

TEM raportteja

8/2013

Itsensä työllistäjät -vertailuselvitys

Sosiaaliturvan, kilpailulainsäädännön ja
työsopimuslainsäädännön soveltaminen Tanskassa,
Ruotsissa, Saksassa, Iso-Britanniassa ja Virossa

Työelämä- ja markkinaosasto
Loppuraportti
6.2.2013



Vastaanottaja

Työ- ja elinkeinoministeriö

Dokumentin tyyppi

Loppuraportti

Päivämäärä

18.1.2013

ITSENSÄ TYÖLLISTÄJÄT -VERTAILUSELVITYS

**SOSIAALITURVAN, KILPAILULAINSÄÄDÄNNÖN JA TYÖSOPIMUSLAIN-
SÄÄDÄNNÖN SOVELTAMINEN TANSKASSA, RUOTSISSA, SAKSASSA,
ISO-BRITANNIASSA JA VIROSSA**



SISÄLTÖ

1.	Johdanto	1
1.1	Selvityksen tarkoitus	1
1.2	Selvityksen toteutustapa ja aineistot	2
2.	Katsaus itsensä työllistäjiin liittyvään käsitteistöön ja keskusteluun	3
2.1	Itsensä työllistäjien määrittelyä ja taustaa	3
2.2	Itsensä työllistämisen ilmiöön liittyvät lähikäsitteet	4
2.3	Yrittäjien sosiaaliturva	7
3.	Itsensä työllistäjien kilpailuoikeudellinen asema	9
3.1	Johdanto lukuun	9
3.2	Itsensä työllistäjät kilpailuoikeudellisesta näkökulmasta	10
3.3	Työntekijöiden järjestäytymisvapaus perusoikeutena	14
4.	Tanska	16
4.1	Itsensä työllistäjien määrittely maassa	16
4.2	Itsensä työllistäjien työoikeudellinen asema	18
4.3	Sosiaaliturvajärjestelmä	19
4.4	Kollektiivinen sopiminen ja kilpailuoikeudelliset näkökulmat	20
5.	Ruotsi	23
5.1	Itsensä työllistäjien määrittely maassa	23
5.2	Itsensä työllistäjien työoikeudellinen asema	24
5.3	Sosiaaliturvajärjestelmä	25
5.4	Kollektiivinen sopiminen	25
6.	Saksa	27
6.1	Itsensä työllistäjien määrittely maassa	27
6.2	Itsensä työllistäjien työoikeudellinen asema	28
6.3	Sosiaaliturvajärjestelmä	29
6.4	Kollektiivinen sopiminen	32
7.	Iso-Britannia	34
7.1	Itsensä työllistäjien määrittely maassa	34
7.2	Itsensä työllistäjien työoikeudellinen asema	36
7.3	Sosiaaliturvajärjestelmä	37
7.4	Kollektiivinen sopiminen	38
8.	Viro	39
8.1	Itsensä työllistäjien määrittely maassa	39
8.2	Itsensä työllistäjien työoikeudellinen asema	40
8.3	Sosiaaliturvajärjestelmä	41
8.4	Kollektiivinen sopiminen	42

9.	Yhteenveto	44
9.1	Itsensä työllistäjien asemaan vaikuttavat tekijät	44
9.2	Peilaus trendityöryhmän esiin nostamiin haasteisiin	48
	Liite 1: Yleiskuva yrittäjien sosiaaliturvasta eräissä EU-maissa	50

1. JOHDANTO

1.1 Selvityksen tarkoitus

Tämän selvityksen kohteena on työ sopimuslainsäädännön, sosiaaliturvan sekä kilpailulainsäädännön soveltaminen valituissa viidessä EU-maassa itsensä työllistäjien kohdalla. Selvityksen kohteena olevat maat ovat Tanska, Ruotsi, Saksa, Iso-Britannia sekä Viro. Valinta on perustunut selvityksessä toteutettuun yleiskatsaukseen sekä siihen, että selvityksen kohteena olevat maat olisivat keskenään erityyppisiä. Selvityksen taustalla on *Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti*.¹ (TEM raportteja 16/2012).

"Itsensä työllistävät henkilöt" ovat uusi ilmiö, jolle on eri maissa erilaisia määrittelytapoja. Tässä selvityksessä suomalaiseseen kontekstiin itsensä työllistäjinä otetaan huomioon Trendi-työryhmän raportin mukaisesti erityisesti ammatinharjoittajat, muut yksinyrittäjät, freelancerit sekä apurahan saajat eivätkä maatalousyrittäjät ja yrittäjien perheenjäsenet eivät ole tässä määrittelyssä mukana, ellei erikseen näin sanota.

Trendi-työryhmän raportin mukaan Suomessa itsensä työllistämiseen rinnastuvaa ilmiötä sivuava käsite on myös näennäisyrittäjyys, jonka on lanseerannut itsensä työllistäjien yhteistyöryhmä (IT-SET). Työryhmän selvityksen myötä työnteon muodot itsensä työllistäjillä saattavat vaihdella hyvinkin tiheästi ja tällöin työn tekijän työmarkkina-asema vaihtelee. Väliraportista käy myös ilmi, että näkemykset näennäisyrittäjyyden määritelmästä niin ikään vaihtelevat.

Suomessa ei ole itsenäisenä yrittäjänä tehtävälle työlle lainsäädännössä tunnusmerkistöä. Rajanveto palkkatyön ja yrittäjyyden välillä tehdään työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n tunnusmerkkien perusteella. Rajanveto-ongelmat ratkaistaan kokonaisarviointilla työn tekemisen olosuhteista. Itsenäisten ammatinharjoittajien osalta ongelmia rajanvedossa syntyy silloin, kun yritystoimintaa harjoitetaan sivutoimisesti.

Tässä selvityksessä itsensä työllistäjien ilmiötä on lähestytty tarkastelemalla sitä, millaisia palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastossa olevia määritelmiä lainsäädännössä – tai keskustelussa ylipääntään – esiintyy. Tämä on tehty kahdella tavalla. Ensinnäkin on tarkasteltu yrittäjien määrittelyä (*self employed persons*) lainsäädännössä silloin, kun itsenäisenä yrittäjänä tehtävälle työlle on lainsäädännössä määritelty tunnusmerkistö, tai jos itsenäisen yrittäjän määrittely tapahtuu toissijaisesti esim. verolainsäädännön kautta. Tämän lisäksi on tarkasteltu työntekijän/palkansaajan käsitettä työ sopimuslainsäädännössä (tai muussa lainsäädännössä) sekä sitä, onko itsensä työllistäjiä rinnastettu joltain osin palkansaajiin.

Selvityksen laajuuden ja aikataulun vuoksi selvityksessä on nojaututtu usein olemassa olevaan selvitykseen ja tutkimuskirjallisuuteen *eikä kaikkia tietoja ole varmennettu kyseisten maiden viranomaisilta*. Tämän vuoksi selvityksen on tarkoitus toimia yleiskuvauksena kyseisten maiden tilanteesta.

Seuraavassa kuvataan raportissa käytettävät käsitteet

Itsensä työllistäjät / itsensä työllistävät henkilöt: Viitataan yleisesti keskusteluun, jossa puhutaan henkilöiden itsensä työllistämistä. Tarkoitetaan suomalaisessa keskustelussa kiinnostavia itsensä työllistäviä ryhmiä kuten ammatinharjoittajat, yksinyrittäjät tai freelancerit. (pl. maatalousyrittäjät)

Yrittäjät: Käytetään silloin, kun edellä mainitut itsensä työllistävät ryhmät katsotaan yleisesti yrittäjiksi eikä eroa tehdä siinä, onko yrityksellä palkattua työvoimaa (engl. *self-employed persons*).

Yksinyrittäjät: Yleisnimitys koskien niitä ammatinharjoittamisen/elinkeinonharjoittamisen muotoja, joissa yrittäjä työskentelee yksin (engl. *self-employed without employees*). Tarkempi määrittely käy ilmi kunkin maan maakuvauksesta.

Elinkeinonharjoittaja/yritys kilpailuoikeudellisessa kontekstissa: Viitataan kilpailuoikeudessa vakiintuneeseen elinkeinonharjoittajan/yrityksen (engl. *undertaking*) käsitteeseen.

¹ Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti. TEM raportteja 16/2012, 15.5.2012.

1.2 Selvityksen toteutustapa ja aineistot

Selvitys on toteutettu loka-joulukuussa 2012. Sen toteutustapana on ollut pääasiassa selvityksen kohteena olevia maita koskeva sekundääriaineiston analyysi sekä lainsäädännön analyysi siltä osin, kuin se on ollut mahdollista. Selvityksen toteutustavan vuoksi oikeustapausten kattava läpikäynti eri maissa ei ole ollut mahdollista. Oikeustapauksia (esim. kilpailuoikeuden) osalta on käsitelty siltä osin, kuin ne ovat tulleet vastaan sekundääriaineistossa tai keskeisten valvovien viranomaisten toimintakertomuksissa.

Sekundääriaineiston analyysin lisäksi selvityksen edetessä on oltu yhteydessä selvityksen kohteena olevien maiden työlainsäädännöstä vastaaviin viranomaisiin, joissakin maissa kilpailuviranomaisiin, tutkijoihin tai muuten teemaa selvittäneisiin asiantuntijoihin. Varsinaiset haastattelut ovat olleet luonteeltaan suppeita ja keskittyneet yksittäiskysymyksiin tai ovat olleet luonteeltaan sähköpostikeskusteluja.

Aineistojen analyysissä ja raportin kirjoittamisessa oman haasteensa on tuonut suomalainen itsensä työllistäjien määrittely ja rajaus, jossa erityinen huomio kiinnittyy yksinyrittäjiin. Aineiston analyysissä on pyritty katsomaan itsensä työllistäjien määrittelyä kussakin maassa sekä työsuhteen tunnuspiirteitä, työntekijän, yrittäjän sekä tähän väliin jäävien ryhmien käsitteitä analysoimalla.

