

Kaupan alan ikääntynyt osa-aikainen myyjä työpaikkaohjaaja-yrittäjänä

Katariina Lindholm

Opinnäytetyö
Johdon assistentin
koulutusohjelma
2017



Tekijä Katariina Lindholm	
Koulutusohjelma Johdon assistentin koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Kaupan alan ikääntynyt osa-aikainen myyjä työpaikkaohjaaja-yrittäjänä	Sivu- ja liitesivumäärä 45
<p>Tarkastelen opinnäytetyössäni yhteiskunnassa tapahtuvia muutoksia kaupan alan osa-aikaisen työn, eläkeiän nousun sekä ammatillisen reformin myötä työpaikoilla tapahtuvan lisääntyvän oppimisen maastossa. Otan kantaa hallituksen kärkihankkeisiin kuten yrittäjyyteen kannustamisen osalta. Palkkatyön ja yrittäjyyden välimaasto on haastava. Otan esimerkkejä käytännöstä, miten yksilön näkökulmasta asiassa ei ole oikein onnistuttu. Otan esille myös esityksen yhdistelmävakuutuksesta, joka sopisi palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistelmää varten. Kerron, miten työttömyysturvalain, TE-toimistojen ja verottajan tulkinnoista voidaan päätellä. Tarkastelen, mitä opinnäytetyöhöni liittyvistä asioista on kirjoitettu mediassa ja haastattelen ihmisiä, joilla on kytkentä tutkimaani asiaan.</p> <p>Opinnäytetyöni on toiminnallinen kehittämistehtävä, ja se on kirjoitettu vetoketjuperiaatteella: pohdin jo tietoperustaani esitellessäni eli heti opinnäytetyön alusta lähtien kehittämistehtävääni.</p> <p>Kehitän mallia, jossa ikääntynyt osa-aikainen kaupan myyjä voisi toimia myös osa-aikaisena työpaikkaohjaaja-yrittäjänä. Ammatillisen reformin myötä työpaikoilla tapahtuva opiskelu ja oppiminen lisääntyvät. Koulutus- ja oppisopimukset eivät yksiselitteisesti puhu, miten työpaikoilla tapahtuva ohjaaminen rahoitetaan. Mallissani isoin kysymys koskeekin rahoitusta. Kuka maksaa työpaikkaohjaajan palkan? Toisaalta, jos rahoitusasia järjestyy, niin mallissani ikääntynyt kaupan alan osa-aikainen työntekijä jaksaisi kenties tehdä eläkeikään asti tehdä töitä. Samalla, kun hän saisi merkityksellistä tekemistä, jossa tarvitaan enemmän päätä kuin jalkoja, saisi hän tästä työstään korvausta, ja yhteiskunta säästäisi sosiaaliturvamennoissa sekä lisäksi enemmästä työstä palkansaaja-yrittäjä maksaisi lisää veroa. Yksi tärkeä asia on myös, että nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi voisi työpaikkaohjaaja tukea nuoren elämän hallintaa. Nuori taas voisi opastaa digitaidoissa mahdollisesti vähemmän taidokkaita ikääntyneitä työntekijöitä. Näin tapahtuisi vuorovaikutteista oppimista.</p> <p>Lopuksi otan esille jatkotutkimuskohteita, joista tärkein on: miten työpaikat käytännössä voivat, osaavat, haluavat sekä sitoutuvat ohjaamaan kaikenlaisia opiskelijoita enenevässä määrin opiskelijoiden näkökulmasta sopivina aikoina työpaikoilla – ja kuka tästä työstä maksaa.</p>	
Asiasanat Ammatillinen reformi, eläkeuudistus, osa-aikainen kaupan myyjä, osa-aikayrittäjyys, työpaikkaohjaaja	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Yhteiskunnassa kehittämistehtäväni taustalla vaikuttavat asiat	4
2.1	Sipilän hallituksen kärkihankkeita.....	4
2.2	Opetus- ja kulttuuriministeriö ja ammatillisen koulutuksen reformi.....	4
2.3	Elinkeinoelämän keskusliiton lausunto ammatilliseen reformiin	6
2.4	Työ- ja elinkeinoministeriön näkemyksiä	7
2.5	Työttömyysturvalaista	8
2.6	Verottajan näkökulma palkkatyöhön ja yrittäjyyteen	10
2.7	Yhdistelmävakuutuksesta	11
2.8	Palkansaajien tutkimuslaitoksen raportti osa-aikatyöstä yksityisillä palvelualueilla	11
2.9	PAMin kannanotto – miten yhteiskunta maksaa osa-aikaisten palkkoja	15
2.10	Eläkeuudistus	17
2.11	Tulevaisuuden työstä	17
2.12	Kyselytutkimus työpaikkaohjaamisesta	18
2.13	Yhteenveto yhteiskunnassa taustalla vaikuttavista asioista	20
3	Mediassa esillä olleita kommentteja	21
3.1	Opinnot siirtyvät työpaikoille.....	21
3.2	Opiskelijat tehokkaasti työelämään	22
3.2	Yrittäjälle palkka opetuksestaan.....	22
3.3	Itsensä työllistäjiä huolettavat raha-asiat.....	23
3.4	Lakipykälät johtavat kaltevalle pinnalle.....	23
3.6	Yhteenveto mediassa esillä olleista asioista.....	24
4	Teemahaastattelut	26
4.1	Fredrik Andersson – osa-aikainen myyjä ja osa-aikainen yrittäjä	27
4.2	Tarja Riihiluoma-Tuure – aikuiskoulutusjohtaja	28
4.3	Sari Gustafsson – toimitusjohtaja-rehtori.....	28
4.4	Anne Wetterstrand – kehitysyhtiö projektipäällikkö.....	30
4.5	Elina Söderström – työpaikkaohjaaja	31
4.6	Jaana Sundberg – kauppias.....	32
4.7	Yhteenveto teemahaastatteluista	33
5	Osa-aikainen työntekijä osa-aikaisena työpaikkaohjaaja-yrittäjänä.....	34
6	Johtopäätöksiä ja pohdintaa.....	38
	Lähteet	43

1 Johdanto

Käsittelen opinnäytetyössäni yhteiskunnassamme tällä hetkellä puhuttavia asioita kuten työikäisen väestön pitämistä pidempään työmarkkinoilla, nuorten saattamista nopeammin työelämään, työssäoppimisen lisääntymistä työpaikoilla, yrittäjyyden lisäämistä yhtenä muotona nostaa työllisyyttä sekä osa-aikaisten työntekijöiden palkan riittämättömyyttä, mikä ajaa heitä sosiaaliturvan pariin.

Suomessa puhutaan kestävyysvajeesta eli suurten ikäluokkien ikääntyminen on johtanut siihen, ettei työikäinen väestö pysty verotuloillaan kattamaan hoivan tarvetta (Taloudellinen tiedotustoimisto TAT 2017). Tähän yksi ratkaisu on vuoden 2017 alusta vaiheittain nouseva eläkeikä (Eläkeuudistus.fi 2017). Samaan aikaan halutaan myös saattaa nuoret nopeammin työelämään. Yhtenä ratkaisuna on nyt ammatillisen koulutuksen reformissa esitetty työpaikoilla tapahtuvan oppimisen lisääntyminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017). Hallituksen kärkihankkeisiin kuuluu myös, että mahdollisimman moni työtön tai työttömyysuhan alla oleva ryhtyisi yrittäjäksi (Valtioneuvosto 2017). Tavoitteena on muuttaa työttömyysturvajärjestelmää niin, että yrittäjästä palkansaajaksi ja päinvastoin pystyisi siirtymään nykyistä joustavammin (mm. Aula 2016).

Opinnäytetyöni on kehittämistutkimus. Kehittämistutkimuksen tarkoituksena on kehittää jotain asiaa paremmaksi (Kananen 2012, 43). Paremmaksi kehitettävä asia on tässä tapauksessa löytää toimiva malli, jonka myötä ammatillisen opetuksen kentässä lisääntyvä työssäoppiminen, ikääntyneet osa-aikaiset työntekijät tai jopa työttömät tai työttömyysuhan alla olevat työntekijät sekä yrittäjyys voitaisiin yhdistää tekemällä työpaikkaohjaajista yrittäjiä, jotka myös tekevät osa-aikaista palkkatyötä. Tutkimuskysymykseni on, miten tämä olisi mahdollista. Otan esille, mitkä asiat tukevat tai estävät mallini toteuttamista.

Teoreettisena viitekehyksenä (Kananen 2012, 47) käytän aiemmin asiasta esillä olevaa tietoa, raportteja ja tutkimuksia eli taustalla yhteiskunnassa vaikuttavia asioita kehittämistehtäväni kannalta. Seuraavalla sivulla olevasta taulukosta käy ilmi nämä vaikuttavat asiat.

Taulukko 1. Yhteiskunnassa kehittämistehtäväni taustalla vaikuttavat asiat

Hallitusohjelman kärkihankkeita	Opetus ja kulttuuri-ministeriö ja ammatillisen koulutuksen reformi	Elinkeinoelämän keskusliiton lausunto	Työ- ja elinkeinoministeriön näkemyksiä
Verottajan näkökulma palkkatyöhön ja yrittäjyyteen	Työttömyysturvalaki: yrittäjä vai palkansaaja	Eesitys yhdistelmä-vakuutuksesta	Palkansaajien tutkimuslaitoksen raportti
Palvelualojen ammattiliiton näkemys	Eläkeuudistus	Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan raportti tulevaisuuden työstä	Kyselytutkimus työssäoppimisen ohjaamisesta työpaikalla

Empiirinen osuus opinnäytetyössäni muodostuu mediassa esille olleista yksittäisten ihmisten tarinoista sekä mielipiteistä. Tässä menetelmänä käytän sisältöanalyysia (Kananen 2012, 89). Käytän hyväkseni myös omaa työkemustani kaupan alan esimiestehtävistä ja työpaikkaohjaamisesta noin 20 vuoden ajalta. Samoin hyödynnän omakohtaista kokemustani ammatillisesta oppilaitosmaailmasta. Aloitin noin vuosi sitten lehtorina ammatillisessa oppilaitoksessa Point Collegessa.

Empiiriseen osuuteen kuuluvat myös teemahaastattelut (Kananen 2012, 60 – 62). Haasteltavikseni olen valinnut osa-aikaisen kaupan myyjän, joka toimii myös toiminimellään yrittäjänä; Point Collegen aikuiskoulutusjohtajan, joka vastaa työpaikkaohjaajien koulutuksesta; Point Collegen toimitusjohtaja-rehtorin, jolla on asiaan liittyviä omia näkemyksiä; kehitysyhtiö Posintran projektipäällikön, jonka toimenkuvaan kuuluu auttaa yrittäjiksi ryhtyviä; työpaikkaohjaajana toimivan osuusliike Varuboden-Oslan työntekijän sekä K-Market Marskin kauppiaan, joka ohjaa työssäoppijoita.

Pyrin näkemään kehittämistyöni laaja-alaisesti. Teoriaosuuteen olen halunnut ottaa mahdollisimman monia taustalla vaikuttavia asioita. Kovin syvälle en mene niihin tässä kehittämistyössäni, vaan haluan tuoda esille, että kenttä, jossa liikun, on todella laaja. Myös teemahaastattelujeni henkilöt edustavat erilaisia näkökulmia asiaan. Laadullinen tutkimus voidaan nähdä myös esitutkimuksen roolissa ennen kvantitatiivista tutkimusta; laadullinen

tutkimus ei tuota yhtä objektiivista tulkintaa (Kananen 2012, 30). Onko haastateltavien lukumäärä riittävä? Kananen puhuu laadullisen tutkimuksen aineiston saturaatiosta eli kuinka monta uutta havaintoyksikköä olisi otettava tutkittavaksi, kunnes vastaukset alkavat toistaa itseään (Kananen 2012, 174). Tässä tapauksessa ei esiinny varsinaista toistoa, mutta olen rajannut haastattelujen määrän ja kohteet sen mukaan, että ne edustavat tutkimuskysymystäni ajatellen laajaa horisontaalia näkemystä. Onko laadullinen osuus opin- näytetyössäni luotettava: olenko tutkinut oikeita asioita (validiteetti) ja ovatko saadut tutkimustulokset pysyviä (reliabiliteetti) (Kananen 2012, 173)? Palaan tähän asiaan jatkotutkimusehdotusteni muodossa opinnäytetyöni lopussa.

Rajauksen olen tehnyt teemahaastattelujen osalta myös toimialan suhteen: pitäydyn kaupan alassa, josta minulla on omakohtaista kokemusta. Sen sijaan empiriaosuuden mediassa esillä olleiden ihmisten ajatukset, kokemukset ja mielipiteet edustavat laajalaisemmin työelämää. Perusteena tähän on opinnäytetyön laajuus tai paremminkin suppeus. Joka tapauksessa monet näistä mielipiteistä ovat mielestäni siirrettävissä myös kaupan alalle. Tästä ei minulla kuitenkaan ole tutkimustietoa.

Teoria- sekä empiriaosuuksien yhteydessä käyn vuoropuhelua esille tuomieni asioiden kanssa. Esitän näistä osuuksista myös lyhyet yhteenvedot. Luvussa 5 esitän oman mallini työpaikkaohjaaja-yrittäjästä, joka tekee myös palkkatyötä osa-aikaisena myyjänä kaupan alalla omassa toimipisteessään. Lopuksi teen johtopäätöksiä ja pohdin opinnäytetyöni onnistumista sekä oppimaani. Esitän myös jatkotutkimusehdotuksiani.

2 Yhteiskunnassa kehittämistehtäväni taustalla vaikuttavat asiat

Etenen Sipilän hallituksen kärkihankkeista opetus- ja kulttuuriministeriön ammatilliseen reformiin ja Elinkeinoelämän keskusliiton lausuntoon reformista. Tarkastelen työ- ja elinkeinoministeriön näkemyksiä ja selvityksiä, jonka jälkeen otan esille työttömyysturvalain kohtia. Esitän, miten verottaja suhtautuu palkkatyöhön ja yrittäjyyteen sekä esittelen ehdotuksen yhdistelmävakuutuksesta, joka kohdistuisi juuri palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon. Käyn lyhyesti läpi Palkansaajien tutkimuslaitoksen raportin kaupankin alalla vallitsevasta osa-aikaisesta työstä, jonka jälkeen esitän PAMin kannanoton, miten yhteiskunta joutuu maksamaan osa-aikaisten työntekijöiden palkkoja. Kehittämistyöni taustalla yksi erityisesti ikääntyneisiin työntekijöihin vaikuttava asia on eläkeuudistus, jonka esitän lyhyesti. Jotta ikääntyneet jaksaisivat työssään, voidaan työtä muokata siten, että tämä olisi mahdollista. Kerron tulevaisuuden työhön liittyvästä julkaisusta, jossa on malleja ja ajatuksia työiän pidentämiseen. Lopuksi käyn läpi aiemmin tekemäni työpaikkaohjaamiseen liittyvän kyselyn ydinkohtia, jotka ovat kehittämistyöni kannalta olennaisia.

2.1 Sipilän hallituksen kärkihankkeita

Aloitan Sipilän hallituksen kärkihankkeista, jotka vaikuttavat valtion ylimmällä tasolla kehittämistehtävääni.

Sipilän hallituksen kärkihankkeita ovat mm. kilpailukyvyyn vahvistaminen elinkeinoelämän ja yrittäjyyden edellytyksiä parantamalla. Toimenpiteet muodostavat yrityspaketin, jonka myötä yrityksiä tuetaan niiden kehityskaaren eri vaiheissa. Päämääränä on poistaa yrittämisen esteitä esimerkiksi keventämällä sääntelyä ja lupaprosesseja. Kärkihankkeisiin kuuluu myös nopeuttaa nuorten siirtymistä työelämään helpottamalla opintojen suorittamista loppuun joustavilla opintopoluilla sekä työnteon ja opiskelun yhteensovittamisella. (www.valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus.) Tämä luo varsin kattavasti ylätasolla pohjaa kehittämälläni mallille. Voisi sanoa, että tahtotila valtakunnan tasolla on olemassa.

2.2 Opetus- ja kulttuuriministeriö ja ammatillisen koulutuksen reformi

Johdonmukaisesti etenen hallituksen kärkihankkeista opetus- ja kulttuuriministeriöön, sillä OKM ohjaa oppilaitosten toimintaa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan ammatillisen koulutuksen reformissa lisätään ja monipuolistetaan työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ja vahvistetaan sen ohjausta opettajien ja työpaikkakouluttajien yhteistyönä. Lisäksi työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa otetaan käyttöön uusi koulutussopimusmalli, joka mahdollistaa joustavat polut työpaikalla tapahtuvan oppimiseen ja tutkinnon suorittamiseen. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen eri muodoista muodostetaan opiskelijan, työnantajan ja koulutuksen järjestäjän kannalta selkeä ja johdonmukainen kokonaisuus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö: ammatillisen koulutuksen reformi 2017.)

