin vähän ja miten nuoria voisi saada kiinnostumaan enemmän liiton toiminnasta ja näin ollen liittymään liittoon jäseneksi? Koska nuoret tekevät enenevässä määrin työtä prekaarissa muodossa, koen, että tässä voisi olla mielenkiintoinen aihe opinnäytetyölle, jossa selviteltäisiin nuorison kiinnostusta ja syitä liittoon kuulumattomuuteen. Näitä tietoja hyödyntäen luotaisiin markkinointikampanja houkuttelemaan nuoria enemmän ammattiliiton piiriin.

Lähteet:

FAO 2020. Keitä me olemme? Viitattu 25.3.2020. <http://fao.fi/fao/>

Haapala, Laura 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki. Like kustannus Oy

Itä-Suomen yliopisto 2020. Benchmarking. Viitattu 9.1.2020. <https://www.uef.fi/benchmarking>

JHL 2020 a. Työn muodot. Viitattu 15.1.2020. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustieto/tyon-muodot/>

JHL 2020 b. Yrittäjä tai itsensätyöllistäjä. Viitattu 15.1.2020. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustieto/tyon-muodot/yrittaja-tai-itsensa-tyollistaja/>

Journalistiliitto 2020. Näin jäsenyys hyödyttää. Viitattu 15.1.2020. <https://journalistiliitto.fi/fi/jasenyyys/nain-jasenyyys-hyodyttaa/>

Mediakunta 2019 a. Tekijät. Viitattu 25.3.2020. <https://mediakunta.fi/tekijat/>

Mediakunta 2020 b. Mikä Mediakunta? Viitattu 15.1.2020. <https://mediakunta.fi/mika-mediakunta/>

Muusikkojen liitto 2020 a. Freelancemuusikot ry. Viitattu 15.1.2020. <https://www.muusikkojenliitto.fi/info/osastot/freelancemuusikot-ry/>

Muusikkojen liitto 2020 b. Info. Viitattu 15.1.2020. <https://www.muusikkojenliitto.fi/info/>

Muusikkojen liitto 2020 c. Palvelut ja edut. Viitattu 15.1.2020. <https://www.muusikkojenliitto.fi/palvelut-ja-edut/>

Nuutinen Veera 2017. Uusi työväki. Helsinki. Into kustannus.

Ojasalo Katri & Moilanen Teemu & Ritalahti Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Porvoo. WSOYpro Oy.

Oppariapu 2020. Dokumenttianalyysi. Viitattu 9.1.2020. <https://oppariapu.wordpress.com/kirjallisten-lahteiden-analyysi/>

Osaava yrittäjä 2020. Yritystoiminta. Viitattu 25.3.2020. <http://www.tieto.osaavayrittaja.fi/osuuskunta>

Peltokoski Jukka 2005. Kaikkien maiden prekaarit. Kirjoitus megafoni blogissa 02.08.2005. Viitattu 12.2.2020. <http://megafoni.kulma.net/index.php?art=251&am=1>

Ruppel, Klaas 2019. Kotimaisten kielten keskus. https://www.kotus.fi/nyt/kysymyksiä_ja_vastauksia/sanojen_alkuperasta/prekariaatti (13.8.2019)

Suomen freelance journalistit 2020. Mikä on Suomen freelance journalistit? Viitattu 25.3.2020. <https://www.freet.fi/tietoa-yhdistyksesta/>

Suoranta, Anu & Leinikki, Sikke 2018. Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Tampere. Kustannusosakeyhtiö vastapaino Oy.

Taide- ja kulttuurialojen ammattijärjestö 2020. Tietoa jäsenistöstä. Viitattu 10.1.2020. <http://taku.fi/suomeksi/taku/>

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2019. Itsensätyöllistäjät ja yrittäjät 2019. Viitattu 13.11.2019. <https://www.teme.fi/fi/neuvonta/itsensatyollistajat-ja-yrittajat/>

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 2019. Jäsenedut ja jäsenkortti. Viitattu 15.1.2020. <https://www.teme.fi/fi/jasenyys/jasenedut/>

Tilastokeskus 2013. http://www.stat.fi/til/kl/2018/01/kl_2018_01_2019-06-10_tie_001_fi.html

Tilastokeskus 2014. Itsensätyöllistäjät suomessa 2013. Viitattu 21.1.2020. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluetteloyits_201400_2014_12305_net.pdf

Tilastokeskus 2019. Työvoimatutkimus 2019. Viitattu 12.11.2019. http://www.stat.fi/til/tyti/2019/09/tyti_2019_09_2019-10-22_tau_012_fi.html

Tilastokeskus 2020. Käsitteet ja määritelmät. Helsinki. Viitattu 9.1.2020. <http://www.stat.fi/til/kl/kas.html>

Tilastokeskus. Kulttuurityövoima Suomessa 2017. Viitattu 13.8.2019. http://www.stat.fi/til/kl/2017/01/kl_2017_01_2018-08-31_tie_001_fi.html

Tuulaniemi Juha 2011. Palvelumuotoilu. Hämeenlinna. Kariston kirjapaino Oy.

Työ ja elinkeinoministeriö 2019. Työelämä 2020. Viitattu 11.11.2019. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161593/TEM_33_2019_Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A42020.pdf

Työsopimus 2018. Määräaikainen työsopimus. Viitattu 15.1.2020. <https://tyosopimus.fi/maaraaikainen-tyosopimus/>

Työsuojeluhallinto 2019. Vuosiloma. Viitattu 15.3.2020. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/vuosiloma>

Vehkalahti Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

YTK-yhdistys 2018. Tulevaisuuden työelämä vaatii uuden oppimista ja sopeutumista. Viitattu 11.11.2019. <https://ytk-yhdistys.fi/tietoa-meista/ajankohtaista/tulevaisuuden-tyoelama-vaatii-uuden-oppimista-ja-sopeutumista>

Liite 1: Kysely TAKUn jäsenille

- Ikä?
- Sukupuoli?
- Asuinpaikka?
- Koulutuksesi ja viimeisin valmistumisvuotesi.
- Kuinka monta vuotta olet toiminut kulttuurialalla?
- Kuinka monta vuotta olet ollut TAKUn jäsenenä?
- Missä muodossa teet töitä kulttuurialalla?
- Toimitko monityöläisenä pakon alla vai vapaasta tahdosta ja mikä siihen on ajanut?
- Koetko että sinulla on tarpeeksi mahdollisuuksia kouluttautua tai kehittyä alalla?
- Millaista tukea olet saanut TAKU:ltä liittyen prekaarin työn tekemiseen?
- Minkälaista tukea/tietoa kaipaisit TAKU:ltä liittyen oman työsi tekemiseen prekaarina?
- Mitkä asiat koet haastavimmaksi prekaarin työn tekemisessä?
- Vapaa sana ja toiveet TAKU:lle