Selvityksen avainkysymyksinä ovat olleet:

1. Millaisia itsensä työllistämisen määrittelyjä on eri maissa ja mitä kautta eri määrittelyt ovat syntyneet / muodostuneet?
 - A. Mikä on määrittelyn rajanveto työsuhteessa oleviin?
 - B. Mikä on määrittelyn rajanveto suhteessa yrittäjiin / taloudellista toimintaa harjoittaviin elinkeinon harjoittajiin?
 - C. Toimiala/ammattialakohtaiset erityismäärittelyt (painotus ammatinharjoittajissa)
2. Miten sosiaaliturvajärjestelmä huomioi nämä eri kategoriat?
 - A. Sosiaaliturva: työttömyysturva, tapaturma-vakuutus, työsuojelu, eläketurva, turva sairauden varalle, vanhemmuuteen liittyvä tuki
 - B. Millaisia muita toimia on itsensä työllistäjille tilanteissa, joissa he kohtaavat haasteita / ongelmia?
3. Onko kohdemaissa käyty ”vastentahtoisen yrittäjyyden” keskustelua / määrittelyä ja jos on, niin miten sitä voi luonnehtia?
4. Onko kohdemaissa käytössä itsensä työllistäjien kohdalla järjestelyjä, joissa he rinnastetaan esim. työsuhteessa oleviin tai yrittäjiin? (Millaisia ”rinnastuskäytäntöjä” on ko. maissa?)
5. Mitkä ovat itsensä työllistämiseen liittyvät ongelmakohdat muissa maissa? (peilaten trendityöryhmän raporttiin, ml. työn hinnoittelu ja kollektiivinen neuvotteluvoima)

2. KATSAUS ITSENSÄ TYÖLLISTÄJIIN LIITTYVÄÄN KÄSITTEISTÖÖN JA KESKUSTELUUN

2.1 Itsensä työllistäjien määrittelyä ja taustaa

Suomessa on erityisesti viimeisen vuoden aikana käyty vilkasta keskustelua itsensä työllistämisestä. Itsensä työllistämisen käsitettä on pyritty määrittelemään ja jäsentämään, koska työn teettämisen ja tekemisen tavat muuttuvat ja monipuolistuvat. Keskustelua on käyty mm. siitä, voidaanko yksinyrittäjiä, ammatinharjoittajia ja freelancereita aina pitää yrittäjinä vai työskenteleekö osa heistä käytännössä palkkatyöhön rinnastuvassa toimeksiantosuhteessa. Ammatinharjoittajien ja freelancereiden ohella itsensä työllistäjien ryhmään arvioidaan kuuluvan henkilöitä, joilla toimeentulo koostuu osin palkkatulosta ja osin freelance-verokortilla tehdystä ”keikkatyöstä”.

Trendityöryhmän työssä itsensä työllistämällä tarkoitetaan ”palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvia erilaisia itsensä työllistämisen muotoja (toimeksiantosuhteet, freelancetyö, apurahansaaajat). Itsensä työllistämistä on aiemmassa kirjallisuudessa kuvattu myös näennäisyrittäjyytenä.² Näennäisyrittäjyyden osalta käytetään aiemmassa tutkimuksessa esiintyvää määritelmää. Sen mukaan näennäisyrittäjyyden keskeinen tunnusmerkki on se, että yrittäjyyteen johtava harkinta tapahtuu toimeksiantajan taholta. Toisena tunnusmerkkinä pidetään sitä, että työsuoritukset ovat sellaisia, joita tavallisesti teetetään työsuhteessa ja joiden teettäminen on luonteenomaista työsuhteelle. Kolmantena tunnusmerkkinä pidetään sitä, että työsuoritusten ostaja pyrkii välttämään työoikeudellisen työnantajan aseman ja siihen liittyvät velvollisuudet.³

Suomessa voimassa oleva sosiaaliturva- ja työlainsäädäntö perustuu palkansaaaja–yrittäjä-jaotteluun. Itsensä työllistäjien ongelmat liittyvät pääsääntöisesti pieniin ansioihin ja ansioiden menetyksen korvaamiseen. Työttömyysturvan näkökulmasta ongelmallista on se, jos henkilö on samanaikaisesti sekä palkkatyössä että yrittäjänä eikä hänellä ole mahdollista vakuuttaa samaan aikaan palkansaaajana saatua tuloa ja ei-työsuhteista tuloa.

Viime vuosien lainsäädäntömuutokset ovat itsensä työllistäjien kohdalla keskittyneet erityisesti sosiaaliturvalainsäädäntöön. Tämä trendi on osaltaan sidoksissa myös uusiin tarpeisiin esim. sellaisten ammattien muodostumisesta, jotka ovat itsenäisen yrittäjyyden sekä työnantajasta riippuvan työn välimaastossa.

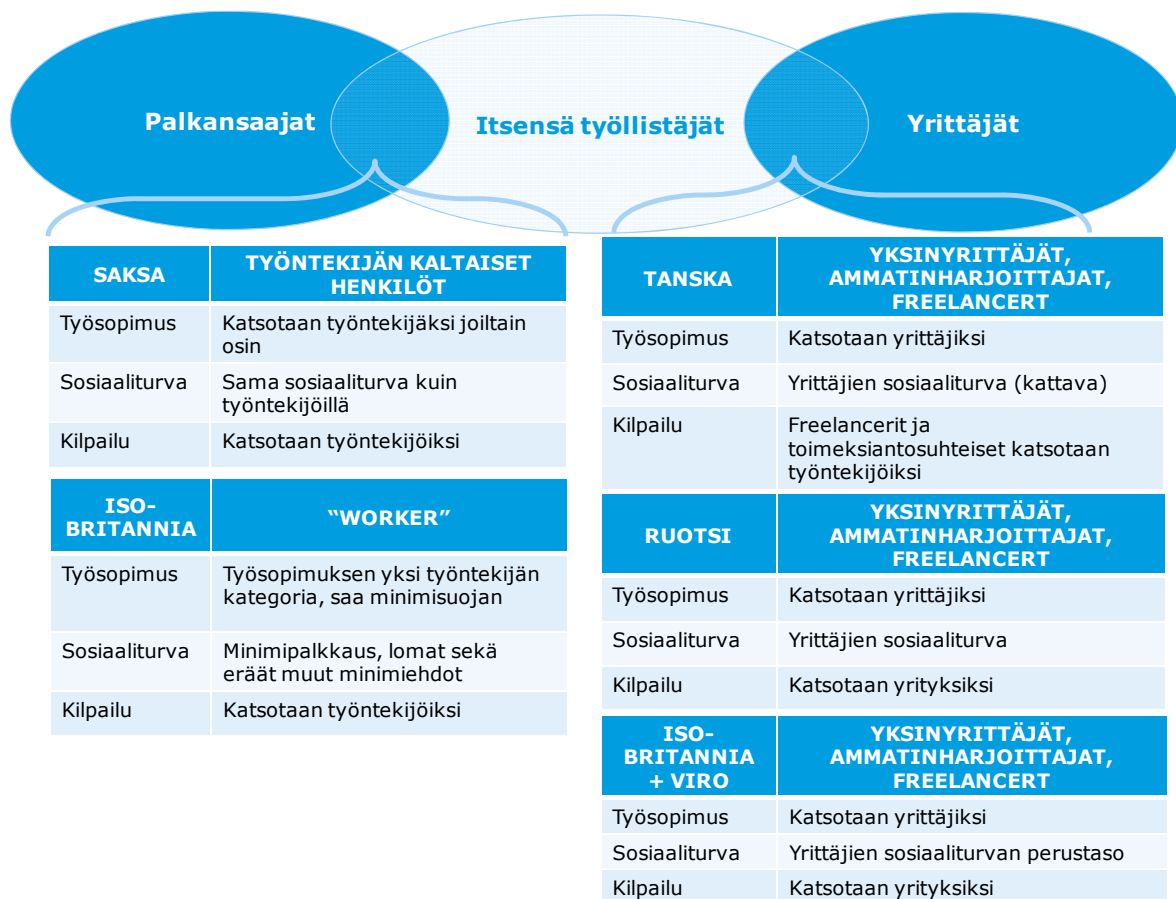
Useissa selvityksen kohteena olevissa maissa Suomessa itsensä työllistäjiksi määritellyt henkilöt rinnastuvat yrittäjiksi tai eräissä tapauksissa ns. työntekijän kaltaisiksi henkilöiksi. Useimmiten selvityksen kohteena olevissa maissa ei esim. sosiaaliturvalainsäädännön osalta tehdä yrittäjien kohdalla eroa siinä, onko yrityksellä työntekijöitä vai ei.

Keskustelu itsensä työllistäjistä on eri maissa suhteellisen hajanaista. Keskustelu voi liittyä joko yksinyrittäjiin (*own account workers* tai *self-employed without employees*), taloudellisesti riippuvaiseen työhön (*economically dependent worker/self-employed*) tai näennäisyrittäjyyteen/pakkoyrittäjyyteen (*bogus self-employment, false self-employment*). Näistä taloudellisesti riippuvainen työ sekä näennäisyrittäjyys viittaavat yleensä samaan ilmiön ja käytettävä käsite riippuu siitä, mikä painotus ilmiöstä käytävällä keskustelu eri maissa on.

Kuviossa 1 on hahmotettu selvityksen kohteena olevissa maissa itsensä työllistyvien käsitteellistä asemoitumista ja soveltamista kolmen eri lainsäädäntöalueen mukaan.

² TEM raportteja 16/2012, s. 44-45

³ Kautonen, T. (toim.) (2007) Vastentahtoinen yrittäjyys. Työpoliittinen tutkimus 327. Työministeriö.



Kuvio 1: Selvityksen kohteena olevien suhtautuminen itsensä työllistävien eri ryhmiin

2.2 Itsensä työllistämisen ilmiöön liittyvät lähikäsitteet

2.2.1 Itsensä työllistäminen yrittäjyytenä (self-employment)

Lähes kaikissa EU-maissa käsitteet itsensä työllistamisestä (*self-employment*) ja yrittäjyydestä liittyy seuraaviin kuuteen mahdolliseen teemaan

1. Yrittäjät, joilla on työntekijöitä eli ns. työnantajayrittäjät (ei ole selvityksen ensisijaisen kiinnostuksen kohteena)
2. "Perinteiset ammatinharjoittajat" (*free professionals*), jotka harjoittavat ammattiaan yksin tai apunaan pieni määrä työntekijöitä ja joiden on täytettävä tiettyjä lainsäädännöissä tai muissa säädöksissä asetettuja erityisehtoja.
3. "Uudet ammatit": Korkeaa koulutusta tai erityistaitoja vaativat ammatit, joihin ei kuitenkaan kohdistu sääntelyä (palvelusopimukset, freelancerit jne.)
4. Käsityöläis- ja maatalousammatit sekä muut perinteiset itsensä työllistämisen muodot erityisesti alkutuotannossa, joilla saattaa olla myös omia työntekijöitä ja jotka työskentelevät usein perheenjäsenten kanssa
5. Alhaista taitoa/koulutusta vaativat ammatit, jossa itsensä työllistäjät harjoittavat ammattiaan yksin tai joissakin tapauksissa perheenjäsenten avustaminen.
6. Apurahansaajat (ainoastaan Suomessa)

Itsensä työllistäjien määrittelyä, sellaista joka kattaisi kaikki Suomen kannalta relevantit asiat, ei ole usein eksplisiittisesti lainsäädännössä. Tällöin määrittely tehdään toissijaisesti tai se näkyy vain jossain keskeisistä lainsäädäntöalueista (verotus-, sosiaaliturva-, työlainsäädäntö). Keskeinen tämän selvityksen haaste onkin ollut se, että itsensä työllistämisen määrittely tapahtuu usein "toisarvoisesti". Työoikeudellisesti työntekijät, joilla ei ole työsopimuksen tunnusmerkitöt täyttävää sopimusta,

määritellään toissijaisesti itsensä työllistäjiksi eri tavoin (joko taloudellisista tai sosiaalisista lähtökohdista).