Ammatillisessa reformissa puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyksiä. Reformissa lisätään niin ikään aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista sekä luodaan ja otetaan käyttöön uusi koulutussopimusmalli käytännönläheisen oppimisen edistämiseksi. Myös oppisopimuskoulutusta kehitetään, ja vähennetään siitä työnantajalle aiheutuvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017.) Digitalisaatioon, kokeiluihin ja normien purkuun liittyy myös innovatiiviset ratkaisut, palveluiden parantaminen, omatoimisuuden sekä yrittäjyyden edistäminen. Alueellista ja paikallista päätöksentekoa sekä yhteistyötä vahvistetaan. (Valtioneuvosto 2017.)

Tämä ammatillinen reformi on selkeä toimenpideohje nuorten saattamiseksi nopeasti työelämään. Myös yrittäjyyden edistäminen nousee esille. Mallina on koulutussopimus, jonka myötä käytännönläheistä oppimista edistetään. Loogisesti tämä tarkoittaa sitä, että työpaikoilla tapahtuvaa oppimista lisätään. Samalla on tarkoitus vähentää työnantajalle aiheutuvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa. Miten tätä taloudellista taakkaa on tarkoitus vähentää? Kysyin koulutussopimukseen liittyvästä rahoituksesta sähköpostitse opetusneuvos Mari Pastila-Eklundilta (Pastila-Eklund 3.4.2017). Sain vastauksen, että koulutussopimuksesta ja oppisopimuskoulutuksesta säädetään uudessa lainsäädännössä. Käytyäni Mari Pastila-Eklundilta annetun ohjeen mukaan opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivuilla en kuitenkaan ymmärtänyt, miten rahoitus on oikeasti tarkoitus järjestää.

Kaupan alalla työpaikkaohjaajille ei makseta korvauksia, ellei sitten ole kyse oppisopimuskoulutuksesta. Siinäkin ei ole kyse isoista summista. Olen ymmärtänyt, että sosiaali- ja terveysalan puolella korvauksia sen sijaan on maksettu. Mikäli työpaikoille ollaan viemässä enenevässä määrin opiskelijoita, tarvitsevat he työpaikkaohjaajia. Tässä on kehittämistutkimukseni haasteelliset taustatekijät: miten osaavia ja motivoituneita työpaikkaohjaajia sekä työpaikkoja riittää kaikilla paikkakunnilla? Tekevätkö työpaikkaohjaajat työnantajan maksamien työtuntien puitteissa ohjaustyötä? Olisiko tässä mahdollisuus työllistyä työpaikkaohjaaja-yrittäjänä?

2.3 Elinkeinoelämän keskusliiton lausunto ammatilliseen reformiin

Elinkeinoelämän keskusliitolta EK:lta on pyydetty kommentteja ammatillisen koulutuksen reformiin, joten seuraavaksi EK:n mielipide asiaan.

EK suhtautuu positiivisesti hallituksen esitykseen laista ammatillisen koulutuksen järjestämisestä. Se pitää tärkeänä, että yritykset ja työelämä tunnistetaan opiskelijan rinnalla keskeisinä ammatillisen koulutuksen asiakkaina. EK:n mukaan reformin edetessä on tärkeää viestiä yrityksille ja työelämälle niistä mahdollisuuksista, mitä uusi ammatillisen koulutuksen järjestelmä tarjoaa yrityksille jatkossa, esimerkiksi nykyistä joustavimmat tavat käyttää oppisopimusta yritysten tarpeisiin. EK:n lausunnossa todetaan, että työpaikalla tapahtuvan oppimisen vastuita on täsmennettävä, ja koulutuskorvaus on otettava käyttöön myös koulutussopimuksen osalta. Niin ikään lausunnossa todetaan, että koulutuksen ja yritysten yhteistyön tulee lähteä molempien osapuolten tavoitteista ja että yritysten tarpeet ja mahdollisuudet tarjota oppimismahdollisuuksia opiskelijoille vaihtelevat. EK painottaa olevan ensiarvoisen tärkeää, että yritys voi jatkossakin päättää, milloin ja kenen kanssa solmitaan oppisopimus tai onko kyseessä ei-työsopimussuhteinen opiskelu. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2017.)

EK korostaa, että samalla kun sovitaan koulutuksen järjestäjän ja työpaikan kesken vastuukouluttajasta, tulee samalla sopia resursseista. Jos sovitaan, että opiskelijan vastuukouluttaja on yrityksen nimeämä henkilö, koulutuksen järjestäjä maksaisi yritykselle opiskelijakohtaista koulutuskorvausta, joka ei olisi sidottu opiskeluajan keston. Jos taas vastuukouluttajana toimisi koulutuksen järjestäjän nimeämä henkilö, ei opiskelijakohtaista koulutuskorvausta maksettaisi. EK mainitsee lausunnossaan myös pk-yritykset, joiden osalta opettajien jalkautuminen työpaikoille ja osallistuminen opiskelijoiden ohjaukseen on edellytys työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisäämiselle. (Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2017.)

Tässä korostuu kaksi asiaa: koulutuskorvauksen maksaminen, mikäli yrityksen nimeämä henkilö on opiskelijan vastuukouluttaja ja toinen tärkeä asia on, että yritys voi päättää, milloin ja kenen kanssa sopimus solmitaan.

2.4 Työ- ja elinkeinoministeriön näkemyksiä

Työ- ja elinkeinoministeriö pohtii puolestaan muun muassa, miten voitaisiin paremmin yhdistää palkkatyö ja yrittäjyys sekä miten työttömyysturvaa voitaisiin käyttää jatkossa. Tämä kertoo omalta osaltaan kannustinloukkujen purkamisesta.

TEMin ajatuksena on, että työttömyysturvaa olisi mahdollista jatkossa käyttää starttirahaan, palkkatukeen eli työllistymisen edistämiseen. Tavoitteena on työnvastaanottamista estävien kannustinloukkojen purkaminen. Päätoimena ovat mm. ansiosidonnaisen työttömyysturvan uudistuksen valmistelu, osallistavan sosiaaliturvan mallin luominen sekä selitys, voidaanko työttömyysturvaa käyttää nykyistä laajemmin osaamisen kehittämiseen ja työllistämiskynnyksen alentamiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

Joulukuussa 2016 työ- ja elinkeinoministeriö julkaisi selvityksen työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista koskien palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden välimaastoa. Selvityksessä on ehdotettu, että työttömän perustumana yritys olisi aina ensimmäiset neljä kuukautta sivutoimista yrittäjyyttä. Tuona aikana työttömän pitäisi olla valmis ottamaan vastaan kokoaikatyötä. Neljä kuukautta olisi sopiva aika selvittää, miten paljon yritystoiminta työllistää ja mahdollistaa toimeentulon hankkimisen. (Hellstén & Löfgren 2016, 20.) Voisikohan tätä kohtaa soveltaa myös osa-aikaisille työntekijöille, mikäli he eivät saa kokoaikatyötä omalta työnantajaltaan?

Valtiotieteen lisensiaatti Maria Kaisa Aulan selvityksessä, jossa hän on tutkinut työ- ja oikeusministeri Jari Lindströmin toimeksiannosta työllistymisen esteitä, nousi huoli: työttömyysturva ei kannusta osa-aikatyöhön, pätkätyöhön, yrittäjyyteen tai itsensä työllistämiseen. Maria-Kaisa Aula on selvityksessään todennut muun muassa, ettei työttömyysturvajärjestelmä ole pysynyt muuttuvan työelämän perässä. Työttömyysturvaan liittyvät selvittelyt koskien palkansaaja/yrittäjien asemaa kuormittavat TE-toimistoja. Aulan mukaan yhtenä ongelmana on työttömyysturvalaki, jonka perusteella voidaan harkinnanvaraisesti tehdä päätelmiä, onko ihminen päätoiminen vai sivutoiminen yrittäjä. Aulan mukaan lainsäädäntö ei ole pysynyt työelämän muutoksen mukana. Hänen mukaansa selkeämpi järjestelmä säästäisi selvittelyyn käytettäviä resursseja ja rohkaisisi paremmin erilaisten töiden tekemiseen. (Aula 2016, 142 – 143.) Uudenmaan TE-toimiston palvelupäällikkö Ari Sormusen mielestä kannattaisi pohtia, miten sääntelyä voisi täsmentää niin, etteivät ohjeet johda monitulkintaisuuteen. Tämä asia on hänen mukaansa lainsäätäjän tehtävä. (Pääkönen, 2017.)

Jos lainsäädäntö sekä TE-toimistojen toimet olisivat työelämän ajan tasalla, niin malli, jossa palkansaaja ryhtyy myös osa-aikayrittäjiksi, voisi olla mahdollinen toteuttaa turvallisesti. Nämä asiat pitäisi olla ratkaistuina ennen kuin palkansaaja uskaltaa tehdä päätöksiä elämänsä suhteen. TE-toimistojen harkinnanvaraisuus ja tapauskohtaiset ratkaisut eivät tällä hetkellä mahdollista osa-aikayrittäjyyttä mielestäni luotettavasti.

2.5 Työttömyysturvalaista

Miten lain mukaan määritellään, kuka on yrittäjä ja kuka ei? Ainakin näiden asioiden tietäminen työttömyysturvalain osalta on relevanttia kehittämistehtävänä kannalta.

Jos henkilöllä on esimerkiksi osa-aikainen kaupan myyjän työ, josta hän mahdollisesti jäädessään työttömäksi on oikeutettu ansiosidonnaiseen päivärahaan, mikäli hän kuuluu työttömyyskassaan, on hänen tiedettävä, mitkä asiat voisivat estää häntä saamasta tuota ansiosidonnaista päivärahaa, mikäli hän toimii osa-aikaisesti myös yrittäjänä. Tämä asia on hyvä tietää etukäteen. Luvussa 3 tulee esimerkkejä, jolloin tilanne on selvinnyt ikävällä tavalla TE-toimistojen työttömyysturvalain tulkintojen myötä.

Lain ja erityisesti sen tulkintojen kanssa pitää siis olla tarkkana. Otan tässä esille joitakin kohtia työttömyysturvalaista.

Lain mukaan yrittäjällä tarkoitetaan mm. henkilöä, joka tekee ansiotyötä olematta työsuhhteessa tai virka- tai muussa julkisoikeudellisessa toimisuhteessa. Yrittäjänä pidetään myös avoimen yhtiön yhtiömiestä tai muun yhteisön tai yhtymän sellaista osakasta tai yhtiömiestä, joka on henkilökohtaisessa vastuussa yhteisön tai yhtymän velvoitteista ja sitoumuksista. Yrittäjänä pidetään myös henkilöä, joka tosiasiallisesti harjoittaa yritystoimintaa, vaikka toimintaa muodollisesti harjoitettaisiinkin toisen henkilön nimissä taikka sellaisessa yhteisössä tai yhtymässä, jossa määräämisvalta on muodollisesti toisen henkilön nimissä. (Työttömyysturvalaki 1290/2002.)

Lain ulkopuolelle jäävä yrittäjätoiminta on myös tärkeä tietää eli tämä laki ei koske mm. yrittäjän toimintaa, joka ei ole jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään neljää kuukautta. Laki ei myöskään koske yrittäjää, jonka työtulo tässä laissa tarkoitetusta yrittäjätoiminnasta on arvioitava pienemmäksi kuin 5504,14 euroa vuodessa. (Työttömyysturvalaki 1290/2002.) Mielenkiintoista, että TEMille tehdyn selvityksen (Hellstén & Löfgren 2016) mukaan todetaan, että olisi hyvä, jos työttömän perustama yritys olisi aina ensimmäiset neljä kuukautta sivutoimista yrittäjyyttä. Tämän mukaan siis jo työssä käyvän osalta tuo neljä kuukautta

toteutuu. Palkkatyössä olevia ja työttöminä olleita sivutoimisia yrittäjiä kohdellaan kaiketi eri tavalla.

Työnhakijalla ei ole oikeutta työttömyysetuuteen ajalta, jolloin hän työllistyy yrittäjänä tai sitä vastaavalla tavalla omassa työssään yhdenjaksoisesti yli kahden viikon ajan. Näin sanoo työttömyysturvalaki yritystoiminnasta ja omasta työstä. Edelleen henkilön katsotaan työllistyvän yrittäjänä tai sitä vastaavalla tavalla omassa työssään päätoimisesti eli että työmäärä on niin suuri, että se on esteenä kokoaikatyön vastaanottamiselle. Ja jollei muuhun arvioon ole aihetta, niin työllistyminen katsotaan sivutoimiseksi ainakin, kun henkilö on ollut vähintään kuusi kuukautta kyseisen yritystoiminnan tai omaan työhön liittymättömässä kokoaikatyössä. (Työttömyysturvalaki 1290/2002.)

Miten laki tulkitsee yritystoiminnan päättymisen? Tämä on mielestäni tärkeä kohta, sillä jos palkansaaja-yrittäjä tai yrittäjä ei onnistukaan työllistymään yritystoiminnallaan, on hyvä etukäteen tietää, mitä siitä seuraa.

Työttömyysturvalaki sanoo muun muassa, että ellei muuhun arvioon ole aihetta, niin henkilön työskentelyn katsotaan päättyneen yrityksessä, jos henkilön työkyky on alentunut pysyvästi ja olennaisesti ja jos henkilö on palkansaajaan rinnastettava yrittäjä, jonka toimeksiantosuhte on päättynyt ja jonka ei katsota työllistyvän (lain 5 pykälän ja 1 ja 2 momentissa tarkoitetulla tavalla) päätoimisesti mahdollisten muiden toimeksiantojen tekemiseksi. Ja jos yritystoimintaa on pidettävä kausiluonteisena, ja toimikausi on päättynyt, niin yrityksessä työskentely on päättynyt. (Työttömyysturvalaki 1290/2002.)

Työttömyysturvalain mukaan palkansaajaan rinnastettavalla yrittäjällä tarkoitetaan yrittäjää, joka itse osallistuu työsuoritukseen toimeksiantajan määräämällä tavalla ja on toimeksiantosuhteessa samoihin harvalukuisiin toimeksiantajiin ja joilla ei ole kiinteää osto- tai myyntipaikkaa tai vastaavaa toimipaikkaa toiminnan harjoittamista varten (Työttömyysturvalaki 1290/2002). Miten tätäkin on käytännössä tulkittava? Jos työpaikkaohjaaja on toimipisteessään (kaupassa) sekä yrittäjänä että palkansaajana, niin silloin hän ei olisi palkansaajaan rinnastettava yrittäjä, koska hänellä olisi kiinteä toimipaikka toiminnan harjoittamista varten. Entä jos hän toimisi ketjuyrityksessä, olisiko kyse yrityksen virallisesta toimipaikasta vai myymälöiden toimipaikoista?

2.6 Verottajan näkökulma palkkatyöhön ja yrittäjyyteen

Myös verottajan näkökulma palkkatyöhön ja yrittäjyyteen on tiedettävä, ennen kuin palkkatyöläinen tai työtön ryhtyy samaan aikaan yrittäjäksi. Esitän, mitä verottaja puhuu palkkatyöstä ja työkorvauksesta.

Verottajan mukaan tehdystä työstä maksettu korvaus voi olla joko palkkaa tai työkorvausta. Rajanveto työkorvauksen ja palkan välissä on tärkeä tietää, koska osapuolten velvollisuudet riippuvat siitä, maksetaanko palkkaa vai työkorvausta. Jos työn teettäjän ja työn tekijän välillä on työsuhde eli heillä on työsopimus, niin silloin on kyse palkasta. Jos taas kyse on toimeksiantosuhteesta eli on olemassa toimeksiantosopimus, niin silloin maksetaan työkorvausta. Työsuhteessa työnantajan on huolehdittava mm. työntekijän sosiaaliturvasta, lakisääteisistä eläke- ja vakuutusmaksuista. Työnantajan on lisäksi yleensä maksettava palkkaa loman ja sairauden ajalta sekä myös noudatettava työaikalaki. Yrittäjälle maksetaan kuitenkin vain tehdystä työstä yrittäjän esittämän laskun mukaan. Yrittäjän lasku voi perustua joko kokonaishintaan tai tuntiveloitukseen. Yrittäjän tuntikorvaus on yleensä suurempi kuin palkkatyön tuntikorvaus, sillä yrittäjähän maksaa sosiaalikulunsa itse. Työsuhteen erottaminen yritystoiminnasta on tärkeää niin korvauksen maksajan kuin saajan velvollisuuksienkin kannalta. (Vero 2017)

Verotuksessa arvioidaan monien eri tekijöiden perusteella, onko kyseessä palkkatyö vai yritystoiminta. Ratkaisu perustuu kokonaisarviointiin, jossa toiset seikat voivat puoltaa suorituksen käsittelyä palkkana ja toiset taas sen käsittelyä yrittäjän työtulona. Voi myös olla niinkin, että esimerkiksi yrittäjän eläkelain määritelmän mukaan työntekijä on yrittäjä, mutta verotuksessa hänen työstään saamaa korvausta voidaan pitää silti palkkana. Verottajan mukaan kannattaa siis etukäteen selvittää, onko kyse palkkatyöstä tai yrittäjänä toimimisesta. Asiaan voi pyytää Verohallinnolta maksullista ennakkoratkaisua. (Vero 2017.)

Tämä verottajankin näkökulma korostaa, että yrittäjäksi tai varsinkin osa-aikayrittäjäksi ryhtyvän henkilön on todella tarkkaan selvitettävä, miten häntä kohdellaan niin työttömyysturva- kuin verotusasioissakin. Verottajan osalta asia on siinä mielessä selkeä, että asiasta voi pyytää ennakkoratkaisua. Työttömyysturvalain osalta TE-toimistot ovat hekin antaneet tietoa etukäteen, mutta se ei välttämättä ole pitänyt paikkaansa – kuten luvussa 3 käy ilmi.

2.7 Yhdistelmävakuutuksesta

Koska työttömyysturvalaki ja erityisesti sen tulkinnat sekä jossain määrin verottajan päätökset saattavat aiheuttaa työtä tekeväälle ihmiselle epävarmuutta toimeentulon suhteen, on palkkatyön ja yrittäjyyden välimaaston tehty esitys yhdistelmävakuutuksesta, josta seuraavaksi lyhyesti.

Akavan johtaja Maria ja Suomen Yrittäjien työmarkkina-asioiden päällikkö Harri Hellstén kartoittivat itsensä työllistäjien työttömyysturvan kehittämistarpeita työ- ja elinkeinoministerin nimittämänä. He kuuluivat selvitystään varten laajasti työelämän osapuolia sekä muita työttömyysturvaan liittyviä sidosryhmiä ja viranomaistahoja. (Hellstén & Löfgren, 2016.) Löfgren on esittänyt vapaaehtoista lisävakuutusta (yhdistelmävakuutusta) heille, joiden ansiot koostuvat sekä palkkatyöstä että toimeksiannoista ja yritystoiminnasta. Tämä vakuutus parantaisi Akavan mielestä eri tyyppisistä lähteistä elantonsa ansaitsevien työttömyysturvaa. Nykyäänhan tuloistaan voi maksaa työttömyysvakuutusmaksua vain joko palkansaaja- tai yrittäjätulojen perusteella. Jos palkkatöitä on vähän, niin samanaikaisesti mahdolliset yrittäjätyöstä kertyvät lisäansiot eivät kerrytä ansiosidonnaista työttömyysturvaa. Ja jos taas palkkatyö ja yrittäjätyö ovat niin pienimuotoisia, eivät työttömyysturvan työssäoloehdot edes täyty. Alarajat palkansaajille on 18 tuntia viikossa ja yrittäjätuloissa 12 430 euroa vuodessa. (Filpus 2016, 13 – 15.)

Tärkeää on mielestäni jollakin tavalla turvata ihmisten toimeentulo. Lait ja erityisesti niiden tulkinnat lisäävät ihmisten toimeentulon epävarmuutta

2.8 Palkansaajien tutkimuslaitoksen raportti osa-aikatyöstä yksityisillä palvelu-aloilla

Myös osa-aikainen työ kaupan alalla lisää epävarmuutta sekä aiheuttaa tulojen epätasaisuutta. Palkansaajien tutkimuslaitos on hiljattain julkaissut asiasta kattavan selvityksen, jonka mukaan osa-aikaisuus ei ole työntekijän valinta vaan yritysten tahtotila (Kauhanen 2016, 114). Omien esimieskokemusteni perusteella voin todeta, että näin näyttäisi olevan. Kaupan alalla on parempi, jos on useampi osa-aikainen henkilö työssä kuin että olisi vähemmän kokoaikaisia työntekijöitä. Työvuorot on helpompi rakentaa silloin tehokkaiksi. On paremmin joustoa. Sesonkikausina riittää paljon työntekijöitä ja hiljaisina aikoina ei tarvitse pitää työvuoroissa liikaa ihmisiä. Seuraavaksi esitän Kauhasen (2016) selvityksestä pääkohtia kehittämistehtävänäni kannalta.

Merja Kauhanen on tutkinut ja todennut, että koska työvoimakustannukset ovat keskeisiä palvelualojen kustannusrakenteessa, osa-aikatyön tekemiseen vaikuttaa hyvin paljon se, millaiseksi osa-aikatyöstä aiheutuvat työvoimakustannukset muodostuvat verrattuna koko-aikatyön aiheuttamiin kustannuksiin. Työntekijöistä aiheutuviin työvoimakustannuksiin kuuluu työaikaan sidotun tuntipalkan lisäksi myös työntekijäkohtaisia kiinteitä kustannuksia. Näitä ovat hallinnosta ja työntekijärekisterin ylläpidosta aiheutuvat kustannukset, työntekijän etsimis-, rekrytoimis- ja koulutuskustannukset sekä ne osat työntekijän työsuhteetuksista, jotka eivät ole työtunteihin sidottuja. Korkeampien kiinteiden kustannusten pitäisi vähentää osa-aikatyöntekijöiden osuutta yrityksessä. (Kauhanen 2016, 84).

Merja Kauhasen tutkimuksessa Nollenin ja Axelin (1998) mukaan osa-aikatyön kustannustehokkuutta arvioidessa pitää ottaa huomioon työvoimakustannusten lisäksi osa-aikaisten työntekijöiden tuottavuus ja vaikka osa-aikaisen työvoiman käyttö ei aina olisi-kaan kustannustehokasta, se ei tarkoita sitä, että tällaisen työvoiman käytöstä pitäisi luopua. Nollenin ja Axelin (1998) mukaan joustavuudesta maksettava hinta voi olla parempi vaihtoehto kuin koko-aikaisten työntekijöiden lomauttaminen, ylitöiden teettäminen tai koko-aikaisille työntekijöille maksaminen työajasta, jolloin he ovat työvoimareservinä. (Kauhanen 2016, 85.)

Merja Kauhasen tutkimuksessa kyselyn otoskoko oli yhteensä 8 000 työntekijää, jotka jakautuivat palvelualoittaisesti seuraavasti: 4 000 vähittäiskauppa, 2 100 majoitus- ja ravitsemisala ja 1 900 kiinteistöpalvelualat (Kauhanen 2016, 18).

Kauhanen toteaa osa-aikaisuudesta nykypäivän trendinä muun muassa seuraavaa: osa-aikaisen työn yleistyminen on ollut varsin keskeinen suomalaista työelämää koskeva muutostrendi. Osa-aikatyön tekeminen usein yhdistyy muihin työajan joustaviin muotoihin (kuten ilta, viikonloppu- ja vuorotyö) sekä muihin joustaviin työsuhdemuotoihin, ja se on saanut entistä enemmän sijaan suomalaisilla työmarkkinoilla viimeisten vuosikymmenten aikana. Erityisesti osa-aikatyö on yleistynyt vähittäiskaupassa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, joilla osa-aikaisten palkansaajien osuus kaikista palkansaajista on myös suurin. Sääntelyn muutosten kuten esimerkiksi aukioloaikojen vapauttamisen ohella vähittäiskaupan kuten muidenkin palvelualojen toimintaympäristöön ja työn tekemiseen ja teettämiseen on voimakkaasti vaikuttanut muutokset kilpailuolosuhteissa sekä tekninen kehitys eri muodoissaan. (Kauhanen 2016, 115.)

Osa-aikaisten koulutustaso on Kauhasen mukaan seuraava: valtaosalla näillä kolmella palvelualalla työskentelevistä on keskiasteen koulutus sekä osa-aikaisten että koko-aikais-

ten palkansaajien keskuudessa. Suurin ryhmä on ammatillisen perustutkinnon suorittaneet, ja perusasteen koulutuksen saaneiden ryhmään kuuluvat myös ilman ammatillista koulutusta olevat. Ilman ammattikoulutusta olevien osuus vaihteli noin vajaasta kymmenestä prosentista (majoitus- ja ravitsemistoiminta) kiinteistöpalvelualojen noin viidennekseen. Vähittäiskaupan osuutta ei ole mainittu. Opisto- tai korkeakoulutason koulutuksen saaneiden osuus oli noin viidenneksen luokkaa majoitus- ja ravitsemusalalla sekä vähittäiskaupassa ja keskimäärin 10 prosenttia kiinteistöpalvelualoilla. (Kauhanen 2016, 20.)

Tämä on mielenkiintoinen tulos: työpaikkaohjaajien oma pohjakoulutus – mikäli kaupan myyjät toimisivat työpaikkaohjaajina – näyttäisi suurimmalta osalta olevan ammatillinen perustutkinto Onko se riittävä koulutus? Käytännössä työpaikkaohjaajaksi on nimetty yksi henkilö, jolla saattaa olla myös esimiestehtäviä ja ehkä myös parempi koulutus, mutta ohjaustahan tekevät kaupan alalla myös myyjät. Tämä kohta vaatisi mielestäni myös lisää tutkimista.

Merja Kauhanen on tutkimuksessaan todennut, että tärkeimmät syyt osa-aikatyön käytölle vähittäiskaupassa ovat kannattavuus- ja kustannussyyt, työvoiman tarpeen vaihtelu kausittain, työntekijän oma toive ja pitkät aukioloajat (Kauhanen 2016, 6).

Osa-aikatyöntekijöille tai jopa nollasopimuslaisille (eli tarpeen mukaan töihin kutsuttava) pitkät aukioloajat antavat mahdollisuuden esimerkiksi opiskella tai paremminkin tehdä töitä opiskelun ohessa. Aikanaan olen työllistänyt opiskelijoita sujuvasti niin, että tilanne tyydytti molempia osapuolia.

Kauhasen tutkimuksessa käy ilmi että 32 – 58 prosenttia osa-aikaisista haluaisi tehdä enemmän tunteja tai samaa työtä kokoaikaisesti. Ja nollasopimukset ovat yleisiä osa-aikaisilla (6,2 prosentilla vähittäiskaupassa). Lisäksi osa-aikaiset ansaitsivat keskimäärin 62,2 – 68,0 prosenttia alan kokoaikaisten keskimääräisistä kuukausiansioista. Osa-aikaisilla oli enemmän muita toimeentulolähteitä ja yli puolet koki vaikeuksia tulla toimeen palkalla. (Kauhanen 2016, 5 – 6).

Osa-aikatyön tekemisen tärkein syy (70,1 prosentilla) vähittäiskaupassa ikäjakaumassa 25 – 64 -vuotiaissa on se, ettei kokoaikatyötä ole tarjolla. Ja vain 7,2 prosenttia ei halua kokoaikatyötä. (Kauhanen 2016, 28.) Työntekemiseen näyttää olevan halua enemmän kuin työtä olisi tarjolla siinä työpaikassa, jossa on työssä.

Raportista käy myös ilmi, että osa-aikaisen bruttopalkka on vähittäiskaupassa 1398,80 euroa, mikä on 67,1 prosenttia kokoaikaisen palkasta. Kokoaikaisen palkka vähittäiskaupassa on 2084,10 euroa. (Kauhanen 2016, 43.) Palkka on pieni, ja myöhemmin mallissani lasken, mitä se tarkoittaa sosiaaliturvien kannalta.

Tutkimuksessa kävi ilmi, miten osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä oli eroja työmotivaation ja yritykseen sitoutumisen suhteen.

Kauhasen tutkimuksen työnantajakyselyssä tiedusteltiin työnantajapuolen edustajien näkemystä siitä, onko osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden työmotivaatiossa tai sitoutuneisuudessa yritykseen eroja. Kauhasen mukaan työnantajapuolen edustajat pääsääntöisesti arvioivat osa- ja kokoaikaisten työmotivaation samaksi, mutta osa-aikaisten työntekijöiden sitoutuneisuus arvioitiin heikommaksi tutkimuksen neljällä palvelualalla. Työntekijöiden sitoutuneisuuteen ja motivaatioon saattaa kuitenkin myös vaikuttaa, minkälaisessa osa-aikaisessa työsuhteessa töitä tehdään mm. työajan pituuden sekä työsuhteen määräaikaisuuden suhteen. (Kauhanen 2016, 109.) Jos työnantaja ei ole sitoutunut tarjoamaan riittävästi työtunteja työntekijöilleen, mikäli työntekijä haluaisi lisätunteja, niin miten työntekijä sitoutuisi työnantajaan?

Myös työntekijöiden vaihtuvuudessa oli eroja. Osa-aikaisen työn jonkinlaisena haittana on pidetty osa-aikaisen työvoiman suurempaa vaihtuvuutta. Vaihtuvuus voi muodostua haitaksi, jos siitä aiheutuu yritykselle lisää kustannuksia. Näitä kustannuksia voi aiheutua mm. uuden työvoiman rekrytointi-, valikoimis- ja työhön perehdyttämiskustannuksista. Jos osa-aikaisen työvoiman korvaaminen uudella on helppoa, toisin sanoen se vaatii vain vähän koulutusta ja työvoimaa on helposti saatavilla, kustannukset voivat jäädä alhaiseksi. Työnantajakyselyn perusteella työnantajapuoli pitää kuitenkin osa-aikaisen työvoiman vaihtuvuutta jossakin määrin ongelmallisena. (Kauhanen 2016, 111.)

Olen rekrytoinut työntekijöitä ja perehdyttänyt useaa kaupan alan myyjää. Olen kokenut ongelmalliseksi, mikäli perehdytysaikana, koeaikana on työsuhde purettu joko työnantajan tai työntekijän puolelta. Rekrytointi ja perehdytys vievät paljon aikaa, joten vaihtuvuutta voidaan minunkin mielestäni pitää ongelmallisena.

Useamman työn tekemisestä samanaikaisesti Kauhanen toteaa tutkimuksessaan, että useampaa työtä teki vähittäiskaupassa 15,4 prosenttia, majoitus- ja ravitsemisalalla 17,4 prosenttia ja kiinteistöpalvelualalla 13,3 prosenttia vastaajista (Kauhanen 2016, 47). Näin ollen ainakin 15,4 prosenttia vähittäiskaupassa toimivista voi ja haluaa tehdä useampaa työtä samanaikaisesti. Heistä ainakin osa voisi olla ehkä mallini kohderyhmä.

Kuten aiemmin on Kauhasen tutkimuksessa käynyt ilmi, monilla osa-aikaisilla on vaikeuksia toimeentulon suhteen. Työntekijäkyselyn mukaan soviteltua työttömyyspäivärahaa sai yhteensä noin 20 – 25 prosenttia ko. alojen osa-aikaisista palkansaajista (Kauhanen 2016, 49). Työttömyysturvalain mukaan soviteltuun työttömyysetuuteen on oikeus tietyin edellytyksin työnhakijalla, joka tekee osa-aikaista työtä, mutta ei kuitenkaan, jos osa-aikaisuus perustuu työntekijän aloitteesta tapahtuneeseen työajan lyhentämiseen (Kauhanen 2016, 49).

Kauhasen tutkimuksen mukaan vähittäiskaupan osa-aikatyöntekijät täydentävät toimeentuloaan seuraavasti: 11,5 prosenttia tarvitsee asumistukea, 1 prosenttia toimeentulotukea ja 14,2 prosenttia saa soviteltua työttömyyspäivärahaa. Lisäksi 25,3 prosentilla on muita toimeentulolähteitä. Tämän tutkimuksen kolmen palvelualan osa-aikaisista työntekijöistä merkittäväällä osalla on muita toimeentulolähteitä mukaan lukien pienituloisuutta täydentävien sosiaaliturvaetuuksien saantia. Näin ollen ei ole myöskään yllättävää, että näiden alojen osa-aikaiset työntekijät kokivat useammin kuin saman alan kokoaikaiset työntekijät, että nykyisellä palkalla on vaikea tai erittäin vaikea tulla toimeen. (Kauhanen 2016, 50). Osa-aikaisista työntekijöistä 40,6 prosenttia vastasi, että palkalla on vaikea tulla toimeen ja 13,3 prosenttia vastasi, että palkalla on erittäin vaikea tulla toimeen (Kauhanen 2016, 51). Nämä luvut ovat mielestäni aika hälyttäviä.

2.9 PAMin kannanotto – miten yhteiskunta maksaa osa-aikaisten palkkoja

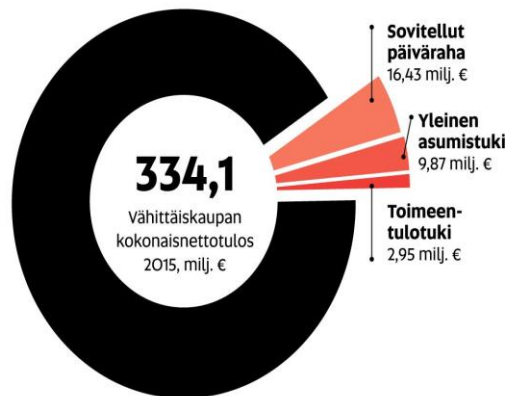
Osa-aikaisten työntekijöiden toimeentulo on epävarmaa ja epätasaista. Yhteiskunta joutuu osallistumaan osa-aikaisten työntekijöiden toimeentuloon. Näin käy ilmi Palvelualojen ammattiliiton PAMille tehdystä tutkimuksesta. Tämä tutkimus tukee Kauhasen selvityksestä esille tulleita asioita, joten esitän niitä seuraavaksi.