Käytännössä ILO:n suosituksen (nro 198) mukaisen käsiteparin alistus- ja riippuvuussuhde (*subordination* ja *dependency*) näkyy eri maiden työsuhteen tunnuspiirteiden määrittämisessä, kuten selvityksessä myöhemmin todetaan. Rajanveto itsenäiseen yrittäjyyteen tarkoittaa sitä, että itsenäinen yrittäjä johtaa työtään itse, päättää sen tekemisen ajan, paikan ja tavan, saa koko palkkion työsuorituksesta ja voi tarjota sitä useille eri tahoille.

Keskeisiä itsensä työllistäjien määrittelyjen toteuttamisen keinoja selvityksen kohteena olevissa maissa ovat:⁴

1. Uuden työntekijän käsitteen lainsäädännöllinen määrittely (Saksa)
2. Työntekijöitä koskevan lainsäädännön laajentaminen koskemaan perinteisen palkkatyön ja yrittämisen välimaastoon jääviä itsensä työllistämisen muotoja (Tanska, Saksa)
3. Oikeuskäytäntö (Iso-Britannia)
4. Erilaisten muiden ohjauskeinojen hyödyntäminen tai julkisten palvelujen tarjoaminen sekä yksinyrittäjyyden edistäminen (Viro)

Samat keinot koskevat oikeastaan vastentahtoisen yrittäjyyden sekä taloudellisesti riippuvaisen työn keskusteluja kyseisissä maissa. Ainoastaan Itävalta, Italia, Portugali ja Espanja ovat luoneet uusia lainsäädännöllisiä ratkaisuja määrittämiseen itsensä työllistämisen ja ”riippuvaisen työllisyyden” välistä käsitettä. Keskeisin syy tähän on ollut sosiaaliturvan laajentaminen.

Suomalaisen määrittelyn mukaiseen käsitteeseen itsensä työllistäjistä liittyvät eri maiden lainsäädännössä esiintyvistä käsitteistä esimerkiksi ”taloudellisesti riippuvaiset työntekijät”, ”freelancerit tai yksinyrittäjät”, ”näennäisyrittäjät/näennäisyrittäjyys” sekä ”työntekijän/palkansaajan kaltaiset henkilöt”.

2.2.2 Taloudellisesti riippuvaiset työntekijät tai työntekijän kaltaiset henkilöt

Suurimmassa osassa EU-maita taloudellisesti riippuvaisia työntekijöitä ei ole määritelty lainsäädännössä. Työntekijän kaltaisten henkilöiden lainsäädännöllinen määritelmä esiintyy Itävallassa, Kreikassa, Hollannissa, Portugalissa, Espanjassa sekä osin myös selvityksen kohteena olevista maista Saksassa ja Iso-Britanniassa. Kiinnostavana esimerkkinä Itävallassa työntekijän kaltainen henkilö tarkoittaa sitä, että henkilö tekee työtä toisen henkilön tiliin (tai tilauksesta) ilman työ sopimusta ja ovat heistä taloudellisesti riippuvaisia. Taloudellinen riippuvaisuus määritellään tiettyjen kriteerien mukaisesti: työ, joka tehdään usealle tai pienelle joukolle asiakkaita; työhön ei ole käytössä operatiivisia omia resursseja; työntekijä on riippuvainen tässä tarkoituksessa saamasta tulosta. Käytännössä Itävallan tapauksessa tärkeät työoikeuden osat (irtisanomissuoja, palkalliset vapaat tai turva sairauden varalle) eivät kuitenkaan ole sovellettavissa ”työntekijän kaltaiseen henkilöön”.

Niissä maissa, joissa taloudellisesti riippuvaiset työntekijät on määritelty, määrittely katsoo yksinyrittäjän tai ammatinharjoittajan jonkinlaisen palvelusopimuksen omaavaksi, mutta tuo sopimus koskee vain yhtä työnantajaa ja muodostaa suuren osan henkilön tulosta. Tällöin heidän tulonsa tulkitaan usein verotuksellisesti palkkatuloksi ja osa työoikeuteen kuuluvasta suojasta kuuluu tällöin heille. Kaikissa EU-maissa taloudellisesti riippuvaiset työntekijät muodostavat suhteellisen homogeenisen ryhmän. Näiden henkilöiden osalta keskeinen keskustelu liittyy usein kollektiivisen sopimisen mahdollisuuksiin sekä työoloista huolehtimiseen.⁵

Työoikeudellisesta näkökulmasta eräät alaryhmät, esim. tilapäiset työntekijät tai freelancerit ovat itsensä työllistymisen kontekstissa tarkastelun kohteina. Näistä freelancerit ovat Suomen kannalta erityisen kiinnostavia. Freelancerit on tunnustettu omana kategorianaan tietyissä maissa (Itävalta, Belgia, Tanska, Unkari, Italia, Luxemburg, Hollanti, Portugali sekä Romania). Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että freelanceiden tekemä työsuoritusta olisi erikseen säädelty. Yleisesti ottaen tilanne on

⁴ Mukailtu esim. Self-employment in Europe. European Employment Observatory Review, 2010.

⁵ Ibid., s. 5.

se, että freelancerit tulkitaan yrittäjiksi, elleivät kyseisen maan työsuhteen tunnusmerkistöt muuten täyty.⁶

2.2.3 Yksinyrittäjät

Suurin osa itsensä työllistäjiä koskevasta keskustelusta keskittyy ns. itsenäisiin työntekijöihin/yksinyrittäjiin, jotka työskentelevät ilman työntekijöitä ja omiin nimiinsä; toimivat aloilla, jotka yleensä määritellään "itsensä työllistämisen aloiksi"; eivät palkkaa säännöllisesti työntekijöitä. Näitä ryhmiä on kuitenkin vain harvoin selvityksen kohteena olevista maista erotettu lainsäädännössä omaksi ryhmäkseen, vaan he rinnastuvat joko työntekijöihin (työntekijän kaltaiset henkilöt) tai yrittäjiin (jos eroa ei tehdä yksinyrittämisen tai muun yrittämisen välillä).

Yksi näkökulma ammatinharjoittajien/yksinyrittäjien kohdalla on se, että useissa maissa on eroja ns. "perinteisten" itsensä työllistämisen muotojen ja ns. "uusien", 1970–1980-lukujen tuotantorakenteiden muutosten seurauksena syntyneiden, itsenäisten ammattien välillä. Esimerkiksi Itävallassa yrittäjyys on määritelty verolainsäädännössä, jonka lisäksi viime vuosina on tehty työlainsäädäntöön asetus "vapaasta palvelusopimuksesta" sekä "uudesta itsensä työllistämisestä". Ensimmäinen on välimuoto työsuhteen ja itsenäisen yrittäjyyden välillä ja jälkimmäinen puolestaan kattaa sellaiset työn sopimisen muodot, jotka tehdään freelancer-verokortilla tai kauppasopimuksella (*trade licence*).⁷

Määritelmän puuttuessa ratkaisuna Irlannissa on otettu käyttöön työllistämisen statuksen koodisto (*code of practice on employment status*, joka on määritelty kolmikantaisesti erikseen asetetussa työryhmässä (Employment Status Group)). Nämä kriteerit viittaavat suoraan yksinyrittämiseen. Työryhmän mukaan henkilö tulee määriteltyksi yrittäjäksi, mikäli he täyttävät seuraavat ehdot

- Omistavat oman liiketoimintansa
- Altistuvat taloudelliselle riskille ja joutuvat kantamaan työnsä kustannukset
- Omaavat kontrollin työnsä suorittamiseen (kuinka, milloin, missä ja miten sekä suorittavatko työnsä itse).
- Voivat tarjota samoja palveluita useimmille henkilöille/yrityksille
- Toimittavat (provide) vaaditut materiaalit työn loppuun saattamiseen
- Omaavat tarvittavan välineet ja laitteet työn suorittamiseen
- Omaavat jonkin kiinteän paikan liiketoiminnan harjoittamiseen (materiaali ja välineet voidaan varastoida)
- Hyväksyvät työnsä hinnan
- Vakuuttavat itsensä (public liability)
- Seuraavat omaa työnsä aikansa

2.2.4 Näennäisyrittäjyys

Yleisin määrittely näennäisyrittäjyydestä selvityksen kohteena olevissa maissa ja EU-tasolla on erityisesti "piilotetun työsuhteen" kautta tapahtuva määrittely. Tämä määrittely on eksplisiittisesti tehty Ranskan ja Italian työlainsäädännössä ja näissä viitataan tietoiseen tapaan "piilottaa" työsuhte verojen sosiaaliturvamaksujen tai muiden vastuiden välttämiseksi. Kaikista selkeimmin asia on määritelty Italiassa, jossa lainsäädännöstä löytyy määritelmä "piilotetusta työstä" ja joka kattaa työntekijän ja itsensä työllistävän yksilön välimallin, mikäli puhutaan työstä, joka normaalisti on työntekijöiden suorittamaa.⁸

Näennäisyrittäjyyden kohdalla on löydettävissä muutamia kiinnostavia oikeustapauksia mm. Itävallasta, Hollannista ja Iso-Britanniasta, jotka nostetaan esiin alan kirjallisuudessa.

⁶ ELLN. 2009. Characteristics of the Employment Relationship. 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law.

⁷ Self-employed workers: industrial relations and working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

⁸ Act No. 296/2006. Italy.