PAMille tehdyn tutkimuksen mukaan yhteiskunta maksaa osa-aikaisten palkkoja. Tämä on tärkeä perusta mallini laskelmille eli todennan tämän tutkimuksen myötä, että joka tapauksessa veronmaksajien rahaa siirtyy asumistukien muodossa osa-aikaisille työntekijöille, jotka haluaisivat pääosin kuitenkin tehdä työtä enemmän, mikä voisi vapauttaa heitä hakemasta sosiaalitukia kuten esimerkiksi asumistukea.

PAM-lehdessä on julkaistu tutkimus. Helsingin yliopistosta sosiaalipsykologiasta valmistunut Niina Tanner toteaa tutkimuksessaan, että vähittäiskaupassa työskenteleville maksettiin vuonna 2015 sosiaalisia tulonsiirtoja noin 30 miljoonaa euroa ja että se on vajaa 10

prosenttia vähittäiskaupan kokonaistuloksesta. Hänen mukaansa on kyse arvovalinnoista eikä vähittäiskaupan rahapulasta. Vuonna 2015 osa-aikaisia oli vähittäiskaupan henkilökunnasta 38 prosenttia. Tämä on arviolta 53 700 ihmistä. Niina Tanner on tutkimuksessaan selvittänyt, paljonko työssä oleville maksetaan sosiaalitukia. Alla on Tannerin kuva, josta käy ilmi vuoden 2015 vähittäiskaupan kokonaisnettotulos sekä maksetut sosiaalityöt. (Pam-lehti 3/2017.)

Yhteiskunnan maksamien tukien osuus vähittäiskaupan tuloksesta



Lähde: Niina Tanner, PAM 2017.

Otan tässä PAM-lehdessä esillä olleen esimerkin osa-aikaisesta kaupan alan työntekijästä, vaikka se liittyykin periaatteessa empiriaosuuteen eli lukuun 3, mutta tämä esimerkki kytkeytyy tiiviisti osaksi Tannerin tutkimusta.

Esimerkkinä on osa-aikainen kaupan alan työntekijä Sonja Harmaala. Harmaala kuuluu siihen reiluun kymmenekseen osa-aikaisista kaupan työntekijöistä, joka tarvitsee palkkatulon lisäksi yhteiskunnan maksamaa asumistukea eli hän käy hyvin malliesimerkistä. Vähittäiskauppa elinkeinona nauttiikin massiivisella osa-aikaisten määrällään sievoista kakkusiivua sosiaalisista tulonsiirroista Tannerin mukaan. Kokoaikainen myyjä on harvoin oikeutettu asumistukeen eli hän tulee palkallaan toimeen. Jos Harmaala siis olisi kokoaikainen, ei hän olisi oikeutettu asumistukeen. Tätä Harmaala toivoo, sillä kokoaikatyö loisi hänen mielestään jatkuvuutta eikä tarvitsisi repiä itseään, kun tunteja on tarjolla ja sitten kituuttaa, kun niitä ei olekaan. Myöskään Kelalle ei tarvitsisi selitellä epätasaisi tulojaan, Harmaala toteaa. Osa-aikaiset, kuten Harmaala, työskentelevät useammin tasausjärjestelmän piirissä. Siteeraan Sonja Harmaalaa: ”osa-aikatyö vaatii kylmähermoisuutta, järjestykyä ja – asumistukea”. Harmaalan mukaan palkalla tulee toimeen, mutta vain asumistuen kanssa. Tyypillisenä kuukautena hänelle jää palkasta käteen verojen jälkeen 1395

euroa, mikä ei ole tarpeeksi. (PAM-lehti 3/2017.) Tasausjärjestelmä tarkoittaa sitä, että kuukausittaiset tulot voivat vaihdella paljonkin.

PAMin tutkimuspäällikkö Antti Veirto toteaa, että tähän on se maailma, mitä erityisesti digitalisaation ja sen mahdollistamien joustojen kautta haetaan. Hänen mukaansa nyt aletaan olla aika lailla sen tien päässä, eli että työnantajan tarpeet on maksimoitu. Kyse on Veirton mukaan lähes aina siitä, että työnantaja sovittaa työvoiman tarvettaan yhteen kaupan kysynnän kanssa, ja ettei lähtökohtana työmarkkinoilla ole koskaan se, miten työntekijä sovittaisi työnteon muuhun elämäänsä. (PAM-lehti 3/2017.)

Tannerin tutkimuksen mukaan Harmaala ei ole lajinsa ainoa. Suomessa on 320 000 osa-aikaista työntekijää, joista 74 prosenttia työskentelee palvelualalla ja Harmaalan lailla vaajat 40 prosenttia vähittäiskaupan työntekijöistä teki vuonna 2014 osa-aikatyötä. (PAM-lehti 3/2017.)

2.10 Eläkeuudistus

Yhteiskunnassamme on tavoitteena pitää työntekijöitä pidempään työelämässä, jotta kansantaloudellisesti huoltosuhde olisi parempi. Tämä on myös tärkeä taustatekijä kehittämis-tehtävälleni.

Eläkeuudistus tuli voimaan 1.1.2017. Se tarkoittaa, että vanhuuseläkeikä nousee asteittain. Vanhuuseläkeiän alaraja on nostettu 63 vuodesta 65 vuoteen. Muutos koskee vuonna 1955 syntyneitä ja sitä nuorempia. Myöhemmin vanhuuseläkeikä sidotaan eliniänodotukseen. Eläkeiän muutokset koskevat kaikilla aloilla työskenteleviä. Eläkettä voi korottaa jäämällä eläkkeelle myöhemmin kuin milloin varsinainen eläkeikä alkaisi. (Eläkeuudistus.fi 2017.)

Käytännössä tämä tarkoittaa mielestäni sitä, että työpaikoilla on enenevässä määrin ikääntyviä työntekijöitä – joko pakosta tai omasta tahdostaan korottaakseen eläkettään. Miten he jaksavat ja motivoituvat edelleen työstään? Olisiko mahdollista tarkentaa tai muokata työnkuvaa sopimaan paremmin ikääntyneeseen väestöön?

2.11 Tulevaisuuden työstä

Kun eläkeikä on noussut, voidaan miettiä, miten ihmiset jaksavat työssään. Pohdin kehittämistehtävässänni juuri tätä asiaa, jos kaupan alan ikääntynyt työntekijä ei enää jaksa

tehdä fyysisesti raskasta työtä. Tästä asiasta ovat kirjoittaneet Frank Martela ja Karoliina Jarenko eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisussa ”Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat”.

Martela ja Jarenko puhuvat työn tuunaamisesta. Heidän mielestään on merkittävää se, että kun yksilö tuunaa työnkuvaansa, hän muokkaa sitä usein haastavampaan suuntaan. Yksilö omaksuu uusia elementtejä, jotka laajentavat tai syventävät hänen osaamistaan tai työpanostaan. Työn tuunaaminen (job crafting) tarkoittaa työnkuvan muotoilua (job design), jossa tavoitteena on lisätä työntekijän merkityksellisyyttä omasta työstään. Työntekijä pääsee itse muotoilijan penkille ottamaan enemmän valtaa oman työnsä sisällön suunnittelusta. (Martela & Jarenko 2014, 38.)

Martela ja Jarenko pohtivat myös eläkekysymystä ei niinkään pakottamisen kuin mielekkään työn tarjoamisen kautta. Heidän mielestään eläkeikäisille voisi tarjota työtä, jossa he aidosti viihtyisivät jopa seitsemänkymppisiksi asti. He voisivat esimerkiksi jatkaa nykyisellä alallaan kevyemmässä neuvonantajan tai asiantuntijan roolissa. Esimerkiksi moni sairaanhoitaja voisi mielellään jatkaa työskentelyä apua tarvitsevien parissa osapäiväisenä tai tehden kevyempiä tehtäviä silloin, kun keho ei enää kestä raskaimpia ja hektisimpiä tehtäviä. Heidän mielestään näissä tapauksissa kanavan tarjoaminen mielekkäälle tekemiselle voisi olla tehokkaampi huoltosuhteen vakauttaja kuin epämotivoituneen työntekijän pakottaminen jatkamaan. (Martela & Jarenko 2014, 53 – 54.)

Tämän julkaisun myötä olen löytänyt perustan mallilleni sen osalta, miksi ikääntynyt osa-aikainen kaupan myyjä voisi, jaksaisi ja haluaisi vielä työskennellä – ja mitä hänellä voisi olla annettavaa.

2.12 Kyselytutkimus työpaikkaohjaamisesta

Ammatillisen reformin myötä työpaikoilla tapahtuva oppiminen lisääntyy entisestään. Esitän, mitä olen tutkinut työpaikkaohjaamiseen liittyvistä asioista aiemmin eli mikä silloin on ollut näkemys yhdellä työpaikalla. Tämä on aiheeni kannalta erittäin tärkeä näkökulma eli miten käytännössä ajatellaan ja toimitaan työpaikalla.

Tein vuonna 2013 pienen kyselytutkimuksen ammatillisen opettajaopintojeni kehittämistehtävänä. Silloin opetus- ja kulttuuriministeriön mukaan oli tavoite luoda työpaikkaohjaajien koulutukseen pysyvä rahoitusmali. Tavoitteena oli myös kehittää vaihtoehtoisia tapoja toteuttaa työpaikkaohjaajakoulutusta. Korostettiin myös työelämälähtöisyyttä sekä oppilai-

toksen ja työpaikan yhteistyötä. Tein kyselyn silloisessa työpaikassani Suomalaisessa Kirjakaupassa. Kyselyyni vastasi 50 prosenttia silloisista kollegoistani eli myymäläpäälliköistä, yhteensä 27 henkilöä. (Lindholm 2013.)

Kysyin muun muassa, kuinka moni on saanut perehdytystä tai koulutusta työpaikkaohjaamiseen. Vastanneista 15 oli saanut ja 12 ei ollut saanut mitään koulutusta. Osa vastasi oppineensa tekemällä. Perehdytysten kesto oli ollut 2 tunnista 2 opintoviikkoon. Koulutukseen olivat osallistuneet pääosin myymäläpäälliköt ja myös jokunen myymälävastaava. Yhdessä myymälässä päällikkö oli osallistunut koulutukseen, mutta hän ei toimi kyseisessä myymälässä työpaikkaohjaajan roolissa. (Lindholm 2013, 11 – 12.)

Kysyin myös ajankäytöstä eli koettiinko, onko riittävästi aikaa työpaikkaohjaamiseen. Pääosin vastaukset olivat, ettei aikaa ole – ainakaan riittävästi. Yksi vastasi kuitenkin näin: *”Pyrin siihen, että riittävästi aikaa järjestetään, että myös opiskelijan työssäoppimisesta saama hyöty olisi maksimaalinen ja meidän kiinnostavuutemme työssäoppimispaikkana säilyisi =>). Työharjoittelijoista on niin paljon hyötyä, että koen heihin sijoitetun ajan tuovan oikein hyvän tuoton”*. Ajankäytön ongelmana koettiin myös, että ajankohdat, jolloin työssäoppijoita tulee, aiheuttavat joskus ongelmia. Tässä yksi vastaus: *”Työpaikkaohjaaminen ei ole tasalaatuista, ajankohdasta riippuen aina ei aika riitä.”* (Lindholm 2013, 14 – 15.)

Kysyessäni mahdollisista ongelmista työpaikkaohjaamisen suhteen sain lähinnä ajankäyttöön liittyviä vastauksia, kuten jo aiemmin tuli esille. Otan tähän esille työpaikan kiihkeän työtahdin, joka saattaa hankaloittaa työssäoppijan ohjausta: *”Työssäoppijalla pitäisi olla ns. valmiudet tehdä työtä meidän tahtiimme ja erilaisten asioiden uudelleen ja uudelleen läpikäynti hidastaa meidän työtämme.”* Myös oppilaitosyhteistyöhön ja pelisääntöihin liittyvät asiat voivat olla epäselviä, kuten tässä seuraavasta vastauksesta käy ilmi: *”Ei ole mitään yhteneväistä linjaa, vaatimustaso vaihtelee hurjasti.”* Jos työssäoppija ei ole itse aktiivinen tai hänellä on jotain ongelmia kuten masennusta tai vastaavaa, niin sellaiset työssäoppijat koetaan haastaviksi. Toivotaan, että työpaikkaohjaajilla olisi etukäteen tietoa ongelmista ja että tällaisia työssäoppijoita tulisi työpaikoille hiljaisina aikoina. (Lindholm 2013, 17 – 19.)

Lyhyenä yhteenvetona voin todeta, että työpaikkaohjaajakoulutus, ohjaamiseen käytettävä aika sekä ajankohta, jolloin työssäoppijoita on työpaikoilla, ovat tärkeimpiä asioita oppilaitoksen ja työpaikan yhteistyön lisäksi.

2.13 Yhteenveto yhteiskunnassa taustalla vaikuttavista asioista

On olemassa potentiaalia työvoimaa, nimenomaan kaupan alan osa-aikaisissa työntekijöissä, jotka voisivat työtä tuunaamalla esimerkiksi siirtyä työpaikkaohjaaja-yrittäjiksi. Mikäli he ovat ikääntyneitä, jaksaisivat he tehdä työtä eläkeikänsä asti tai jopa sen ylikin. Näin säästyisi veronmaksajien rahoja, eikä esimerkiksi tarvitsisi maksaa asumistukia. Työn mielekkyys lisäisi ehkä myös työssä jaksamista. Vaikka jalat eivät toimi, niin pää kuitenkin! Ongelmallisena näen työttömyysturvain vaikeudet yhdistettäessä palkkatyötä ja yritystoimintaa. Ratkaisuna voi olla lainsäädännön muutokset tai jonkinlainen yhdistelmävakuutus. Myös verottajan näkökulma voi aiheuttaa ongelmia, tosin siihen asiaan saa maksua vastaan ennakkoratkaisun. Moraalisesti olisi mielestäni myös oikein, että työntekijä tulisi toimeen palkallaan, ja jos osa-aikaisuus ei sitä mahdollista, niin osa-aikayrittäjyys voisi auttaa toimeentuloon. En koe olevan oikein, että veronmaksajien pitää maksaa työnantajille osa-aikaisten työntekijöiden palkan jatketta mm. asumistuen muodossa, vaikka ymmärränkin työnantajan näkökulman asiaan.

Työpaikkaohjaamiseen tarvitaan aikaa ja ihmisillä täytyy olla sen lisäksi osaamista tehdä sitä. Mikäli kaupan alan myyjät toimisivat työpaikkaohjaajina, on heidän peruskoulutuksensa pääosin liiketalouden perustutkinto. Onko se riittävä? Työpaikkaohjaajaesimerkissäni juuri esimiehet myymälöissä olivat saaneet työpaikkaohjaajakoulutuksen. Onko siis työpaikkaohjaaminen pääosin esimiesten tehtävä?

Seuraavaksi siirryn empiriaosuuteen eli käyn läpi ensin luvussa 3 mediassa esillä olleita asioita aiheeseeni liittyen ja lisäksi esittelen luvussa 4 teemahaastattelujeni tuloksia.

3 Mediassa esillä olleita kommentteja

Olen seurannut mediassa esiintynyttä keskustelua liittyen niin ammatilliseen reformiin kuin palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistämiseen. Työpaikkoja huolestuttaa työssäoppijoiden lisääntyvät määrät. Myös ohjaustyön rahallinen korvaus puhututtaa. Itsensä työllistäjät ja aktiiviset ihmiset voivat joutua ahdinkoon TE-toimistojen harkinnanvaraisten tulkintojen vuoksi. Yrittäjäksi ryhtymisessä on riskinsä. Käytän sisältöanalyysiä (Kananen 2012, 116) eli pyrin löytämään ydinasioita kirjoituksista.

3.1 Opinnot siirtyvät työpaikoille

Työpaikat ovat huolissaan työssäoppijoiden lisääntyvistä määristä, kun opinnot siirtyvät työpaikoille. Yritysten ääntä edustaa seuraavassa HOK-Elannon henkilöstöjohtaja, ja huolensa ilmaisee myös SAK:n koulutusasioiden päällikkö.