Itävallan korkein oikeus linjasi, että työntekijä voi ottaa esiin hänen oman statuksensa vaikka hän olisi itse hyväksynyt työn suorituksen. Tässä tapauksessa työntekijä voi vaatia kollektiivisiin sopimuksiin liittyviä oikeuksia kuten palkkaa, työsuhteen muuttamista pysyväksi, sairauspäivärahaa ja vastaavia.⁹

Iso-Britanniasta löytyy niin ikään joitakin oikeustapauksia. *Consistent Group Ltd. V. Kalwak -tapauksessa* vuokratyövoimaa rekrytoitiin Puolasta ja heille tarjottiin asumus- sekä matkakustannukset. Heidän sopimuksensa sisälsivät lausekkeen "velvoitteiden poistamisesta", jonka oikeus hylkäsi ja katsoi siinä olleiden muotoilujen kuvastavan molemminpuolista illuusiopyrkimystä (eng. "sham contract"). Vastaavasti tapauksessa *Protectacoat Firthglow Ltd. V. Szilagyj* oikeus linjasi edelleen huijaussopimuksia, joissa monimutkaisten "partnerijärjestelyjen kautta" pyrittiin häivyttämään työsuhteen tunnuspiirteitä. Tässä tapauksessa oikeus otti lähtökohdaksi, että tehtyjen sopimusten tulisi heijastella toimijoiden todellisia intentioita ja sopimus otettiin lähtökohdaksi. Tapauksessa *Protectacoat* halusi kontrolloida henkilöitä täsmälleen samalla intensiteetillä kuin työntekijöitä, ilman, että heitä katsottaisiin työntekijöiksi.

Muutamat maat ovat käynnistäneet erillisiä lainsäädännöllisiä toimenpiteitä näennäisyrittäjyyden kitkemiseksi (esim. Liettua, Portugali ja Slovakia). Slovakiassa tämä on tarkoittanut riippuvan työn määrittelyä työlainsäädännössä seuraavasti:

"An employee shall be a natural person who in labour-law relations and, if specified by special regulation also in similar labour relations, performs dependent work for the employer". According to Article 1/2 of the Labour Code, "dependent work, which is performed in a relationship where the employer is the superior and the employee is subordinate, is defined solely as work performed personally as an employee for an employer, according to the employer's instructions, in the employer's name, for a wage or commission, during working time, at the expense of the employer, using the employer's tools and with the employer's liability, and also consisting mainly of certain repeated activities".¹⁰

Tämän lisäksi työlainsäädännössä mainitaan, että riippuva työ voidaan tehdä työsuhteessa, samantyyppisessä suhteessa, joka muistuttaa työsuhdetta tai erikseen määritellyissä suhteissa, jotka muistuttavat työsuhteita. Käytännössä, vaikka lainsäädäntö sisältää mahdollisuuksia sanktioihin, työnantajat eivät noudata asiaa.¹¹

2.3 Yrittäjien sosiaaliturva

Sosiaaliturvalainsäädännössä niissä maissa, joissa yrittäjillä ei ole ensisijaista oikeudellista määritelmää, ovat yrittäjät usein suljettuja sosiaaliturvalainsäädännön ulkopuolelle (esim. Iso-Britannia), mutta hyötyvät puolestaan verolainsäädännössä tai elinkeino- ja kilpailulainsäädännössä esiintyvistä eduista (esim. Irlanti). Useissa maissa ammatinharjoittajien ja yksinyrittäjien vakuuttaminen ja heidän sosiaaliturvastaan huolehtiminen tapahtuu tiettyjen ammattiryhmien vakuutusjärjestelmän kautta. (esimerkiksi Portugali, Hollanti, Ranska, Belgia).¹²

Sosiaaliturvalainsäädäntö pitää sisällään lähes kaikissa maissa jonkinlaisia erityisiä turvan määrittelyjä yksinyrittäjille tai palkansaajan kaltaisille henkilöille. Sosiaaliturvan sisältö riippuu luonnollisesti maan perinteisestä tavasta suhtautua yrittäjien sosiaaliturvaan. Sosiaaliturvan soveltamisessa keskeinen tekijä liittyy siihen, kuinka kattava yrittäjien sosiaaliturva on ylipäätään kyseisissä maissa.

Joissakin maissa yrittäjät (ml. yksinyrittäjät) kohtaavat enemmän riskejä kuin toisissa. Eroja yrittäjien ja työntekijöiden tai ammatin/elinkeinonharjoittajien välillä on yleensä Tšekissä, Saksassa, Virossa, Kreikassa, Unkarissa, Hollannissa, Maltalla, Itävallassa, Sloveniassa, Slovakiassa sekä Isossa-Britanniassa. Selvityksen kohteena olevissa maissa Tanska on puolestaan maa, jossa yksinyrittäjille on mahdollisuus pääasiassa samaan sosiaaliturvaan kuin palkansaajille. Joissakin maissa yrittäjillä ja muilla itsensä työllistämisen muodoille, jotka ovat Suomen näkökulmasta kiinnostavia, on mahdollisuus täydentävään sosiaaliturvaan kontribuutioperustaisesti.¹³

⁹ Itävallan korkein oikeus, OGH 11.10.2007, 8 Ova 49/07.

¹⁰ Ks. Slovak Act No. 348/2007. Kohta 11/1.

¹¹ *Consistent Group Ltd v Kalwak & Ors*. Englannin ja Walesin Siviilioikeuden tapaus 430 (Päätös ja sen perustelut 29.4.2008)

¹² Ks. myös TEM raportteja 16/2012.

Kaikista mielenkiintoisinta on lyhyesti katsoa niitä esimerkkejä, joissa ”konservatiiviset” maat ovat ryhtyneet kehittämään sosiaaliturvajärjestelmiä siihen suuntaan, että se huomioi uusien itsensä työllistävien muotojen syntymisen. Taulukkoon 1 on koottu joitakin tällaisia esimerkkejä. Pisimmälle näistä maista on mennyt Espanja, joka on luonut oman sosiaaliturvajärjestelmän, joka pyrkii kattamaan yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat ja muut itsensä työllistämisen muodot.

Taulukko 1: Esimerkkejä sosiaaliturvasta yksinyrittäjille ja muille itsensä työllistäville

Maa	Vuosi	Lähestymistapoja itsensä työllistävien ryhmien sosiaaliturvan ratkaisuun
Saksa	2009	Yksinyrittäjät, jotka eivät kuulu vapaaehtoisen sairausvakuutuksen piiriin, on liitettävä julkisen sairausvakuutuksen piiriin. Työttömyysturvajärjestelmä itsensä työllistäville tietyin erityisehdoin (ehdot tarkemmin maakuvauksessa)
Espanja	2007	Erillinen sosiaaliturvan järjestelmä yksinyrittäjille, ammatinharjoittajille ja freelanceereille. Turva työn äkillistä pysähtymistä vastaan (sisältää myös vanhempainvapaan) Tilapäistä sairautta koskeva turva ensimmäisestä päivästä alkaen Aikaisen eläkkeelle jäämisen mahdollisuus sellaisille, jotka työskentelevät terveys- ja turvallisuusriskejä sisältävissä töissä
Hollanti	2008	Työsuhde tulkitaan verolainsäädännössä joko työnantaja-työntekijäsuhteeksi tai ”virtuaaliseksi työnantaja-työntekijäsuhteeksi”. Tämä tarkoittaa, että itsensä työllistävän asiakkaan on rekisteröitävä ”työntekijänsä” vähintään yhtä päivää ennen ensimmäistä työpäivää. Tämän vuoksi työnantajan on maksettava kaikki relevantit verot sekä sosiaaliturvamaksut sekä työterveysmaksut (etätö poikkeuksena). Lisäksi itsensä työllistäville on oikeus vanhempain vapaaseen, jonka korvaus määräytyy edellisen vuoden tulojen perusteella.
Viro	2006	Sosiaaliturvaratkaisut eivät perustu kontribuutioihin, mutta kattavat kaikki kansalaiset. Tällöin eroja yrittäjien ja muiden työntekijöiden välillä ei käytännössä ole. Sosiaaliturvajärjestelmä kattaa työttömyysturvan, lapsiin liittyvät perhe-etuudet, muut sosiaalietuudet sekä työttömyysetuudet. Maksuihin perustuvat sosiaaliturvaohjelmat pitävät sisällään eläkkeen, sairausvakuutuksen sekä vanhempainvapaan. Näissä skeemoissa yksinyrittäjät on tulkittu työntekijäyrittäjiksi ja vastaavat kontribuutioistaan itse.

Selvityksen liitteessä 1 on tarkempi kuvaus yrittäjien sosiaaliturvasta EU-tasolla (ml. yksinyrittäjien osalta) EU-tasolla eräitä yksittäisiä maita lukuun ottamatta. Kuten taulukosta nähdään, yrittäjille tai yksinyrittäjille ole kattavaa sosiaaliturvaa kovinkaan monessa maassa. Mikäli tätä turvaa on, on kyseessä yleensä ns. minimi ja useissa kohdin yrittäjät voivat halutessaan täydentää sosiaaliturvaansa vapaaehtoisten vakuutusten keinoin. Kaikkein vähiten turvattu riski liittyy työttömyyden turvaan, jota on jollakin tavoin järjestetty alle kolmasosassa Euroopan maista.

3. ITSENSÄ TYÖLLISTÄJIEN KILPAILUOIKEUDELLINEN ASEMA

3.1 Johdanto lukuun

Tässä luvussa käsitellään ensin itsensä työllistävien henkilöiden asemaa yhteisön kilpailuoikeudessa sekä vedetään yhteen käsityksemme kunkin maan perustulkinnasta. Tämän jälkeen kuvataan eri maissa itsensä työllistävien kollektiivisia neuvottelumahdollisuuksia.

Kilpailuoikeuden näkökulmasta itsensä työllistäjiä koskevaa aineistoa on suhteellisen vähän. Kilpailuoikeuden soveltaminen riippuu pitkälti siitä, millainen määritelmä itsensä työllistäjillä on. Lisäksi itsensä työllistäjiä koskeva aineisto näkyy erityisesti vasta oikeustapauksissa, joita ei ole kattavasti voitu työn aikataulun ja aineiston rajallisuuden vuoksi käsitellä. Näin ollen tässä luvussa luodaan vain hyvin karkea yhteenveto itsensä työllistävien keskusteluun kilpailuoikeudellisesta näkökulmasta EU:ssa perustuen tuomioistuinten tapauksiin, sekundääriaineistoon sekä mahdollisiin selvityksen kohteena olleiden maiden kilpailuviranomaisten tekemiin päätöksiin.

Yhtenä selvityksen kilpailuoikeudellisen näkökulman kannalta kiinnostavana teemana tarkasteltiin, onko löydettävissä sellaisia komission tai yhteisön tuomioistuinten kilpailuoikeuden tapauksia, joissa olisi käsitelty yritys- ja työntekijä -käsitteen rajanvetoa ja/tai joissa itsensä työllistäjä -tyyppinen henkilö olisi katsottu työntekijäksi. Näyttää siltä, että tällaisia tapauksia ei kuitenkaan varsinaisesti ole, tai niitä on suhteellisen vähän.