Helsingin Sanomien taloussivuilla oli iso artikkeli 26.2.2017 koskien ammattikoulutuksen siirtymistä työpaikoille. Artikkelin mukaan yritysten valmiudet uuteen vaihtelevat. Yrityksissä ihmetellään artikkelin mukaan, miten urakasta selvittää, jos eri-ikäisiä harjoittelijoita ja koulutus sopimusoppilaita tulee vastedes ovista ikkunoista. Artikkeliin on haastateltu HOK-Elannon henkilöstöjohtajaa Antero Levästä, joka sanoo luulevansa, ettei kovinkaan monilla työnantajan edustajista ole vielä minkäänlaista käsitystä, miten työpaikan ohjausrooli muuttuu ja mitkä ovat reformin kustannusvaikutukset työpaikoilla sekä ennen kaikkea, miten varmistetaan laadukas oppiminen työpaikoilla. HOK-Elannossa työssäoppimisen koordinointi ja organisointi vievät tällä hetkellä melkein yhden kokoaikaisen ihmisen työpanoksen. Lisäksi artikkelissa mainitaan SAK:n tuore luottamusmieskysely, jonka mukaan monilla työpaikoilla ollaan jo nyt melko tiukoilla työssäoppijoiden kanssa. SAK:n koulutusasioiden päällikkö Mikko Koskinen sanoo työpaikkaohjaajien kokevan tilanteen kuormittavaksi, sillä he eivät saa työhön koulutusta eivätkä eri korvausta. Hälyttävänä lisänä on Koskisen mukaan myös tieto, että lähes kolmannes työpaikkaohjaajista kertoi, että työssäoppijoita on käytetty korvaavana työvoimana. (Liiten 2017.)

3.2 Opiskelijat tehokkaasti työelämään

Koulutussopimuksen mukaan työpaikan vastuukouluttaja ei pääsääntöisesti saa korvausta ohjaustyöstä. Myös tämä asia mietityttää, kuten Anne Ahkola-Lehtisen kirjoituksesta käy ilmi.

Asiantuntija Anne Ahkola-Lehtinen Teknologiateollisuus ry:stä kirjoittaa Talouselämässä, että koulutus- ja oppisopimus ovat erinomaisia malleja työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisäämiseen. Hän toteaa, että koulutuksen järjestäjä ja yritys sopivat yhdessä, kuka ohjaa opiskelijaa. Hän mielestään, mikäli vastuukouluttaja tulee yrityksestä, on kohtuullista, että kouluttamisesta maksetaan korvaus. (Ahkola-Lehtinen 2017, 72.)

Tämä on hyvä kysymys. Mielestäni ammatillisessa reformissa ei ole tarpeeksi mietitty asiaa. Miten ihmeessä työnantajat antaisivat työpaikkaohjaajille tunteja opetus- ja ohjaustehtäviin? Talouden ollessa mielestäni yhteiskunnan arvo ei eettisillä ja moraalisisilla asioilla liene merkitystä asian myymisellä yrityksille. Jos yritys ajattelee pitkäjänteisesti, niin pitkät työssäoppimisyksöt mahdollistaisivat hyvät rekrytoinnit ja perusteellisen perehdytyksen sekä lisäisivät ehkä ikääntyneen väestön digitaitoja työssä. Myös markkinoinnillisesti asiaa voisi miettiä. Kilpailuetuna voisi olla, että asiakas tekee ostopäätöksen kahden kaupan välillä sen mukaan, mikä yritys kouluttaa ehkäpä ilmaiseksi opiskelijoita.

3.2 Yrittäjälle palkka opetuksestaan

Pienyritys voi toimia hyvänä työssäoppimispaikkana, mutta pitääkö yrittäjän ohjata ja opettaa nuorta ammattiin ilman palkkaa? Tästä ilmaisee mielipiteensä Antti Nieminen.

Taideseppä Antti Nieminen kirjoitti oppisopimuksesta ehdottamalla, että yrittäjän pitäisi saada palkkaa opetuksestaan. Hänen mielestään ammatillisen koulutuksen painopisteen siirtämisestä enemmän työelämään on paljon hyvää, mutta ettei rakenne toimi nykyisellään. Hänen mukaansa yrityksillä ei ole resursseja eikä motiivia kouluttaa työssäoppijoita muuhun kuin yksinkertaisiin perustehtäviin, ja lisäksi yhä useampi nykynuori tarvitsee voimakasta opinnonohjausta ja tukea selvitäkseen opinnoistaan. Hän ehdottaa, että olisi valmis kouluttamaan yhden tai kaksi opiskelijaa oppisopimustyyllisesti, jos hän saisi kahdelta ensimmäiseltä opintovuodelta itselleen opettajan palkan. Antti Niemien kysyy myös, olisiko tämä malli yhteiskunnalle halvempaa kuin oppilaitosten ylläpito. (Nieminen 2017.)

Tässä kirjoituksessa puhutaan oppisopimuksesta ja taideseppän ammatillisista opinnoista, mutta ydin on mielestäni se, että ohjaamisesta olisi maksettava palkkaa.

3.3 Itsensä työllistäjiä huolettaa raha-asiat

Aktiivisuus ja halu työllistää itsensä, vaikkakin juuri tätä hallituksen kärkihankkeissa tavoitellaan, saattavat aiheuttaa yksilöille ongelmia. Näin on käynyt Nina Nores-Syväselle.

Helsingin Sanomien mielipidepalstalla 9.1.2017 sosionomi Nina Nores-Syvänen kysyy, miksi työnteosta ja aktiivisuudesta rangaistaan. Hän oli saanut ansiosidonnaista työttömyystukea, ja oli sen ohella tehnyt myös keikkatöitä. Lisäksi hän oli tehnyt yhden osapäiväisen keikan laskutusyrityksen kautta. Työstä hän oli ilmoittanut suullisesti TE-toimistolle. TE-toimisto oli lähettänyt Nores-Syväselle selityspyynnön laskutusyrityksen kautta tehdystä työstä. TE-toimisto oli halunnut selvittää, oliko Nores-Syvänen oikeutettu työttömyyskorvaukseen eli määritelläkö hänet päätoimiseksi yrittäjäksi.

Aulan jo aiemmin mainitussa selvityksessä lainsäädäntö ei ole pysynyt työelämän muutoksessa mukana. Hän nimeää yhdeksi ongelmaksi työttömyysturvalain, jonka perusteella voidaan harkinnanvaraisesti tehdä päätelmiä, onko ihminen päätoiminen vai sivutoiminen yrittäjä. (Aula 2016.)

Voin todeta, että työttömyysturvalaki näyttää olevan aika hankala tulkittavaksi, mutta voisi olettaa, että ihmiset, jotka niiden kanssa TE-toimistoissa operoivat, olisivat jo löytäneet toimivat mallit tai ohjeet käytäntöön jopa valtakunnallisesti.

3.4 Lakipykälät johtavat kaltevalle pinnalle

Jo aiemmin on käynyt ilmi, että TE-toimistojen harkinnanvaraiset päätökset voivat hankaloittaa ihmisten elämää. TE-toimiston vastaukset vaihtelevat, eikä niihin voi luottaa, kuten seuraavasta Sirpa Suvannon tarinasta käy ilmi.

Juristi Sirpa Suvanto kertoo Helsingin Sanomien artikkelissa omatoimisesta työllistymisestä ja siitä, kuinka hän menetti työttömyyskorvauksensa, kun TE-toimisto piti häntä päätoi-

misena yrittäjänä, vaikka hänen yrityksensä ei tuottanut mitään. Suvanto kertoo, että hän jäi keväällä 2014 työttömäksi. Hän toteaa, että koska työmarkkinat eivät avaudu helposti yli 55-vuotiaalle, keinoiksi jäi työllistyminen omin neuvoin. Hänen mielestään TE-toimistossa noudatetaan kankeita pykäläitä sen mukaan, kuinka kukin virkailija niitä tulkitsee. Suvannon kohdalla kävi niin, että TE-toimisto tulkitsi Suvannon päätoimiseksi yrittäjäksi, jolloin hän menetti ansiosidonnaisen päivärahan. Suvannon mielestä TE-toimiston kanssa kaikki menee hyvin niin kauan kuin työnhakija on passiivinen ja hakee vain niitä paikkoja, joita TE-toimisto tarjoaa. TE-toimiston vastaukset vaihtelevat sen mukaan, keltä asiaa kysyy. Suvanto oltuaan vuoden työttömänä teki alihankintasopimuksen lakipalveluja myyvän yrityksen kanssa. Hän joutui hankkimaan Y-tunnuksen mahdollisia toimeksiantoja varten. TE-toimisto tulkitsi, että Suvanto on päätoiminen yrittäjä, vaikka hän ei ollut tienannut senttiäkään. Työttömyyskassa lopetti ansiosidonnaisen työttömyyskorvauksen maksamisen. Suvannon mukaan Y-tunnuksen hankkimista suurempi virhe oli ottaa yrittäjäeläkevakuutus, jota TE-keskus oli suositellut. Vakuutuksen ottaminen tulkittiin niin, että Suvanto oli päätoiminen yrittäjä. Suvannolle selvisi myöhemmin, ettei aloittavan yrittäjän tarvitse heti ottaa vakuutusta. Myöhemmin Suvanto sai TE-toimistolta tiedon, jossa kerrottiin, että jos töitä on yli kaksikymmentäviisi tuntia viikossa useamman kuukauden ajan, hänet katsotaan päätoimiseksi yrittäjäksi. Suvanto lopetti yrityksensä ja poisti sen rekisteristä, mikä vei aikaa. Hän oli jälleen työtön työnhakija, mutta ansiosidonnaista työttömyysturvaa hän ei enää saanut. Tarina jatkui vielä yhtä uskomattomasti – lähinnä TE-toimiston toiminnan suhteen, paperisota kesti neljä kuukautta TE-toimiston kanssa – ja hänelle alettiin uudestaan maksaa työttömyyskorvausta. (Pääkkönen 2017.) Tällaiset esimerkit eivät valitettavasti mielestäni kannusta ihmisiä ryhtymään yrittäjiksi – ainakaan työttömäksi jouduttuaan.

Maria Kaisa Aula toteaa, että työttömyysturvajärjestelmä on lakipykälävetoinen ja kontrolloiva, eikä se perustu asiakaslähtöisyyteen eikä luottamukseen, vaan ketä tahansa voidaan pitää potentiaalisena tukien väärinkäyttäjänä. Hänen tekemässään kyselyssä ilmeni, että työttömyysturvalain tulkinnat vaihtelivat virkailijan ja paikkakunnan mukaan. Aula vahvistaa siis näin myös Suvannon kokemuksia. (Pääkkönen 2017.)

3.6 Yhteenveto mediassa esillä olleista asioista

Näissä esimerkeissä ilmenee huoli siitä, mitä työssäoppimisen lisääntyminen tarkoittaa työpaikkojen kannalta. Lähinnä kyse on rahasta eli kuka maksaisi työpaikkaohjaajille. Myös yrittäjä ja työpaikkaohjaaja Nieminen on ilmoittanut voivansa hoitaa opetustyötä työpaikalla, mutta hän haluaa siitä palkan. Ihmiset, jotka haluaisivat tehdä yrittäjänä työtä

esimerkiksi silloin, kun he saavat työttömyyspäivärahaa, voivat kokea eriarvoista TE-toimiston kohtelua puolelta. Tämä kertoo, kuinka vaikea asia palkkatyön (ja työttömyyspäivärahan) ja yrittäjänä toimimisen yhdistäminen on. Näin ollen yhdistelmävakuutukselle näyttäisi olevan tarvetta.

4 Teemahaastattelut

Tässä osiossa haastattelen ihmisiä, joilla on jonkinlainen kytkentä käsittelemääni asiaan. Haastattelut olen tehnyt teemahaastatteluina. Esitän teemahaastattelujen kysymyspohjat ennen jokaista haastattelua. Kaikille haastatelluille annoin dokumentin siitä, että nauhoittamani keskustelut poistan tiedostoistani opinnäytetyöni hyväksymisen jälkeen. En ole litteroinut haastatteluja, vaan otan esille keskusteluista tärkeimpiä kohtia. Teemahaastattelujen kysymykset toimivat pohjana, joten en noudattanut niitä orjallisesti, vaan heittäydyin keskusteluun – välillä rönsyileväänkin – haastateltavieni kanssa. Kuten Kananen toteaa, jos kaikki ”kysymykset” ovat jo ennalta laadittuja, ei ole kyse teemahaastattelusta tai laadullisesta tutkimuksesta (Kananen 2012, 61).

Teemahaastattelun pitäisi sisältää avoimia kysymyksiä eikä johdateltavia kysymyksiä (Kananen 2012, 106 – 108). Osittain onnistuin näin tekemään, vaikkakin jossain kohdin esitin ehkä hieman johdateltuja kysymyksiä tai suljettuja kysymyksiä. Olin myös lisännyt kohdan, ketä minun kannattaisi haastatella seuraavaksi. Tähän en valitettavasti juurikaan saanut vinkkejä. Halusin siis myös käyttää ns. lumipallomenetelmää, jossa edellinen haastateltava ”heittää lumipallolla seuraavaa”.

Ensin haastattelen osa-aikayrittäjää, joka on useamman vuoden yhdistänyt päätoimisen palkkatyön ja yrittäjyyden. Haastattelen myös ammatillisen oppilaitoksen (Point College) aikuiskoulutusjohtajaa, jolla on kokemuksia aikuisten kouluttautumisesta uusille aloille ja myös yrittäjiksi. Point Collegen toimitusjohtaja-rehtoria haastattelen erityisesti rahoituskuvioiden osalta. Haastattelen kehitysyhtiö Posintran projektipäällikköä saadakseni selville, mitä ja miten he voisivat osallistua kehittämääni malliin. Lisäksi haastattelen pitkään työpaikkaohjaajana toiminutta kaupan alan työntekijää. Lopuksi haastattelen kauppiasta ikään kuin testatakseni malliani käytännössä.

Haastattelujen aluksi kerron opinnäytetyöni taustaa: mitä teen ja miksi teen. Kysyn myös alussa jokaiselta, miltä tämä asia kuulostaa. Kerron myös, miksi haluan haastatella juuri kyseistä henkilöä. Haastattelun lopuksi kysyn ehdotuksia, keitä haastateltavien mielestä minun kannattaisi myös haastatella (lumipallomenetelmä).

4.1 Fredrik Andersson – osa-aikainen myyjä ja osa-aikainen yrittäjä

Ensimmäiseksi haastattelen palkansaaja-yrittäjää Fredrik Anderssonia. Tässä alla hänelle tekemäni teemahaastattelukysymykset. Haastattelu on tehty 23.2.2017.

- Miten olet yhdistänyt palkkatyön ja yrityksesi kautta tulevan työn? Aiheutuuko siitä jotain haittaa esim. samaan aikaan tehtävät työt?
- Miten maksat veroja (päätoiminen palkansaaja ja sivutoiminen yrittäjä)?
- Mitä hyötyä on siitä, että työskentelet palkansaajana toiselle yritykselle? Vai onko siitä haittaa?
- Jos sinulla olisi mahdollista saada elantosi vain toiminimellä tehtävästä työstä, niin tekisitkö niin?

Fredrik Andersson tekee erikoiskaupassa palkkatyötä. Hänen työsopimuksensa on 30 tuntia viikossa. Tämän lisäksi hän tekee toiminimellä rakennusalan konservointitöitä, joista hän laskuttaa asiakkaitaan. Käytännössä hän on valinnut, että yrittäjätyöstä tulevat ansiot jäävät alle 10 000 euroon vuodessa, jolloin hän ei ole ALV-velvollinen. Tämä on tietoinen valinta. Fredrik kokee, että hänen mallinsa toimii hyvin, sillä työt eroavat paljon toisistaan – myös ajallisesti yhdistelmä on hyvä. Fredrik tietää jo syksyllä, minkä projektin hän ottaa hoitaakseen touko-kesäkuulle seuraavana vuonna Fredrikin yrityksen markkinointi tapahtuu suusta suuhun -menetelmällä eli edellinen asiakas suosittelee häntä, ja Fredrik voi päättää, minkä työn hän valitsee seuraavana kevään ja kesän aikana tehtäväksi. Erikoiskaupassa hän voi järjestää lomansa ajankohtaan, jolloin hän tekee toiminimensä mukaisia töitä. Kaupan alalla aika monet haluavat pitää lomansa heinäkuussa, jolloin Fredrik on aina palkkatyössään. Hän kokee, ettei loman puute haittaa häntä, sillä 30-tuntisella työntekijällä viikkovapaista kertyy välillä paljonkin vapaapäiviä. Kynnys lähteä tekemään enemmän konservointialan töitä on korkea. Hän on välillä muutaman ystävänsä kanssa keskustellut asiasta perustaa esimerkiksi kommandiittiyhtiö yhdessä ja siirtyä täysipäiväiseksi yrittäjiksi. Fredrik kokee, että kaksi eri tyyppistä työtä toimii hyvin: toisessa hän toimii palkollisena ja voi pitää työn jälkeen vapaa-aikaa, omassa yrityksessään hän tekee asiakkaalle urakalla työn ja on oman itsensä johtaja. Osa yrittäjätyöhön liittyvästä suunnittelutyöstä ja materiaalihankinnoista hoituu toisen työn ohessa. Verotuksellisesti Fredrik tietää jo edellisen vuoden syksynä seuraavan vuoden tulonsa eli hän laskee palkkatyön työsopimuksen mukaiset työtuntinsa ja lisää siihen seuraavan kevään toiminimellä tehtävän työn (alle 10 000 euroa). Näistä tuloista hän saa yhden veroprosentin (freelancerin verokortti). Hän kokee, että malli on helppo.