Selvityksen kohteena olevissa maissa ainoastaan Saksassa ja Tanskassa on pystytty luomaan kollektiivisen neuvottelun mahdollisuuksia erälle itsensä työllistävien ryhmille. Tämä on mahdollista tilanteessa, jossa kilpailulainsäädännön näkökulmasta periaatteessa "yrityksiksi" määriteltävät toimijat katsotaan työntekijöiksi tai työntekijän kaltaisiksi henkilöiksi tietyin ehdoin ja poikkeuksesta on säädetty erityisesti laissa kollektiivisista sopimuksista sekä kilpailurajoituslainsäädännössä.

Taulukossa 2 on pyritty kiteyttämään kilpailulainsäädännön soveltamiskäytäntö selvityksen kohteena olevissa maissa.

Taulukko 2: Itsensä työllistävien tulkinta kilpailuoikeudellisesti

Maa	Tilanne
Tanska	Yksinyrittäjät (ammatinharjoittaja ja yhtiöt) eivät voi kuulua kollektiivisen sopimuksen piiriin, mutta freelancerit sekä yksityishenkilöt (toimeksianto/palvelusopimuksella toimivat) voivat kuulua kollektiivisten sopimusten piiriin.
Saksa	Yksinyrittäjät (ammatinharjoittajat / freelancerit) ovat lähtökohtaisesti yrityksiä, ellei heitä voida määritellä työntekijän kaltaisiksi henkilöiksi. Työntekijän kaltaiset henkilöt saavat oikeuden kollektiiviseen sopimiseen.
Ruotsi	Yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat ja freelancerit ovat kilpailuoikeuden näkökulmasta yrityksiä. Kilpailuviranomaiset ovat eri ratkaisuisaan kieltäneet hintasuositusten käytön tietyille itsensä työllistävien ryhmille.
Iso-Britannia	Yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat ja freelancerit ovat lähtökohtaisesti yrityksiä, eivätkä voi sopia hinnoista
Viro	Yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat ja freelancerit ovat lähtökohtaisesti yrityksiä, eivätkä voi sopia hinnoista

Seuraavaksi pureudutaan tilanteen taustalla oleviin tekijöihin ja syihin.

3.2 Itsensä työllistäjät kilpailuoikeudellisesta näkökulmasta

3.2.1 Yrittäjän/elinkeinonharjoittajan käsite

Keskeinen lähtökohta kilpailuoikeuden näkökulmasta on, katsotaanko itsensä työllistäjien harjoittavan taloudellista toimintaa.

EY:n tuomioistuin on määritellyt elinkeinonharjoittajan/yrityksen (engl. *undertaking*) käsitteen tarkoittavan jokaista yksikköä, joka harjoittaa "taloudellista toimintaa". Yhteisön kilpailusääntöjä ei voida soveltaa toimintaan, jolla luonteensa, toimintaan sovellettavien sääntöjen ja toiminnan tavoitteiden perusteella ei ole tekemistä taloudellisen toiminnan kanssa.¹⁴

Taloudellinen toiminta on ensisijaisesti tuotteiden tai palveluiden tarjoamista tietyillä markkinoilla. Tässä kontekstissa keskeistä on se, milloin itsensä työllistäjät määritellään kilpailuoikeudellisesti elinkeinonharjoittajaksi. Kilpailuoikeuden perusoppikirjoissa esiintyy pääsääntöisesti samat tapaukset.¹⁵

Useissa tapauksissa on huomattava, että kilpailuoikeuden näkökulmasta elinkeinonharjoittajan käsite ei riipu harjoittajan oikeudellisesta muodosta, vaan se tulkitaan aina taloudellisen toiminnan kontekstissa. Tähän liittyen on useita esimerkkejä, joissa esim. yksittäiset henkilöt (itsensä työllistäjät) tulkitaan kilpailuoikeuden kontekstissa "yritykseksi"¹⁶:

- Lääkärit ja asianajajat (tapaus *Pavel Pavlov and Others v Stichting Pensioenfonds Medische Specialisten*, yhteisön tuomioistuimen päätös 12.9.2000) sekä tapaus *C-309/99 J. C. J. Wouters ym. v Algemene Raad van de Nederlandse Orde van Advocaten* (yhteisön tuomioistuimen päätös 19.2.2002).
- Yksittäinen vähittäiskauppa harjoittava luonnollinen henkilö (tapaus *IV/24.510 - Gero-Fabriek*, komission päätös 22.11.1976).
- Oopperalaulajat (tapauksessa *78/516 RAI/Unitel*, komission päätös 26.4.1978, virallinen lehti 157, 15/06/1978 P. 0039 - 0041)
- Yksittäiset keksijät (tapauksessa *Reuter/BASF*, komission päätös 26.07.1976)
- Maanviljelijät ja teurastajat (tapaus *COMP/C.38.279/F3 — French beef*, komission päätös 2.4.2003)
- Lihakarjan tuottajat / teurastajat: Tapaus *Fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV) (T-217/03) and Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) and Others (T-245/03) vs. komissio*. (Yhteisön tuomioistuimen päätös 13.12.2000) sekä Yhteisöjen tuomioistuimen tuomio (viides jaosto), 11.2.1985 Asiassa 42/84 *Remia BV and Verengde Bedrijven Nutricia v. Komissio*.

¹⁴ Parhaiten tämä tulee ilmi asiassa BECU C22/98, jossa yhteisön tuomioistuin on määritellyt työntekijän käsitteen direktio-oikeuden kautta. Aisaan viitataan myös useissa alan kirjoissa (esim. Jones, Alosin & Suftrin, Pedra (2008/2010): *EC Competition Law: Text, Cases, Materials*. Oxford University Press.

¹⁵ Jones & Suftrin (2008/2010)

¹⁶ Ibid.

Seuraavassa on kerätty eräitä tapauksia, joissa yhteisön oikeusistuimessa on käsitelty työntekijäksi määrittämisen kriteereitä:

Tapaus	Sisällön kannalta kiinnostavat näkökulmat
Becu C-22/98, Yhteisön tuomioistuimen päätös 16.9.1999. Kok. 1999, s. I-1529.	tunnustettujen satamatyöntekijöiden ja niiden työnantajina olevien satamatöitä teettävien yritysten väliselle työsuhteelle on ominaista se, että satamatyöntekijät tekevät kyseisiä töitä näiden yritysten hyväksi ja niiden valvonnan alaisina, ja että heitä tästä syystä on pidettävä EY:n perustamissopimuksen 48 artiklassa (josta on muutettuna tullut EY 39 artikla) tarkoitettuina "työntekijöinä", sellaisena kuin tätä käsitettä on tulkittu yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneessa oikeuskäytännössä Koska satamatyöntekijät kuuluvat tämän työsuhteen ajan mainittuihin yrityksiin ja koska he näin muodostavat taloudellisen kokonaisuuden kunkin yrityksen kanssa, he eivät itse ole yhteisön kilpailuoikeudessa tarkoitettuja "yrityksiä".
Porto di Genova C-179/90, yhteisön tuomioistuimen päätös 10.12.1991, Ep. I, s. 537.	perustamissopimuksen 48 artiklassa tarkoitettu työntekijän käsite edellyttää sitä, että henkilö tekee toiselle tämän johdon alaisena tietyn ajan työtä, josta hän saa vastikkeena palkkaa. Tähän määritelmään ei vaikuta se, että työntekijällä, joka on kyseiseen yritykseen nähden alisteisessa asemassa, on yhtiöoikeudellinen suhde yrityksen muihin työntekijöihin."
C-35/96, komissio v. Italia, tuomio 18.6.1998 (Kok. 1998, s. I-3851).	Vertailu "samankaiteiseen kuin tavalliset yritykset": Ks. äskettäinen italialaisia tullihuolitsijoita koskeva ratkaisu
170/83, Hydoterm Gerätebau, yhteisön tuomioistuin, 12.7.1984. ECR 1984, s. 2999.	"Päämiehen yritykseen kiinteästi kuuluvia apuelimiä" ei voida pitää yrityksinä".

Kilpailuoikeudellisen näkökulman seikkaperäinen avaaminen tässä selvityksessä ei ole ollut täysin mahdollista, mutta näyttäisi siltä, että kilpailuoikeudellisesta näkökulmasta, itsensä työllistäjät tulkitaan aina elinkeinonharjoittajiksi, ellei ns. direktio-oikeuden tunnuspiirre täyty. Tällöin tullaan yhteisöjen perustamissopimuksen 101 artiklan mukaisesti kysymyksiin kilpailun rajoittamisesta, jota käsitellään seuraavassa.

3.2.2 Kilpailulainsäädännön soveltaminen elinkeinonharjoittajiin/yrityksiin

Itsensä työllistävät henkilöt, joiden katsotaan olevan elinkeinonharjoittajia/yrityksiä, eivät voi selvityksen kohteena olevissa maissa neuvotella esim. minimipalkkioista koska tällöin kohdataan yhteisön perustamissopimuksen 101 artiklan rajoitteet.

Perustamissopimuksen 101 artiklan 1 kohdassa (entinen Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 81 artiklan 1 kohta) kielletään kaikki sellaiset yritysten väliset sopimukset, yritysten yhteenliittymien päätökset sekä yritysten yhdenmukaistetut menettelytavat, jotka ovat omiaan vaikuttamaan jäsenvaltioiden väliseen kauppaan ja joiden tarkoituksena on estää, rajoittaa tai vääristää kilpailua tai joista seuraa, että kilpailu estyy, rajoittuu tai vääristyy.¹⁷ Tässä yhteydessä kielletään sellaiset yritysten väliset sopimukset, päätökset ja menettelytavat, joilla suoraan tai välillisesti vahvistetaan ostotai myyntihintoja taikka muita kauppaehtoja (kohta a) tai joilla jaetaan markkinoita tai hankintalähteitä (kohta c).

¹⁷ Euroopan yhteisöjen virallinen lehti nro 115 , 09/05/2008 s. 0088 - 0089

Artiklan 3 kohdassa todetaan, että, 1 kohdan määräykset eivät koske sellaista:

- yritysten välistä sopimusta tai yritysten välisten sopimusten ryhmää,
- yritysten yhteenliittymän päätöstä tai yritysten yhteenliittymien päätösten ryhmää,
- yhdenmukaistettua menettelytapaa tai yhdenmukaistettujen menettelytapojen ryhmää, *joka osaltaan tehostaa tuotantoa tai tuotteiden jakelua taikka edistää teknistä tai taloudellista kehitystä jättäen kuluttajille kohtuullisen osuuden näin saatavasta hyödystä.*

Teema esiintyy hyvin Neelie Kroesin antamassa vastauksessa parlamentin kysymykseen (E-6260/2008), jossa todetaan, että yhteisön kilpailulainsäädäntö ei estä eräiden freelance-journalistien ammattiliittojen muodostamista, mutta kyseinen organisaatio muodostaa taloudellista toimintaa harjoittavien yritysten yhteenliittymän (engl. *association of undertakings*). Kroes toteaa, että esim. neuvottelun kiinteistä hinnoista tai hintasuosituksista tulisi analysoida huolellisesti eikä yksittäistä sääntöä voida antaa. Hintasuositusten arviointiperusteena hän antaa seuraavia:

1. Ensiksi tulisi arvioida johtaako neuvottelujen lopputulos kiinteisiin tai suositeltuihin hintoihin tai ehtoihin freelancer journalisteille, jotka ovat ammattiliiton (neuvottelun osapuoli) jäseniä
2. Toiseksi, onko näillä hinnoilla tavoitteena kilpailun rajoittaminen. Kilpailua rajoittavat vaikutukset tulee olla määriteltävissä, mikä riippuu markkinoiden koosta ja siitä, kuinka suuren osan markkinoita ko. järjestö kattaa
3. Kolmanneksi, mikäli järjestön toiminta on rajoittunut tietylle maantieteelliselle alueelle, tulisi arvioida sitä, vaikuttaako tämä järjestely jäsenvaltioiden väliseen kauppaan
4. Lopuksi, jos elinkeinonharjoittajien yhteenliittymä (eli kyseinen järjestö) rajoittaa kilpailua edellä mainitun perussopimuksen artiklan mukaisesti, se voi edelleen saada poikkeuksen, mikäli artiklan kolmannen kohdan neljä ehtoa täytyy. Etenkin, jos sovitut kiinteät hinnat ja ehdot tuovat tehokkuusetuja, jotka siirtyvät kuluttajille ja että rajoitteet välttämättömiä näiden etujen aikaan saamiseksi, eivätkä poista kilpailua.

Vastaavasti selvityksen kohteena olevista maista Ruotsissa kilpailuvirasto on neljässä eri päätöksessään katsonut, että journalistit eivät ole lähtökohtaisesti työntekijöitä erityisesti työn itsenäisyyden vuoksi ja journalistien tekemät kollektiiviset sopimukset kuuluvat kilpailuoikeuden soveltamisalaan¹⁸. Suomen osalta kilpailuvirasto ei ole päättänyt selvittämään perusteellisesti Suomen Journalistiliitto ry:n freelancer -jäsenilleen antamia hintasuosituksia¹⁹. Tanskassa hintatiedon jakaminen on ollut kilpailuviranomaisten päätöksellä sallittua, mutta vain rajatusti erityisesti freelancereita koskien (ks. Tanskan maakuvaus). Virossa tai Saksassa aivan vastaavia tapauksia ei ole. Virossa tapaukset liittyvät lähinnä taksiryittäjien keskinäisiin hinnoittelusopimuksiin.

3.2.3 Kilpailulainsäädännön poikkeukset työmarkkinoiden osalta

Periaatteessa työmarkkinoilla tapahtuvat sopimusjärjestelyt jäävät yhteisön kilpailulainsäädännön soveltamisalan ulkopuolelle, koska yksittäiset työntekijät eivät ole elinkeinonharjoittajia eivätkä muodosta elinkeinonharjoittajien kollektiivista yhteenliittymää. Suomessa tämä poikkeus on kilpailulain 2 §:ssä (lakia ei sovelleta sopimuksiin tai järjestelyihin, jotka koskevat työmarkkinoita).

Yhteisön oikeuskäytännössä keskeisin oikeustapaus on *Albany*²⁰, jossa oikeus tarkasteli mikäli kollektiivinen sopimus työnantajien ja työntekijöiden välillä koskien täydentävää eläkevakuutusjärjestelyä, ja julkisten toimijoiden roolin vaatimus tässä yhteydessä, kuuluisi perussopimuksen SEUT artikla 101:n piiriin. On huomattava, että SEUT:ssa ei ole soveltamisrajausta, jonka perusteella sen 101 artiklan 1 kohta ei soveltuisi työmarkkinoita koskeviin sopimuksiin.

Oikeuden lopullinen päätös oli, että varsinaisesti ei kuulu, koska *työnantajien ja työntekijöitä edustavien etujärjestöjen välisillä kollektiivisilla sopimuksilla* kollektiivisiin sopimuksiin kuuluu lähtökohtaisesti

¹⁸ Dnro: 115/93, 1158/93, 1159/93, 1257/03 (1994 – 05 – 19). Svenska Journalistförbundet. Viitattu: Nilsson, Ingrid (1998): The impact of Competition Rules on Collective Agreements – with special emphasis on group insurance. Faculty of Law. Lund University. Sweden: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1560520&fileId=1565338>

¹⁹ Kilpailuviraston muistio 30.3.2012.

²⁰ C-67/96 Albany International BV v Stickhting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie. Yhteisön tuomioistuimen päätös 21.9.21999, Kok. 1999. S. I-5751. Lisäksi julkisasiamies Jacobsin ratkaisuehdotukset, 28.1.1999, Kok. 1999, s. I-05751.

jonkinlainen kilpailun rajoittaminen ja tällä kollektiivisella sopimuksella on työehtojen ja työolosuhteiden parantamiseen tähtääviä päämääriä[alkup. englanninkielinen]:

It is beyond question that certain restrictions of competition are inherent in collective agreements between organisations representing employers and workers. However, the social policy objectives pursued by such agreements would be seriously undermined if management and labour were subject to Article 85(1) of the Treaty when seeking jointly to adopt measures to improve conditions of work and employment.

It therefore follows from an interpretation of the provisions of the Treaty as a whole which is both effective and consistent that agreements concluded in the context of collective negotiations between management and labour in pursuit of such objectives must, by virtue of their nature and purpose, be regarded as falling outside the scope of Article 85(1) of the Treaty.

Toisaalta samaisen Albany-tapauksen yhteydessä oikeusasiamies Jacobs katsoi, että kilpailulainsäädäntöä tulisi soveltaa työntekijöihin ja että ammattiliitot toimivat tässä tapauksessa ainoastaan työnantajensa agentteina eivätkä kilpailuoikeudellisessa mielessä yhteenliittyminä. Kyse on tällöin työnantajien ja työnantajajärjestöjen välisestä sopimuksesta:

194 Kantani siihen kysymykseen, jäävätkö kollektiiviset sopimukset kartelli kiellon soveltamisalan ulkopuolelle, on siis se, että työmarkkinaosapuolten vilpittömässä mielessä tekemät kollektiiviset sopimukset, jotka koskevat kollektiivisten neuvottelujen ydinalueita, kuten palkkoja ja työehtoja, ja joilla ei suoraan vaikuteta kolmansiin osapuoliin tai muihin markkinoihin, jäävät perustamissopimuksen 85 artiklan 1 kohdan soveltamisalan ulkopuolelle.”

217. Tämän vuoksi katson, että työntekijät pääsääntöisesti jäävät perustamissopimuksen 85 artiklan 1 kohdassa määrätyn kiellon henkilöllisen soveltamisalan ulkopuolelle. Tulevaisuus todennäköisesti osoittaa, onko tämä periaate sovellettavissa myös tiettyihin rajatapauksiin, esimerkiksi ammattilaisurheiluun.

Tapauksessa on tärkeää erityisesti se, että sillä on sosiaalisia päämääriä. Jacobs on myös esittänyt ratkaisuehdotuksessaan eräitä arviointiperusteita:

”193 Kolmanneksi on tarpeen rajoittaa kollektiivisiä neuvotteluja koskevan vapautuksen soveltamisalaa niin, että se koskee ainoastaan sellaisia sopimuksia, joiden kohdalla se todella on perusteltu. Ei ole helppoa löytää arviointiperustetta, jonka avulla raja voidaan vetää oikeaan paikkaan ja joka myös täyttää oikeusvarmuuden vaatimukset. Haluaisin ehdottaa mahdolliseksi arviointiperusteeksi sitä, että kollektiivisen sopimuksen on koskettava kollektiivisten neuvottelujen ydinalueita, kuten palkkoja ja työehtoja, eikä se saa vaikuttaa suoraan kolmansiin osapuoliin tai markkinoihin. Ratkaisevana on siis pidettävä sitä, rajoitutaanko sopimuksessa pelkästään muuttamaan tai luomaan oikeuksia ja velvollisuuksia työnantajien ja työntekijöiden välisissä työsuhteissa vai mennäänkö sopimuksessa pidemmälle siten, että sillä vaikutetaan suoraan työnantajien suhteisiin kolmansiin osapuoliin, kuten asiakkaisiin, tavarantoimittajiin, kilpaileviin työnantajiin tai kuluttajiin. Edellä olevassa katsauksessa kansalliseen oikeuteen on useita esimerkkejä viimeksi mainituista sopimuksista. Koska tällaisilla sopimuksilla saattaa olla vahingollisia vaikutuksia kilpailuun, ne pitäisi alistaa komission tai muiden toimivaltaisten viranomaisten kartellivalvontaan, jossa tutkittaisiin, rajoitetaanko kilpailua todellisuudessa tuntuvasti. Jos rajoitus on tuntuva, komission pitäisi pystyä vertailemaan kyseessä olevia eri intressejä ja myöntämään perustamissopimuksen 85 artiklan 3 kohdan mukainen vapautus tarpeen vaatiessa. Sekä yhteisöjen tuomioistuimien että komission ovat joissakin tapauksissa pitäneet mahdollisena, että sosiaaliset syyt voidaan tässä yhteydessä ottaa huomioon, etenkin jos perustamissopimuksen 85 artiklan 3 kohdassa asetettuja edellytyksiä tulkitaan niin laajasti, että työllisyyteen liittyvät haasteet sisältyvät niihin.

Vastaavasti kilpailuoikeudellisessa ratkaisukäytännössä on vedottu sosiaalisiin päämääriin. Tämä näkyi Albany-tapauksessa siinä, että tiettyjen sosiaalisten päämäärien savuttaminen saattoi edellyttää sitä, että työmarkkinaosapuolten kollektiiviseen sopimukseen ei sovelleta yhteisön kilpailusäädöksiä. Tuomioistuimien totesi, että työmarkkinaosapuolten sopimukset sosiaalisten päämäärien saavuttamiseksi eivät luonteensa ja kohteensa vuoksi kuulu perustamissopimuksen kilpailurajoitusten soveltamisalaan.