4.2 Tarja Riihiluoma-Tuure – aikuiskoulutusjohtaja

Seuraavaksi haastattelen Point Collegen aikuiskoulutusjohtajaa Tarja Riihiluoma-Tuurea, jonka vastuulla on muun muassa työpaikkaohjaajakoulutus. Tässä alla teemahaastattelukysymykseni häntä varten. Haastattelu on tehty 9.3.2017.

- Onko tässä kehittämistutkimuksessa mielestäsi liiketoimintamahdollisuuksia oppilaitokselle?
- Minkälaista työpaikkaohjaajakoulutus on oppilaitoksessasi?
- Entä yrittäjäyyskoulutus? Voisiko näitä yhdistää?
- Mikä voisi olla sopiva kohderyhmä koulutukselle?
- Olisiko kohderyhmä riittävän suuri?
- Olisiko kohderyhmä homogeeninen vai heterogeeninen?
- Olisiko koulutusta helppo henkilökohtaistaa?

Tarja Riihiluoma-Tuuren mukaan työpaikkaohjaajakoulutukseen on vaikea saada osallistujia. Ihmisten on hankalaa irrottautua työstä edes puoleksi päiväksi osallistumaan koulutuksiin. Työpaikkaohjaajakoulutuksiin voitaisiin hyvin yhdistää myös yrittäjäyyskoulutusta. Työpaikkaohjaajia varten on olemassa materiaalia netissä. Ohjaajien pedagogista osaamista pitäisi korostaa Tarjan mukaan. Hänen mukaansa yleensäkin asenteisiin liittyvät asiat ovat tärkeitä. Mikäli opiskeluun liittyvä asenne on, että kaikesta siihen liittyvästä tekemisestä – mikäli tehdään jotain projekteja työelämään – pitäisi maksaa jotain (lähinnä aikuisopiskelijoille), niin voi olla vaikea löytää motivoituneita opiskelijoita.

Tarja Riihiluoma-Tuurelta sain vinkin, kenen kautta löydän hyvän työpaikkaohjaajan. Hänen haastattelunsa tulee myöhemmin kohdassa 4.5.

4.3 Sari Gustafsson – toimitusjohtaja-rehtori

Teemahaastatteluni seuraava henkilö on Sari Gustafsson, joka toimii Point Collegen toimitusjohtaja-rehtorina. Tässä alla näkyvät teemahaastatteluni kysymykset Sarille. Haastattelu on tehty 31.3.2017.

- Onko tässä kehittämistutkimuksessa mielestäsi liiketoimintamahdollisuuksia oppilaitokselle?

- Minkälaista työpaikkaohjaajakoulutus on oppilaitoksessasi? Entä yrittäjyyskoulutus?
- Voisiko näitä yhdistää?
- Mikä voisi olla sopiva kohderyhmä koulutukselle?
- Olisiko kohderyhmä riittävän suuri?
- Olisiko kohderyhmä homogeeninen vai heterogeeninen?
- Olisiko koulutusta helppo henkilökohtaistaa?
- Miten mielestäsi työpaikkaohjaajien työpanos pitäisi rahoittaa?

Sari Gustafssonin haastattelussani painottui työpaikkaohjaamisen rahoitusnäkökulma. Sari Gustafssonin mielestä – kuten omasta mielestäni – yritysten olisi hyvä strategioissaan kirjata, miten ja miksi he hyödyntävät työssäoppijoita. Kyse ei ole pelkästään ”ilmaista käsipareista” työpaikoilla, vaan hyvän ja pitkän työssäoppimisen aikana yrityksillä on mahdollisuus rekrytoida heille sopivimmat työntekijät, jotka ovat jo työssäoppimisen aikana saaneet hyvän perehdytyksen. Näin ollen työsuhteen alussa he ovat valmiit täysipainoiseen tuottavaan työhön. Myös markkinoinnissa voivat yritykset hyödyntää kilpailuetuna työpaikkaohjaamista. Eettisyys ja moraali nuorten työllistäjänä voivat olla ainakin joidenkin (nuorten vanhemmat) asiakkaiden ostopäätöksessä tärkeitä tekijöitä. Sari Gustafssonin ehdotuksena rahoituksen suhteen voisi olla myös malli, jossa oppisopimuksesta maksettavat korvaukset (esimerkiksi 5 oppisopimusopiskelijaa ja sen rinnalla 2 työssäoppijaa) kustantaisivat työpaikkaohjaajan palkan. Työpaikkaohjaajan toimenkuva voisi laajentua myös käsittämään esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun tehtävät. Näin voisi hyvinkin olla.

Yrityksille maksettava korvaus oppisopimuslaisista vaihtelee tutkinnon osittain 50 – 100 euroa kuukaudessa opiskelijaa kohden. Tämä ei mielestäni ole ehkä riittävä korvaus. Malli voisi kuitenkin toimia isoissa organisaatioissa, mutta jos peilaan kaupan alaa ja pienempiä kaupan alan yksioita, esimerkiksi erikoiskaupan ketjun myymälöitä, ei samassa toimipisteessä ole mahdollista pitää kovin montaa oppisopimuslaista ja/tai työssäoppijaa. Ja miten on pienillä paikkakunnilla, josta yritykset voivat loppua kesken? Toki esimerkiksi Porvoosta voidaan lähettää pääkaupunkiseudulle opiskelijoita, mutta niin tekee ehkä koko pääkaupunkiseutu ja muutkin lähikunnat.

Olen myös hieman skeptisempi kuin Sari Gustafsson työnantajia kohtaan. Tuntien kaupan alaa monen vuoden ajalta, en helposti usko, että päivittäisten tuntitehomittausten maailmassa annettaisiin ilmaisia lisätunteja työpaikkaohjaajille eettisin ja moraalisin perustein. Mittareiden on oltava taloudelliset. Jos taas todetaan, että oppisopimuslaiset ja työssäoppijat tehostavat myyntilukuja, voi ammattiliitto puuttua asiaan, sillä vakituisten töitä eivät oppisopimuslaiset ja työssäoppijat saa viedä eli että vakituisten työntekijöiden tunteja mi-

nimoitaisiin. Oma kysymyksensä on pk-yritykset. Heille ei ainakaan mahdu montaa työssäoppijaa, vaikka itse asiassa heille olisi myös hyväksi saada erilaisia työssäoppijoita tuomaan oppilaitoksissa saamaansa tietoa yrityksen hyödyksi. Viisaasti käytettynä työssäoppija voi kehittää – toimia ikään kuin konsulttina – pk-yrityksen toiminnassa.

Haastattelu Sari Gustafssonin kanssa ei niinkään tukenut kehittelemääni mallia osaikayrittäjästä, joka tekee työpaikkaohjausta, mutta toi toki mallin, jossa yritys voisi nähdä asian tärkeyden ja sen rahallisenkin arvon. Mielestäni tämä on myös hyvä ja tärkeä malli tai vaihtoehto. Joka tapauksessa rahasta on kyse, kuka maksaa kenelle ja mistä työstä. Myöhemmin mallinnan, mistä summista voisi olla kyse yhteiskunnan kannalta. Toinen asia on, miten yritykset voisivat nähdä taloudellisen hyödyn, mutta siihen asiaan en puutu tässä opinnäytetyössäni. Varmasti olisi jonkun hyvä laskea sekin asia ja ennen kaikkea nähdä isommassa kontekstissa koko kysymys.

4.4 Anne Wetterstrand – kehitysyhtiö projektipäällikkö

Seuraavaksi peilaan malliani kysymällä paikallisen kehitysyhtiön eli porvooolaisen Posintraalta projektipäällikön Anne Wetterstrandin ajatuksia

Tässä alla teemahaastattelukysymykseni Anne Wetterstrandille. Haastattelu on tehty 4.4.2017.

- Miten Posintra voisi olla mukana auttamassa työpaikkaohjaajien ryhtymistä yrittäjiksi?
- Mitä ajatuksia ammatillinen reformi herättää?
- Mitä mieltä olet työpaikkaohjaajakoulutuksesta?

Anne Wetterstrandin mukaan kehitysyhtiö Posintra on valmis auttamaan, mikäli työpaikkaohjaaja haluaa perustaa yrityksen. Hänen ehdotuksiaan ovat toiminimi, osuuskunta tai sitten freelancerina toimiminen. Haastattelu-keskustelumme painottui ammatilliseen reformiin, sillä Annella on kokemusta oppilaitoksessa toimimisesta. Hän hämmästeli, miten vähän työelämä on otettu mukaan reformin tässä vaiheessa – ainakaan paikallisesti. Hänen mielestään paikallisten yritysten olisi hyvä tietää lisääntyvästä työpaikoilla tapahtuvasta oppimisesta. Totesimme yhdessä, että tälläkään hetkellä eivät työssäoppijat tule yrityksiin parhaisiin aikoihin. Anne Wetterstrandin esimerkkinä oli, että taloushallinnon työssäoppimispaikkoja kysytään vuoden alussa (mm. tilinpäätöksissä avustaminen), jolloin työssäoppijat olisi jo aikaisemmin pitänyt perehdyttää työhön. Jos yritysten tarpeista lähdettäi-

siin liikkeelle, voisi paremmin löytää työssäoppimispaikkoja. Tämä tarkoittaisi mielestäni oppilaitosten kannalta oppimisen-opetuksen vuosikellon laatimista työelämän kanssa yhdessä. Haastavaa, myönnän. Mikäli tarvitaan lisää oppimispaikkoja työelämässä, niin täytyy työelämää ja sen tarpeita sekä aikatauluja kuunnella herkästi.

Anne Wetterstrand totesi, ettei työpaikkaohjaajakoulutukseen tahdo oikein löytyä osallistujia. Yrityksissä ei ole ns. löysää eli tunteja tämänkaltaiseen koulutukseen. Toki materiaalia löytyy netistä hyvinkin, mutta millä ajalla työpaikkaohjaaja käy sitä läpi?

Keskustelimme työpaikalla tapahtuvan ohjaamisen rahoituksesta. Anne Wetterstrandin näkemys oli, että opettajat jalkautuvat työpaikoille ohjaamaan työpaikkaohjaajia – joten pitäisikö opettajan ja työpaikkaohjaajien jakaa raha samasta potista?

4.5 Elina Söderström – työpaikkaohjaaja

Nyt annan äänen työpaikkaohjaaja Elina Söderströmille, joka on työskennellyt pitkään Osuuskauppa Varoboden-Oslassa Porvoossa ja ohjannut lukuisia työssäoppijoita. Tässä alla teemahaastattelukysymykseni Elinalle. Haastattelu on tehty 4.4.2017.

- Kuinka paljon teillä on työssäoppijoita keskimäärin?
- Kuinka paljon teillä on koulutettuja työpaikkaohjaajia?
- Kuinka paljon teillä on aikaa ohjata työssäoppijoita?
- Mitä mahdollisia ajatuksia herättää tieto, että työssäoppimisen osuus kasvaa ammatillisen reformin myötä?

Varoboden-Oslan Porvoon toimipisteessä lähes kaikki työpaikkaohjaajat ovat käyneet työpaikkaohjaajavalmennuksen. Elina totesi, että hän työpaikkaohjaajauransa alussa teki useita tunteja ohjaamiseen liittyviä paperitöitä omalla ajallaan kotona. Nykyään tähän työhön ei mene enää niin paljon aikaa, mutta menee kuitenkin aikaa, jonka hän ottaa omasta vapaa-ajastaan halutessaan ohjata työssäoppijoita hyvin ja antaa heille laadukasta oppia. Tämä on mielestäni hyvä esimerkki työstä, josta kukaan ei maksa mitään. Jos halutaan toimia ns. kolmannen sektorin maastossa, on se varmaan ihan hyvä asia, mutta kyllä tämä työ olisi hyvä tehdä näkyväksi. Toinen asia on, voiko opetus ja oppiminen työpaikoilla perustua vapaaehtoiseen ohjaukseen?

Elina Söderström totesi myös, että työssäoppijat eivät aina tule yrityksen toiminnan kannalta hyvään aikaan työpaikalle. Olisi hyvä varata kunnon perehdytysaika työssäoppijalle ja

olisi hyvä, että opiskelijoita tulisi tasaiseen tahtiin läpi vuoden. Nyt heillä on tilanne, että välillä on jopa liikaa työssäoppijoita ja sitten aikoja, jolloin ei ole ketään. Tämäkin on mielestäni taas merkki siitä, että oppilaitosten ja työelämän olisi ryhdyttävä yhdessä suunnittelemaan vuosikelloa, mitä tapahtuu ja milloin.

Varuboden-Osla on osuustoimintaan perustuva yritys. Täällä jos missään, voisi olla ylevä ajatus kouluttaa tulevaisuuden ammattilaisia. Olimme Elina Söderströmin kanssa samaa mieltä, että kyllä taloudelliset mittarit puhuvat myös osuustoiminnassa. Ei sielläkään ole löysää eli kaupan myyjien tehollisuudet perustuvat mittareihin, joissa tehty työtunti suhteessa myyntiin ratkaisee. Jos ei edes osuustoiminnassa voida ajatella yhteiskuntavastuuta, niin miten on kaupan alan muiden yritysten laita? Jatkokyselyn kohteena pitäisi olla yritysten ylittä johtoa, josta voisi saada strategisia linjauksia työssä tapahtuvan oppimisen ja opiskelijoiden määrän suhteen. Ehkä ennen sitä pitää olla voimaan tuleva malli koulutusopimuksesta ja malli, miten se käytännössä toimii yritysten suhteen.

4.6 Jaana Sundberg – kauppias

Viimeiseksi haastattelen K-kauppiasta, joka toimii myös työpaikkaohjaajana. Jaana Sundberg toimii miehensä Max Sundbergin kanssa kauppiaspariskuntana Porvoossa sijaitsevassa pienessä K-Market Marskissa.

Tässä alla ovat teemahaastattelukysymykseni kauppias Jaana Sundbergille. Haastattelun yhteydessä testaan myös kehittämäni mallia työpaikkaohjaaja-yrittäjästä. Haastattelu on tehty 20.4.2017.

- Kuinka paljon teillä on työssäoppijoita keskimäärin?
- Kuinka paljon teillä on koulutettuja työpaikkaohjaajia?
- Kuinka paljon teillä on aikaa ohjata työssäoppijoita?
- Mitä mahdollisia ajatuksia herättää tieto, että työssäoppimisen osuus kasvaa ammatillisen reformin myötä?

Jaana Sundbergin mukaan heillä on epätasaisesti työssäoppijoita niin aikuisia kuin nuoriakin. Välillä saattaa mennä puolikin vuotta ilman opiskelijoita. Työssäoppijoita otetaan aina, kun joku sattuu kysymään. Hän penää oppilaitoksilta selkeämpiä ohjeita ohjaamista varten: mitkä ovat tavoitteet ja miten arvioidaan. Jaana Sundberg on ollut valmis osallistumaan työpaikkaohjaamiskoulutukseen, mutta koulutuksen järjestäjän toimet aikataulujen muutosten ja tiedottamisen osalta ovat olleet huonot. Jaana kokee, että työssäoppijoista on hyötyä päivittäiseen työhön. Hän perusteli asiaa siten, että jos hän panostaa vaikkapa

2 tuntia päivässä opiskelijan ohjaamiseen, niin hän saa loput 6 tuntia päivästä keskittyä esimerkiksi yrityksen johtamiseen. Toisaalta hän korosti, että välillä ohjaamistyö tapahtuu vasemmalla kädellä, kun kaupassa kuitenkin pitää tehdä tuloksellista työtä asiakkaita palvellen. Välillä on ollut työssäoppijoita, joiden osalta työssäoppiminen on jouduttu keskeyttämään opiskelijasta johtuen.

Kun – ensimmäistä kertaa julkisesti – esitin mallini ikääntyneestä osa-aikaisesta työntekijästä, jolla on motivaatiota työntekoon ja esimerkiksi halua ohjata työssäoppijoita osa-aikayrittäjänä, herätti se mielenkiintoa. Jaana Sundberg totesi esittämäni sanoen ”ihan kuin meidän Kikka, tuo homma sopisi juuri Kikalle”. Jaana kertoi, että heillä on ikääntynyt osa-aikainen työntekijä. Työntekijä ”Kikka” on halunnut palata työelämään oltuaan jonkin aikaa työkyvyttömänä fyysisten vaivojen takia. Mallini näyttäisi saavan hyvää vastakaikua, mutta haasteena on raha. Kuka siis olisi valmis maksamaan ”Kikan palkan”? Kauppias Jaana Sundberg totesi, ettei se kuulu työnantajan maksettavaksi. Ja oikeassahan hän mielestäni on.