Tanskan työoikeusistuin on tehnyt vastaavan päätöksen samanlaisessa, joskin pienemmässä tapauksessa, nojautuen *Albany*-tapauksen päätöksiin. Tanskan tapaus koski taksiryrittäjää, jota koski kollektiivinen sopimus, jonka vuoksi hänen tulisi maksaa eläkekontribuutiot. Hän kieltäytyi maksamasta näitä maksuja väittäen, että olisi kilpailulainsäädännön vastaista vaatia häntä liittymään tiettyyn eläkeskeemaan. Käytännössä tuomioistuin katsoi, että kollektiivinen sopimus oli kuitenkin lainvoimainen ja yrittäjän oli maksettava sopimukseen kuuluvat eläkemaksut.²¹

Edellä esitettyssä *Albany*-tapauksessa (ks. kohdat 193-194), ja erityisesti julkisasiamiehen lausunnossa, esitetään näkemys siitä, että kollektiivisten työehtosopimusten ei tulisi jäädä 81.1. artiklan soveltamisalan ulkopuolelle, mikäli niillä vaikutetaan työnantajien ja kolmansien osapuolten liikesuhteisiin tai sopimisen vapauteen. Varsinaisessa tuomiossa tätä ei kuitenkaan ollut. Vastaavaa argumentaatiota on nähtävissä eräissä oppikirjoissa²², joissa perusteena on, että kollektiivisissa sopimuksia tulisi analysoida kilpailuoikeuden näkökulmasta silloin, kun työnantajat käyttävät niitä keskinäiseen kilpailun rajoittamiseen. Käytännössä tämä tarkoittaisi sellaista tulkintaa, joka koskisi "valheellisia" kollektiivisiä sopimuksia, joilla työntekijäosapuoli ei ole aidossa neuvotteluasemassa.

Vastaavasti ammattijärjestöjen tarjoamat täydentävät lisäeläkejärjestelmät on saatettu katsoa kuuluvan osaksi kilpailua (esim. Ranskalaisten maanviljelijöiden Coverva-vanhuuseläkejärjestelmä, joka toimii lakisääteistä vanhuuseläkejärjestelmää täydentävänä). Eläkejärjestelmän toiminnasta vastaavalla organisaatiolla oli toiminnassaan sosiaalinen päämäärä, mutta oikeus katsoi kuitenkin, että kyse oli yhteisön tarkoittamasta elinkeinonharjoittamisesta etenkin, koska CCMSA kilpaili toiminnassaan yksityisten vakuutusyhtiöiden kanssa, huolimatta siitä, että CCMSA:lla oli lainsäädännössä määritellyt sosiaaliset päämäärät.²³

Yhtenä näkökulmana voidaan myös tarkastella kilpailuoikeudellisten sanktioiden pienentämistä. Esimerkiksi asiassa ranskalaisen *FNCBV vs. Komissio*²⁴ oikeus tulkitsi lihakarjan tuottajien ja teurastajien kattojärjestöjen määrittävän Komission varoituksista huolimatta tiettyjä minimihintoja tietyn tyyppiselle lihalle ja estävän tiettyjen lihatuotteiden tuonnin. Tuomioistuin kiinnitti huomiota siihen, että komissio vetosi aiempaan oikeuskäytäntöön koskien elinkeinonharjoittajien yhteenliittymiä ja tilannetta, jossa järjestöt tekevät kilpailuoikeudellisia rikkomuksia jäsenistönsä puolesta, jäsenten liikevaihto voidaan huomioida sakon määrittämisessä. Komissio oli pienentänyt kilpailuoikeudellisia sanktioitaan 60 %:iin normaalista ja oikeus määräsi ne takaisin 70 %:iin. Kyse on vähennetystä sanktiosta, jota on paitsi liikevaihdolla sekä perusteltu tilapäisillä toimintaympäristötekijöillä (hullun lehmän tauti) sekä sillä, että komissio puuttui ensimmäisen kerran vastaaviin sopimuksiin.

Yksinyrittäjille ja muille itsensä työllistäjille kollektiivisesta järjestäytymisestä on hyötyä erityisesti erilaisten tuki- ja neuvontapalveluiden tarjoamisessa.

3.3 Työntekijöiden järjestäytymisvapaus perusoikeutena

Itsensä työllistäjien kilpailuoikeudellisen analyysin kohdalla työntekijöiden kohdalla nousee myös keskustelu järjestäytymisvapaudesta perusoikeutena. Suomi ja muut EU-maat ovat ratifioineet ILO:n järjestäytymisvapautta koskevan sopimuksen (N:o 87). Sopimusta tulkitsevan järjestäytymisvapauskomitean käytännössä (ILO Digesta 2006, kohta 254) on todettu, että itsensä työllistäjillä tulee olla oikeus kuulua liittoon eikä järjestäytymisoikeutta tulisi tulkita pelkästään muodollisen aseman kautta.

EU-tuomioistuimen *Viking* ja *Laval* tapauksen mukaan työntekijöiden järjestäytymisvapaus ja siihen liittyvä oikeus neuvotella ja sopia kollektiivisesti sitovista vähimmäispalkoista ja muista työehdoista väistyi kilpailuvapauden tieltä. Sen jälkeen EU-lainsäädäntö on kuitenkin muuttunut uusien perussopimusten voimaan tulon myötä, mikä johtaa arvioimaan järjestäytymisvapauden ja kilpailuvapauden periaatteiden keskinäistä painoarvoa uudelleen. Teemaa on sivuttu laajasti kirjallisuudessa, eikä sitä ole tarpeen toistaa tässä selvityksessä²⁵.

²¹ AD 1996.225, LO, The Danish Confederation of Trade Unions for the General Workers Union v Taxicab owner Munir Ali Lanewala, intervenser: Danish Employers Association (in support of LO). Tapauksen toimittaja Ruth Nielssen. Ks. Myös Kollektive overenskomster og konkurrenceretten. 2001, s 27- 32.

²² Lindberg, Rainer. 2006. Elinkeinoharjoittajan käsite kilpailuoikeudessa. Kilpailuviraston selvityksiä 1/2006, s. 44.

²³ Asia C-244/94 FFSA. Yhteisön tuomioistuimen päätös, 16.11.1995.

²⁴ T-217/03 Fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV) v Commission and T-245/03 Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) and others vs. Komissio. Yhteisön tuomioistuimen päätös. 13.12.2006.

²⁵ Ks. esim. Niklas Bruun. 2010. Nordic Countries. Teoksessa Andreas Bücker and Wiebke Warneck (eds.). Viking – Laval –Rüffert : Consequences and policy perspectives. Report 111: European Trade Union Institute.

Kansainvälinen työjärjestö ILO määrittä vuonna 1998 *työntekijöiden järjestäytymisvapauden* kolmen kiellon eli pakkotyön, lapsityövoiman käytön ja syrjinnän kieltojen ohella työntekijöiden perustavaa laatua olevaksi oikeudeksi. Euroopan Unionin perusoikeuskirjaan järjestämisvapaus ja työehdoista neuvottelemisen (12 ja 26 artiklat) sisältyvät alusta alkaen (2002), joskaan eivät tuolloin vielä sitovina. Sitovaksi nämä säännökset tulivat vasta Lissabonin sopimuksella (2007), joka tuli voimaan 1.12.2009.

Sitovan perusoikeuskirjan voimaantulo loi uuden oikeudellisen perustan järjestäytymisvapauden ja kilpailuvapauden keskinäiseen arviointiin ja yhteensovittamiseen sotivina oikeusperiaatteina. Jo ennen niiden voimaantuloa Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (EIO) oli antanut käänteentekevä ratkaisun tapauksella *Demir and Baykara v. Turkey* (2008). Sen perusteella järjestäytymisvapauden katsottiin sisältävän yhdistymisvapauden lisäksi myös oikeuden ajaa työntekijöiden etuja neuvottelemalla ja sopimalla kollektiivisesti työsuhteen ehdoista ja työoloista lähtökohtina sopimusvapaus, minimistandardien kunnioittaminen ja oikeus ryhtyä tarvittaessa työtaistelutoimiin etujensa ajamiseksi.

Järjestäytymisvapaudesta oli tullut vahva oikeus, jonka ulkopuolelle voidaan vakiintuneen kansainvälisen käytännön mukaan jättää vain johtavat ja avainasemassa olevat valtion avainvirkamiehet, sotilaat ja tietyiltä osin myös poliisit. EIO:n päätös merkitsee ilmeisesti sitä, että jäsenvaltioiden tulee ottaa kyseinen päätös huomioon omaa oikeusjärjestystänsä sitovana ratkaisuna, mikä samalla merkitsee, että *kilpailuvapaus ei sinällään anna mahdollisuutta rajoittaa järjestäytymisvapautta* eikä sen pohjalta syntyneitä työehtosopimuksia.²⁶ Kyseiset periaatteet tulee ymmärtää lähtökohtaisesti valtiota sitovina periaatteina, millä voidaan odottaa olevan vaikutuksensa niin kansallisiin lainsäädäntöihin kuin myös EU-tuomioistuimen tulevaan ratkaisutoimintaan. Suomessa tällä on merkitystä myös työehtosopimusten yleissitovuudesta johtuen. Työehtosopimusten vähimmäisnormit kohdistuvat 90 prosenttiin työntekijöistä mukaan lukien myös maahan lähetetyt työntekijät.

Kuten selvityksen maiden kohdalla voidaan havainta, keskeistä on se, milloin itsensä työllistävät ryhmät (yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat, freelancerit, toimeksiantosuhteiset) tulkitaan työntekijöiksi. Tällä hetkellä selvityksen kohteena olevissa maissa eräät ryhmät rinnastetaan kilpailuoikeudellisesti mielestä työntekijöiksi, joka tuo heille mahdollisuuden kollektiiviseen sopimiseen.

²⁶ Ks. Euroopan ihmisoikeusopimuksen 8§, 2 artikla.

4. TANSKA

4.1 Itsensä työllistäjien määrittely maassa

4.1.1 Itsensä työllistäjien käsitteiden määrittelyt²⁷

Tanskalaisessa työlainsäädännössä henkilön katsotaan olevan joko työntekijä tai yrittäjä. Vastavasti tanskalainen työntekijän käsite on varsin laaja ja työntekijän määrittely on käytännössä sosiaalipartnereiden vastuulla. Käytännössä kollektiiviset sopimukset sekä eri lainsäädännön osa-alueiden tarkemmat määritykset mahdollistavat sen, että työmarkkinoiden perinteisen työntekijä-yrittäjät -dikotomian väliin jäävät ryhmät saavat lähes samat etuudet kuin työntekijät.