4.7 Yhteenveto teemahaastatteluista

Yhteenvetona voin todeta, että näyttäisi olevan mahdollista yhdistää palkkatyö ja yrittäjänä toimiminen, vaikka esimerkkihenkilöni edustama yrittäjätyö onkin erilaista kuin kehittämäni työpaikkaohjaaja-yrittäjätyö. Oppilaitoksen osalta näyttäisi olevan mahdollista kouluttaa työpaikkaohjaajia myös yrittäjiksi. Kehitysyhtiöt voidaan kytkeä mukaan auttamaan yritystoiminnan käynnistämisessä. Työpaikkaohjaamiseen menevä aika otetaan jostain. Varuboden-Oslan työpaikkaohjaaja tekee ohjaamiseen liittyviä töitä osittain omalla vapaaajalla. Tämä oli tärkeä havainto, joka kannattaa nostaa esille. Kauppiaan näkökulmasta ajankäyttö sekä erityisesti opiskelijoiden ”laatu” ovat tärkeitä asioita. Tällä hetkellä voidaan lopettaa työssäopettaminen, mikäli opiskelija ei pärjää. Miten on jatkossa?

5 Osa-aikainen työntekijä osa-aikaisena työpaikkaohjaaja-yrittäjänä

Esitän tässä oman mallini työpaikkaohjaaja-yrittäjästä, joka tekee myös palkkatyötä. Molemmat työt tapahtuvat fyysisesti samassa paikassa. Otan kuvitteelliseksi esimerkkihenkilökseni kaupan alan työntekijän (myyjän), jolla on 40 vuoden kokemus ja ikää vajaat 60 vuotta. Lasken kyseisen henkilön tulotason. Mallinnan kahden esimerkin voimin toimeentuloa ja mahdollisia sosiaalitukia. Toisessa esimerkissä kyse on 20-tuntisesta ja toisessa 30-tuntisesta kaupan myyjästä.

- kaupan alan palkka ylin kokemusvuosi 8 v. *)
- työsopimus 20 tuntia viikossa tai 30 tuntia viikossa
- esimerkiksi yrittäjänä toimiminen 2 päivää à 7,5 tuntia/viikko tai 1 päivä à 7,5 tuntia/viikko
- verot palkkatyöstä (20 t tai 30 t) > nettopalkat
- verot yrittäjänä toimimisesta (laskettu kuvitteellinen laskutettava euromäärä työpaikkaohjaamisesta 19,75 euroa/tunti) > nettotulot

*) Kaupan työehtosopimuksen palkkaliite 1.3.2016 – 31.12.2017

Kaupan työehtosopimuksen mukaan palkka erikoiskaupassa (käytän kuvitteellista, mutta oikeaan esimerkkiin perustuvaa tietoa) 8 vuoden kokemuksella on palkkaryhmässä B1 ja työntekopaikkana Helsinki 12,66 euroa tunnissa. 20 tunnin työsopimuksen mukaan (en laske tähän mahdollisia lomaltapaluu- yms. palkkoja) työntekijä ansaitsee vuodessa 13 166,40 euroa. Jos työntekijällä on 30-tuntinen työsopimus, niin hänen vuosiansionsa ovat 19 749,60 euroa. Näihin palkkoihin en ole myöskään laskenut mahdollisia ilta- tai viikonloppulisiä, sillä ne vaihtelevat riippuen kaupan aukioloajoista. Näillä vuosituloilla laskettuna työntekijän käteen jää verojen jälkeen seuraavasti:

- 20-tuntisella 11 816,85 euroa vuodessa eli 984,75 euroa kuukaudessa
- 30-tuntisella 16 540,30 euroa vuodessa eli 1378,35 euroa kuukaudessa

Verolaskurin (www.vero.fi) mukaan laskettuna siten, ettei työntekijä ole kirkollisverovelvollinen, eikä hänellä ole puolisoa tai alaikäisiä lapsia. Vähennyksiä ei ole muita kuin verotuksessa automaattisesti lasketut, ei siis esimerkiksi työttömyyskassan jäsenmaksuja.

Mikäli työntekijä asuu pääkaupunkiseudulla esimerkiksi vuokrayksiössä, voisi hänen vuokransa olla noin 700 euroa kuukaudessa. Helsingin Sanomien mukaan Helsingin vapaarahoitteisten yksiöiden keskivuokra vuonna 2016 oli 23,11 euroa neliömetriltä (HS: Asumi-

nen, 22.4.2017.) Seuraavaksi lasken, onko kuvitteellinen henkilöni oikeutettu saamaan Kelan asumistukea (www.kela.fi).

- 20-tuntinen saisi Kelan yleistä asumistukea 372,46 euroa kuukaudessa ja
- 30-tuntinen saisi Kelan yleistä asumistukea 188,00 euroa kuukaudessa.

Pohjustan näillä laskelmillani työpaikkaohjaaja-yrittäjän palkkaa ja yrittäjätuloa. Jos rahoitus hänen toiminimellään tehtävälle työlle tulisi yhteiskunnalta, niin asumistuki ”siirtyisi ainakin osittain vastikkeelliseksi palkaksi työstä”. Nythän joka tapauksessa yhteiskunta joutuu paljon keskustelua aiheuttavan asumistuen maksamaan. Mikäli työntekijä/toiminimen haltija saisi myytyä lisää omaa työpanostaan tai saisi lisää työtunteja työnantajalta, ei tarvitsisi miettiä, miten asumistuelle käy. Kannustinloukun purkua tämäkin mielestäni ja vähemmän työtä Kelalle.

Jatkan laskemista: seuraavaksi mallinnan kahden esimerkin mukaan toiminimellä tehtävät työt. 20-tuntinen voisi tehdä noin 11 kuukauden aikana (lomat – 5 viikkoa – laskettu pois) 1,5 päivää viikossa. Lasken 52 viikkoa – 7 viikkoa (repaleiset viikot kuten joulukuusi ja pääsiäinen pois laskettuina), jolloin saan 45 x 1,5 päivää vuodessa toiminimellä tehtäviä työpäiviä (à 7,5 tuntia per päivä). Vuodessa tulisi 67,5 päivää toiminimellä tehtävää työtä. Jos toiminimellä tehtävä työ olisi kevytyrittäjyyttä eli tulot olisivat alle 10 000 euroa vuodessa, tämä tarkoittaisi sitä, että työntekijä toiminimellään voisi laskuttaa tehdystä työstä 9 999,90 euroa vuodessa eli 45 viikkoa kertaa 11,25 tuntia siis 19,75 euroa per tunti. Hänen bruttovuositulot lisääntyisivät 9 998,40 eurolla. Vastaavasti 30-tuntisen luvut olisivat seuraavat: 1 päivä viikossa työpaikkaohjaamista eli 45 päivää vuodessa ja jos tuntiveloitus olisi tuo sama 19,75 euroa per tunti, saisi tämä henkilö lisää tuloja bruttona vuodessa yhteensä (19,75 x 7,5 = 148,10 euroa x 45 =) 6 665,60 euroa.

Näin ollen henkilöiden tulotaso vuodessa olisi seuraava:

- 20-tuntisen palkansaaja-yrittäjän vuosiansiot 23 164,80 euroa ja
- 30-tuntisen palkansaaja-yrittäjän vuosiansiot 26 415,20 euroa.

Näillä vuosituloissa jäisi Kelan asumistuki pois 30-tuntiselta. 20-tuntisella jäisi asumistuki pois, mikäli tulot lasketaan yhteen, mutta jos tulot eritellään ansiotuloiksi ja yrittäjätuloiksi, saisi henkilö asumistukea vielä 92,58 euroa kuukaudessa. Käteen jäävät nettotulot olisivat seuraavat:

- 20-tuntisen palkansaaja-yrittäjän nettotulot per kuukausi 1558,80 euroa ja

- 30-tuntisen palkansaaja-yrittäjän nettotulot per kuukausi 1733,50 euroa.

20-tuntisen nettotulot kasvaisivat 574,05 eurolla kuukaudessa ja yhteiskunta säästäisi asumistukimenoissa 372,46 euroa kuukaudessa (laskettu niin, että kaikki tulot veroissa ansiotuloina). Lisäksi henkilö maksaisi 249,14 euroa enemmän veroja kuukaudessa.

30-tuntisen nettotulot kasvaisivat 355,15 eurolla kuukaudessa ja yhteiskunta säästäisi asumistukimenoissa 188,00 euroa kuukaudessa. Lisäksi tämä henkilö maksaisi 200,32 euroa enemmän veroja kuukaudessa.

20-tuntisen verot (371,60/kk – 122,46/kk = 249,14 euroa enemmän valtion kassaan) ja 30-tuntisen verot (467,76/kk – 267,44/kk = 200,32 euroa enemmän valtion kassaan).

Tässä on laskettu maksettava verot, jos on sekä palkkatyö että työpaikkaohjaajan työ, ja tästä on vähennetty pelkästään osa-aikaisesta palkkatyöstä maksettava vero.

Jos vielä lasketaan säästetyt asumistuet yhteen lisääntyneiden veron maksujen kanssa, niin kokonaisvaikutus on 20-tuntisella 621,60 euroa kuukaudessa ja 30-tuntisella 388,32 euroa kuukaudessa. Tätä vasten peilaten yhteiskunta voisi maksaa hyvinkin työpaikkaohjaajille ainakin tuon summan ja sen ylijäävä osuus olisi muuten rahoitettavissa – mikä osuus voisi tulla oppilaitoksen nykyisestä rahoituksesta? Ja mistä ylijäävä osuus?

Paljonko säästyisi yhteiskunnan varoja kehittelemässäni mallissa? Alla on kiteytetysti asia taulukon muodossa.

Taulukko 2. Osa-aikaisten työntekijöiden tuomat säästövaikutukset yhteiskunnalle (laskettu vero.fi-verolaskurin ja kela.fi-asumistukilaskurin mukaan)

20-tuntinen työntekijä	30-tuntinen työntekijä
Poisjäävä asumistuki 372,46 €/kk	Poisjäävä asumistuki 188,00 €/kk
Lisääntyvä verokertymä 249,14 €/kk	Lisääntyvä verokertymä 200,32 €/kk
Kokonaisvaikutus 621,60 €/kk	Kokonaisvaikutus 388,32 €/kk

Mikäli työntekijä tulee toimeen palkallaan ja yrittäjätuloillaan, ei hänen tarvitse turvautua sosiaalitukiin. Kaupan alan työtuntien jakautuminen epätasaisesti, tarkoittaa sitä, että mahdollisia asumistukia joudutaan hakemaan ja tietoja päivittämään pahimmassa tapauksessa kuukausittain Kelaan. Mikä olisikaan säästö yhteiskunnalle, jos tämäkin työmäärä vähensi?

Jos lasketaan säästetyt asumistuet ja lisääntyneet verot, niin voi ajatella, että ko. henkilöille voisi maksaa laskua vastaan tehdystä työstä esitetyt summat ilman, että valtion kassassa tapahtuu muutosta. Yksilön kannalta tämä olisi iso asia niin työpaikkaohjaajan kuin opiskelijankin osalta.

Kalenteriajallisesti ohjausta olisi enemmän silloin, kun sesonki kaupassa muuten antaisi työntekijälle vain vähän tunteja. Näin työntekijä-yrittäjän tulot kuukausitasolla olisivat taisemmat. Tämä vaatisi hyvää yhteistä suunnittelua työelämän ja oppilaitoksen kesken. Kuten työpaikkaohjaajakyselystänikin kävi ilmi, olisi työpaikoilla paremmin aikaa ohjata, kun on myynnin kannalta hiljaisempia aikoja.

6 Johtopäätöksiä ja pohdintaa

Kun opetus siirtyy enenevässä määrin työpaikoille, tarkoittaa se sitä, että työpaikoilla on oltava riittävästi työntunteja, osaamista sekä halua opettaa, ohjata ja arvioida opiskelijoita tasalaatuisesti.

Työpaikkaohjaamisen osaamisen osalta voin todeta, että esimerkiksi pk-yrityksistä on vaikea saada työntekijöitä edes päivän mittaisille työpaikkaohjaajakursseille. Aikuiskoulutusjohtaja Tarja Riihiluoma-Tuure Point Collegesta vahvisti tämän asian. Toki työpaikkaohjaamiseen liittyvää materiaalia on laitettu verkkoon, ja sitä voi työpaikkaohjaaja käyttää oman aikataulunsa mukaan. Omasta kokemuksestani voin sanoa, että se ajan löytäminen on kaupan alalla haastavaa tai hankalaa sen takia, että ajankäytöt eivät kohtaa. Voi olla, että kun työpaikkaohjaajalla olisi tarve perehtyä materiaaliin, niin se varsinainen palkkatyö estää tuon tekemisen. Kun olisi aikaa ohjata, ei ole ohjattavia – ja kun taas on ohjattavia, ei ole aikaa ohjata. Työpaikkaohjaajalle ei siis ammatillisen reforminkaan mukaan makseta periaatteessa koulutuskorvausta. Millä perusteella työnantaja olisi valmis antamaan työpaikkaohjaajille (esimerkiksi kaupan alan myyjille) lisätunteja ohjaamista varten? Miten tätä reformia on myyty yrityksille? EK:n lausunto on hyvä, mutta siinäkin penätään korvausten maksamista työpaikkaohjaajille, mikäli vastuuopettaja tulee työpaikalta.

Työssäoppijat lisäävät mukavasti ns. nuppilukua myymälöissä. Jos myyjien työtunnit on mitoitettu minimiin, mikä tarkoittaa sitä, että lasketaan tarkasti asiakasmäärät ja sen enusteen mukaan laaditaan työvuorot sekä niihin työtunnit. Tehoa lasketaan myynti/tunti, työssäoppija voi nostaa tätä teholukua mm. purkamalla tavarakuormia ja tekemällä tärkeitä kaupan avustavia tehtäviä, jotta vakituisen henkilökunnan myyntiin kohdistuvat toimenpiteet maksimoituvat. Tätä vasten peilaten on työntekijän näkökulmasta hienoa, jos työssäoppijoita on yhä enemmän työpaikalla. Työnantajan näkökulma on kuitenkin voiton maksimointi eli käytännössä tehdä pienellä ja mielellään osa-aikaisilla työntekijöillä hyvä myynti. Kiinteät kulut pysyvät hyvin kurissa palkkojen suhteen. SAK:n koulutusasioiden päällikkö Mikko Koskinen ilmaisi huolensa siitä, että työssäoppijoita käytetään korvaavana työvoimana, mikä ei palkattomana työn teettämisenä lisää työllisyyttä (Liiten, 2017). Näin periaatteessa voi olla, sillä minimissään voidaan laskea, millä työntekijämäärällä ja työtunneilla voidaan pitää kauppa auki – tähän ei voida laskea työssäoppijoita mukaan. Käytännössä työssäoppijat voivat tehdä avustavia töitä, jolloin tullaan toimeen minimimäärällä työntekijöitä, sillä työssäoppijat voivat mm. purkaa tavarakuormia, auttaa hyllyttämisessä ja kampanjoiden esillepanoissa. Näin työnantaja oikeastaan säästää palkkakuluissa. Näin

ollen voisi ajatella, että on työnantajan etu antaa työpaikkaohjaajille koulutusta ja tunteja tehdä ohjaustyötä, mutta lyhytnäköinen tehoajattelu taitaa ajaa ohi.

Kun työpaikkaohjaajan työ nousee vielä tärkeämmäksi kuin mitä se on tähän asti ollut, on rahoituskysymys ratkaistava, kuka maksaa tehtävästä työstä. Mallina voi tietysti olla myös se, että opettajat jalkautuvat yrityksiin ohjaamaan opiskelijoita. Ajankäyttö voi nosta haasteelliseksi. Yhtenä vaihtoehtona voisi olla Sari Gustafssonin esittämä yhdistelmä, jolloin työpaikkaohjaajan rooliin kuuluu vaikkapa työsuojeluvaltuutetun tehtävät, ja rahoitus tulisi jo nykyisen mallin mukaan oppisopimuksista.

Jos työpaikkaohjaajat saisivat jollakin tavalla korvauksen tekemästään arvokkaasta työstä, niin mitä se merkitsisi?

Kaupan alan joskus fyysisesti raskas työ voi aiheuttaa sen, ettei työntekijä jaksakaan enää omassa työssään. Jos esimerkiksi 30-tuntinen myyjä tekisi lisäksi 7,5 tuntia ohjaustyötä, saisi hän kokoaikaisen työntekijän palkan, mutta kevyemmän työn. Ja samalla logiikalla voisi 20-tuntinen tehdä vaikka 2 päivää ohjaustyötä viikossa ja näin hän saisi 35-tuntisen työviikon.

Ajatusmallissani eläkeikää lähestyvä työntekijä jaksaisi työskennellä pidennettyyn eläkeikään asti tuunaamalla työtä. Nuoret saisivat hyvää ja asiantuntevaa ohjausta työpaikoilla. Heille myös siirtyisi tärkeää hiljaista tietoa. Työelämätaidot kuten esimerkiksi priorisointitaidot, yhteistyötaidot, ihmisten kohtaamistaidot, ongelman ratkaisutaidot ja yleensäkin sosiaaliset taidot, ovat tärkeitä, ja niitä voisi hyvin oppia työssä. Nuoret voisivat puolestaan opettaa digitaitoja ikääntyneille työntekijöille. Vanhemmat työntekijät olisivat mentoreina, isoäiteinä, isoisinä nuorille tukien heidän elämänhallintaansaakin. Tämä voisi myös ehkäistä nuorten syrjäytymistä omalta osaltaan.

Selvitettävänä asioina ovat ainakin verotuskysymykset, miten verottaja kohtelee työntekijää eli mikä on päätyötä ja mikä sivutyötä. Työnantajan eli asiakkaan näkökulmasta on tiedettävä, riittääkö tasaisesti ohjattavia työpaikalla – vai voiko työpaikkaohjaaja-yrittäjä tehdä myös muulle työnantajalle samaa työtä. Työttömyysturvan osalta on tiedettävä, mitä tapahtuu, jos työntekijä jää työttömäksi kyseiseltä työpaikalta palkkatyönsä osalta ja/tai myös työpaikkaohjaajan työnsä osalta. Voisi olettaa, että samalla kun katoaa palkkatyö, niin katoaa todennäköisesti myös yrittäjänä tehtävät ohjaustyöt. TE-toimiston harkinnanvarainen kanta olisi hyvä tietää etukäteen. Nämä asiat huonosti toteutuessaan voivat estää mallini toteutusta.

Todennäköisesti kynnys lähteä osa-aikayrittäjäksi on mielestäni aika korkea. Syinä tähän ovat mielestäni juuri TE-toimistojen tulkinnanvaraiset päätökset, jos ihminen joutuu työttömäksi ja on samaan aikaan osa-aikayrittäjä. Yrittäjänä toimiminen voi olla myös pelottavaa, vaikkakin tässä mallissani, riski on aika pieni, sillä henkilöllä työympäristö on sama kuin palkkatyössä. Iso kysymys on, miten yritykset suhtautuvat asiaan. Mikä on mallini lisäarvo heille? Pystyykö työntekijä myymään ideansa? Osaako työpaikkaohjaaja-yrittäjä nähdä työnantajat asiakkainaan? Pitäisikö tästä tehdä myös jonkinlainen kokeilu, pilotti-hanke?

Oppilaitokset voivat mielestäni hyvinkin kouluttaa tai lisäkouluttaa työpaikkaohjaajia yrittäjiksi. Työpaikkojen näkökulmasta voisi olla hyödyllistä pitää vankan kokemuksen omaavia työntekijöitä vielä osittain kiinni työpaikoilla. Heillä voi olla vielä paljon annettavaa työyhteisöön. Työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyvät seikat ovat tärkeitä. Työn sisällössä siirtymää voi tapahtua suorittavasta työstä ohjaavaan työhön. Tämä vähentäisi ainakin kaupan alan työn fyysistä kuormittavuutta. Isona ongelmana näen, jos omaan kauppaansa sitoutunut työntekijä lähtisikin tekemään työpaikkaohjaamista kilpailijan leipiin. Toisaalta isot ketjuyritykset voisivat hyvin työllistää eli ostaa palveluita osaavilta työpaikkaohjaajilta. Jos taas TE-toimistojen tulkinnat poikkeavat eri paikkakunnilla kovasti toisistaan, voi yrittäjäksi – osa-aikaiseksikin – ryhtyminen olla riskialtista.

Mielestäni tätä mallia pitäisi jatkokehittää ja oikeasti tehdä näin. Saisimme monta karpästä yhdellä iskulla: eläkeiän edelleen noustessa työntekijät jaksaisivat toimintakuntoisina ja jopa uutta oppien innostua tekemään vielä täydet työvuodet. Nuoret työllistyisivät mahdollisesti nopeammin ja turvallisemmin kokeneemman työntekijän kainalossa. Nuorten digiosaaminen saataisiin ikääntyneen kaupan väen käyttöön. Työpaikat voisivat ulkoistaa vaativankin työpaikkaohjaamisen ja jopa perehdytyksen. Yrittäjä-työpaikkaohjaaja voisi myös arvioida ohjauksensa aikana opiskelijan soveltuvuutta ko. yritykseen. Oppilaitokset voisivat miettiä, mitkä asiat ovat työpaikkaohjaajakoulutuksessa todella tärkeitä. Pedagogista osaamista sekä arviointitaitoja täytynee korostaa jatkossa enemmän. Yrittäjyyskoulutus kaupan alan konkareille ei liene sekään pahaksi – ihan sen kaupan myyjän työnkin kannalta. Kauhasen tutkimuksen mukaan suurimmalla osalla kaupan myyjistä on liiketalouden perustutkinto. Varmasti kannattaisi pohtia, onko se riittävä vai vaatiiko se päivitystä.

Mitä pitäisi tutkia lisää? Ehdottomasti pitää mielestäni osallistaa työelämä ammatilliseen reformiin. En usko, vaikka haluaisinkin, että työpaikat pyyteettömästi ottavat pitkäksi aikaa työssäoppijoita opettaen heitä laadukkaasti ilman palkkaa. Pahin skenaario on mielestäni

se, että työpaikat kyllä ottavat työssäoppijoita ”ilmaisiksi käsipareiksi” omaa etuansa ajaa, mutta jättävät laadukkaan ohjauksen ja opettamisen tekemättä. Tämä eriarvoistaa opiskelijoita. Miten voidaan arvioida tasalaatuisesti oppimista? Jo nykyisessä mallissa on vaaransa juuri tämän asian takia. Jos ja kun työpaikkaohjaajat eivät voi riittävästi kouluttaa itseään, niin mikä on heidän työnsä laatu pedagogisen ohjaamisen suhteen? Pitääkö oppilaitosten roolia pohtia uudestaan? Onko oppilaitos vain kumileimasin työssä tapahtuvalle epätasalaatuiselle oppimiselle vai vastaavatko ammattioppilaitosten opettajat työpaikkaohjaajien työn laadusta? Ja jos näin olisi, niin miten se työ organisoidaan ja varmistetaan laatu? Tämä lähestyy johtamista eli opettaja johtaa työpaikkaohjaajaa, joka johtaa eli ohjaa opiskelijaa.

Olisi myös tärkeä rakentaa selkeä malli – johon en nyt tässä opinnäytetyössäni yltänyt – toimivasta yrittäjyydestä, jossa työttömyysturvaan ja verotukseen on selvät pelisäännöt ja ohjeet. Ennen kaikkea tahtotila, joka jo näkyy hallituksen toteuttamishjelmassa, on näytävä läpi TEMin, OKM:n, lainsäädännön, toimivien sekä yhtenäisten TE-toimistojen ja verottajan ratkaisujen. On nähtävä kokonaisuus myös, mitä maksaa osa-aikaisuus kaupan alalla yhteiskunnan kannalta – ja mitä etua on siitäkin, että eläkeuudistus ei näy vain paperilla, vaan myös oikeasti työelämässä. Näitä asioita olen ainakin osittain käsitellyt opinnäytetyössäni. Kovin syväälle en päässyt tuossa yrittäjyysmallin kuvailussa, vaan sorruin minäkin lainsäädännön ja tulkintojen viidakkoon. Edelleen olen epävarma, miten osa-aikayrittäjää oikeastaan kohdellaan, jos hän jää työttömäksi palkkatyöstään, tai hän ei työllistyäkään osa-aikayrittäjänä. Näin ollen on vaikea suositella vilpittömästi työpaikkaohjaajia ryhtymästä yrittäjiksi, vaikka se tavoite tällä työlläni nimenomaan oli! Toivon mukaan toin kuitenkin osa-aikaisen palkkatyön, osa-aikaisen yrittäjyyden problematiikka esille; samoin kuin mitä käytännössä voi tarkoittaa ammatillisen reformin myötä lisääntyvä työpaikoilla tapahtuva oppiminen. Tällä viimeksi mainitulle asialla – lähinnä, miten se konkreettisesti toteutetaan ja miten työelämä sitoutuu siihen – on kiire, kun muutoksen astuu voimaan jo 1.1.2018. (Hallitus on antanut huhtikuussa 2017 esityksen uudeksi laiksi ammatillisesta koulutuksesta.)

Mitä oppilaitos voisi tehdä? Oppilaitoksissa voitaisiin yhdistää työpaikkaohjaajakoulutukseen yrittäjyystaidot siten, että ohjelman aikana opiskelija perustaa esimerkiksi toiminimen ohjatusti. Lisäksi koulutukseen voi yhdistää, jos sitä ei vielä ole, liiketalouden perustutkinnon suorittamisen. Yritystoiminnan aloittamista varten voisi hyödyntää sekä Suomen Yrittäjien nettisivuilta (www.yrittajat.fi) löytyvää tietoa ja myös YritysHelsingin nettisivustosta (www.newcohelsinki.fi) voisi olla apua, vaikkakin liiketoimintasuunnitelman tekeminen

heidän mallinsa mukaan voi olla turhankin laaja, mutta se auttaisi näkemään yritystoiminnan kokonaisuuden. Lisäksi voisi ottaa yhteyttä paikallisiin uusyrittäjäkeskuksiin.

Työpaikkaohjaaja-yrittäjä voi myös hyötyä ilmaisesta avusta: yrityskummitoiminnasta. Yrityskummitoiminta on maksutonta. Yrityskummeista saa keskustelu- ja sparrauskumppaneita kokeneista yrittäjistä, yritysjohtajista ja elinkeinoelämän vaikuttajista. (Yrityskummi – yrittäjän kumppani onnistumisen tukena.)

Opinnäytetyöni alussa pohdin, onko laadullinen osuus työssäni luotettava eli olenko tutkinut oikeita asioita ja ovatko tulokset pysyviä. Aika vahvasti sekä mediassa esillä olleet asiat ja teemahaastattelujen tulokset käyvät yksi yhteen. Ehdottomasti asiaa kannattaisi tutkia lisää sekä laadullisesti että määrällisesti. Tässä alla tutkittavia asioita:

- työpaikkojen sitoutuminen työpaikkaohjaamiseen
- työpaikkaohjaajien osaamisen taso nyt ja tulevaisuudessa
- työpaikkaohjaajien työtunnit ja niistä maksettava korvaus sekä
- palkansaajan ja yrittäjän työn riskitön yhdistäminen.

Lisäksi olisi jotenkin ratkaistava, miten käy niille opiskelijoille, jota eivät pärjää työssäoppimassa ja joita työpaikat eivät halua ottaa vastaan.

Hallituksen tavoitteena on purkaa kannustinloukkuja ja kehottaa ihmisiä työllistymään. Tämä tahtotila mahdollistaisi mallini toteutuksen. Olen pyrkinyt tällä opinnäytetyölläni kantamaan oman korteni kekoon tuomalla esiin mielestäni vielä avoinna olevia asioita käytännön kannalta. Opin näkemään, että kehittelemäni mallin maasto on todella monimutkainen eikä ehkä nopeasti toteuttamiskelpoinen. Suurimpana ongelmana näen taustalla vaikuttavista asioista, miten käytännössä koulutus- ja oppisopimusten mukaiset työpaikkaohjaamisen tunnit rahoitetaan ja miten varmistetaan tasalaatuinen, oikea-aikainen ja osaava työpaikkaohjaaminen. Opinnäytetyöni myötä löysin myös kehittelemäni mallille esimerkkihenkilön ”Kikan” – ja nyt täytyisi löytää Kikalle palkan tai yrittäjätulon maksaja arvokkaasta työpaikkaohjaamistyöstä sekä varmistaa Kikan työpaikkaohjaamisen osaaminen.

Lähteet

Ahkola-Lehtinen, A. 2017. Tebatti: Opiskelijat tehokkaammin kiinni työelämään. Talouselämä nro 13. 7.4.2017.

Ammatillisen koulutuksen reformi. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Luettavissa: <http://minedu.fi/amisreformi>. Luettu: 15.3.2017.

Ammattikoulun opetusta yhä enemmän työpaikoille. Vieraskynä. Helsingin Sanomat. 29.12.2016.

Aula, M. K., 2016. Työllisyyskokeilujen selvitys – Työllisyyspalveluiden ja -tukien käyttäjä-lähtöistä arviointia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2016.

Luettavissa:

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75328/TEMjul_30_2016_16082016.pdf?sequence=1. Luettu: 21.2.2017.

Elinkeinoelämän keskusliiton lausunto hallituksen esitykseen eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Luettavissa:

<https://ek.fi/ajankohtaista/lausunnot/2016/12/13/hallituksen-esitys-eduskunnalle-laiksi-ammattillisesta-koulutuksesta-ja-eraiksi-siihen-liittyviksi-laeiksi/>. Luettu: 18.4.2017.

Eläkeuudistus astui voimaan 2017. Luettavissa: <http://www.eläkeuudistus.fi>. Luettu: 15.3.2017.

Filpus, L. 2016. Yhdistelmävakuutus – turvaverkko itsensätyöllistäjälle. Yhteenveto – Aka- van Erityisalojen jäsenlehti 3/2016.

Hallitusohjelman toteutus ja kärkihankkeet. Luettavissa:

<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus>. Luettu: 6.7.2016.

Hellstén, H. & Löfgren, M. Selvitys työttömyysturvajärjestelmän muutostarpeista palkkatyön ja perinteisen yrittäjyyden välimaastossa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä 40/2016. Luettavissa:

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79079/TEMrap_40_2016_verkko.pdf?sequence=1. Luettu: 23.4.2017.

Hellstén, H. & Löfgren, M. Siirtymät palkkatyön ja yrittäjyyden välillä joustavammiksi. TEM: tiedote 15.12.2016. Luettavissa: http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/selvitys-siirtymat-palkkatyon-ja-yrittajyyden-valilla-joustavammiksi. Luettu: 23.4.2017.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä – Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto. Jyväskylä.

Kauhanen, M. 2016. Raportti: Osa-aikatyö yksityisillä palvelualoilla. Palkansaajien tutkimuslaitos. Helsinki. Luettavissa: <http://www.labour.fi/tutkimusjulkaisut/raportteja/raportteja-33/>. Luettu: 12.3.2017.

Liiten, M. 2017. Helsingin Sanomat. Talous/koulutus: Ammattiin opiskelu ja sen näyttöjen arviointi lisäävät työmäärää yrityksissä. 26.2.2017.

Lindholm, K. 29.3.2017. Opiskelija. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Sähköposti.

Lindholm, K. 2013. Työssäoppimisen ohjaaminen Suomalaisessa Kirjakaupassa – kyselytutkimus nykytilanteesta. Haaga-Helia, Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Helsinki.

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio – Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 3/2014. Luettavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_3+2014.pdf. Luettu 4.1.2017.

Mikä on kestävyysvaje ja miten se selätetään. 3.11.2014. TAT – Taloudellinen tiedotustoimisto. Luettavissa: <https://www.tat.fi/mika-on-kestavyysvaje-ja-miten-se-selatetaan/>. Luettu: 17.4.2017.

Nieminen, A. 2017. Helsingin Sanomat. Mieliopide: Oppisopimus. Yrittäjän pitäisi saada palkkaa opetuksestaan. 23.3.2017.

Olenko palkansaaja vai yrittäjä. Verohallinto. Luettavissa: http://www.vero.fi/fi-FI/Yritys_ja_yhteisoasiakkaat/Palkansaaja_vai_yrittaja. Luettu: 22.2.2017.

Pääkkönen, S. Kun lakipykälät johtavat kaltevalle pinnalle. Helsingin Sanomat. Talous, ura & työ. Omatoiminen työllistyminen: TE-toimistojen arvaamaton pykälän tulkinta vaikeuttaa itsensä työllistämistä. 15.1.2017.

Pääkkönen, S. Raha-asiat huolettavat itsensä työllistäjiä. Helsingin Sanomat. Kotimaa: Työllistyminen.10.1.2017.

Työttömyysturvalaki (1290/2002). Luettavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20021290?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6tt%C3%B6myysturvalaki>. Luettu: 21.2.2017.

Työttömyysturvalla töihin tai yrittäjäksi. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tiedote 18.4.2016.

Luettavissa: http://tem.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyottomyysturvalla-toihin-tai-yrittajaksi.

Luettu: 15.3.2017.

Yhteiskunta maksaa, kun palkka ei riitä. PAM-lehti 03/2017. Luettavissa:

<https://www.pamlehti.fi/uutiset/artikkeli-pam-lehti/2017/03/yhteiskunta-maksaa-kun-palkka-ei-riita>. Luettu:15.3.2017.

Yrittäjän ABC. Luettavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajan-abc-316123>. Luettu: 22.4.2017.

YritysHelsinki. Luettavissa: <http://www.newcohelsinki.fi/fi/materiaalit>. Luettu: 22.4.2017.

Yrityskummi – yrittäjän onnistumisen tukena. Esite tai www.yrityskummit.fi.