Tanskalaisessa keskustelussa itsensä työllistäjät kuuluvat "työmarkkinoiden kolmanteen ryhmään", joka viittaa taloudellisesti riippuvaisiin työntekijöihin, freelancereiden ja sellaisiin yksinyrittäjiin, joilla on vain muutamia asiakkaita. Tanskalaisessa ajattelutavassa nämä kaikki käsitteet rinnastuvat yleisessä keskustelussa toisiinsa. Yhteistä näille määrittelyille on se, että työn tekeminen kohdistuu joko muutamisiin asiakkaisiin tai työn suorituksesta saadaan pääasiassa verolain mukainen palkkio. Freelancereiden katsotaan kuuluvan osaksi tätä ryhmää. Toinen keskeinen osa tätä ryhmää ovat taiteilijat ja muusikot.²⁸

Tanskassa on käytössä käytännössä kaksi varsinaista määrittelyä yrittäjälle (*selvstændige erhvervsdrivende*):

1. Ensisijaisesti itsensä työllistävä yrittäjä on henkilö, joka²⁹:

- Kantaa oman työnsä kustannukset ja riskit
- Lähettää laskuja eikä saa säännöllistä palkkaa (tarkemmin palkkakuiteja) sekä
- Tekee työnsä itsenäisesti ilman määräysvaltaa

2. Tanskan tilastoviranomainen: Itsensä työllistäjä tulkitaan yrittäjäksi, jolloin yritys on joko:

- Yhden henkilön yritys tai työnantajayritys, jolla on vähintään yksi työntekijä (tällöin molempien tulee olla rekisteröityneitä arvonlisäverotusta varten)

4.1.2 Vastentahtoisen yrittäjyyden sekä näennäisyrittäjyyden keskustelu

On tärkeä tiedostaa, että taloudellisesti riippuvaisesta työstä tai itsensä työllistäjien suppeammista ryhmistä ei ole Tanskassa varsinaista dataa. Vuonna 2001 Ramboll toteutti tutkimuksen, jossa epätyypillisen työn osuudeksi työllisistä arviointiin 4-7 % erilaisin karkein kyselymenetelmin, mutta tätä lukua ei varsinaisesti seurata missään.

Näennäisyrittäjyys keskittyy Alborgin yliopiston työelämän tutkimuslaitoksen edustajan haastattelun ja tilastojen mukaan pääasiassa rakennussektorille, jossa sen kokonaisvolyymien arvioidaan olevan noin 10 000 näennäisyrittäjää, siis itsensä työllistäjää, jotka joka tapauksessa työskentelevät ainoastaan yhdelle työnantajalle ja joilla ei ole mahdollisuuksia myydä osaamistaan muille. FAOS:n mukaan keskustelu näennäisyrittäjyydestä on osoittautunut yllättävän vähäiseksi.

Näennäisyrittäjyyden osalta Tanskan verohallinto on lisännyt itsensä työllistävien valvontaa ja nykyään on vaikeampi tehdä työtä itsensä työllistäjänä, jos työ muistuttaa todellisuudessa työsuhteista työtä. Vastavasti oikeuskäytännössä yleensä hyvin laaja osa epätyypilliseen työhön liittyvistä sopimuksista katsotaan de facto työsopimuksiksi.³⁰

²⁷ Ks. Ballebye, Mette & Ourø Nielsen, Helle & Jørgensen, Carsten (2009): Self-Employed Workers in Denmark, <http://www.eurofound.europa.eu>

²⁸ Teema käy hyvin ilmi esim. raportista Ballebye & Nielsen & Jørgensen (2009).

²⁹ Tanskan työministeriö BEK nr. 1303 af 14/12/2005,

³⁰ European Labor Law Network. 2009. Characteristics of the Employment Relationship.

4.1.3 Itsensä työllistäjien asema ja haasteet

Mikäli itsensä työllistäjien tilannetta katsotaan laajemmassa perspektiivissä, on yrittäjien määrä Tanskassa laskenut selvästi 1990-luvulta erityisesti traditionaalisissa aloissa mutta lisääntynyt lähinnä rakennus- ja luovilla aloilla. Noin 6 % työllisistä yrittäjiä. Näistä itsensä työllistäjiä (ilman työntekijöitä) tai "työmarkkinoiden kolmanteen ryhmään kuuluvia" arvioidaan olevan 3 %.³¹

Yksi spekulatio, jota haastatteluissa ja muissa lähteissä sivutaan, on, että tanskalainen suhteellisen joustava työmarkkina, jossa työntekijöiden irtisanominen ja työstä työhön siirtyminen on helppoa, ei ole luonut merkittävästi näennäisyrittäjyyttä. Tämä tarkoittaa, että ammatinharjoittaminen tai yksinyrittäminen ei ole ollut työttömyyden välttämiseen tähtäävä strategia, vaan aito valinta. Ainoa poikkeus ryhmään on katsottu olevan maahanmuuttajat.³²

Edellä esitetyn määritelmän mukaisen yrittäjien sekä yksin työtä tekevien työolosuhteet ovat olleet kohtuullisen hyviä Tanskassa³³: Työtapaturmien määrä vähäinen, koettu stressi ei poikkea muista ryhmistä (yksin työtä tekeillä selkeästi alhaisempi kuin muilla ryhmillä) ja universaali sosiaaliturvajärjestelmä mahdollistaa ainakin perustason turvan kaikille ryhmille. Yrittäjyys on usein, muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta, vapaaehtoinen valinta³⁴. Tutkimuksesta riippuen joillakin aloilla yrittäjät kokevat enemmän stressiä kuin muissa ammateissa tai ovat kokevat sairastavansa enemmän nimenomaan työn intensiivisyyden takia³⁵.

Rakennusalan ammattiliitot ovat viimeaikoina pyrkineet hahmottamaan näennäisyrittäjyyttä hahmottamalla sitä yrittäjäryhmää, jotka ovat ajautuneet tilanteeseen pakosta. Tämä näkyy erityisesti Saksan ja Puolan kautta tulevissa, pääasiassa maahanmuuttajataustaisissa työntekijöissä. Keskeinen huoli liittyy siihen, että määrän uskotaan taas nousevan talouden tasapainottuessa. Käytännössä tämän ryhmän erityispiirteenä on, että he saavat palkkion sellaista sopimusta vastaan, joka vastaa kuitenkin usein tietyn ammattiliiton standardisopimusta. He eivät kuitenkaan laskuta työstään samalla tavalla kuin yrittäjät.³⁶

Työmarkkinoiden kolmannen ryhmän edustajissa (freelancerit, taloudellisesti riippuvaiset työntekijät), ei ole havaittavissa siirtymistä työttömyyteen tai normaaliin työllisyyteen, vaan valtaosa kolmannen ryhmään kuuluvista freelancereista työskentelee freelancerina omasta halustaan.³⁷

Erityisesti freelancereiden osalta tilanne on sikäli haastava, että heille täydentävä työttömyysturva on tällä hetkellä yksi keskeinen sosiaaliturvan muoto. Tanskassa käydään jatkuvaa keskustelua tämän etuuden karsimisesta tai tiukentamisesta. Käytännössä vain osa ammattiliitoista on kiinnittänyt huomiota näihin epätyypillisiin työntekijöihin muilla sektoreilla, kuin luovilla aloilla. Vastaavasti taidealojen järjestöt ovat suhteellisen hajaantuneet, jotta he voisivat kollektiivisesti neuvotella ja kehittää palveluita jäsenkunnalleen.³⁸

Freelancereiden osalta keskeisin viimeaikainen keskustelu³⁹ on liittynyt vanhemmuuden tukeen, jossa vanhempain vapaan aikana freelancer ei voi pitää yhteyttä pankkiin tai asiakkaisiin tai toteuttaa verojärjestelyjä, joista koituisi veronpalautuksia, jos haluavat säilyttää taloudelliset tuet. Toinen ongelma on se, että freelancereiden kohdalla vanhempainvapaan aikainen palkka ei nouse samalla tavalla (koska palkkaa tänä aikana ei ole) kuin naispuolisilla palkansaajilla. Käytännössä kyseinen keskustelu kuvastaa hyvin sitä, että Tanskassa itsensä työllistäjien sosiaaliturva on kohtuullisen korkealla tasolla useisiin muihin maihin verrattuna.

³¹ Mathiesen, Karin & Hvenegard, Hans (2005): Film og tv-arbejdere i rampelyset – en undersogelse af levevilkår og psykisk arbejdsmiljø for atypisk ansatte. CASA.

³² Rezaei, S. (2007): Breaking out: The Dynamics of immigrant owned businesses. Journal of Social Sciences, 3(2), 94-105.

³³ Tanskan työympäristöjä koskeva tutkimus seuraa tilannetta yksityiskohtaisesti viiden vuoden välein (www.nfa.dk).

³⁴ Bredgaard et al (2009): Felicity and atypische Beschäftigung in Dänemark. WSI-Mitteilungen 1/2009.

³⁵ Mathiesen & Hvenegard (2005)

³⁶ Ks. erityisesti Madsen, Per Kongshoj (2010): EEO Review: Self-Employment, 2010. Denmark. European Employment Observatory.

³⁷ Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. Danish Country Report, 2010.

³⁸ Freelancereiden kohdalla teemat esiintyvät sekä EEO:n että Eurofoundin maaraporteissa että www-lähteissä.

³⁹ Tämä mainitaan tanskalaisten kanssa käytävissä keskusteluissa sekä teemaa sivutaan esim. journalistiliiton keskustelufoorumeilla (tanskaksi).

4.2 Itsensä työllistäjien työoikeudellinen asema

Tanskalainen työmarkkinajärjestelmä ei ole erityisen säädelty. Työmarkkinajärjestelmä on rakennettu sopimuksen tekemisen vapaudelle. Mikäli työstä on olemassa kollektiivinen sopimus, se katsotaan Tanskalaisessa kontekstissa ”epästandardiksi”⁴⁰.

Tanskalaisessa oikeusteoriassa työoikeus on jaettu kahteen osaan. Kollektiiviseen työoikeuteen (*kollektiv arbejdsret*) sekä yksilölliseen työoikeuteen (*ansaettelsesret*). Tämän lisäksi on laki työympäristöistä, osittain laki sosiaaliturvasta sekä laki voittoa tavoittelemattomista organisaatioista (joka merkittäviltä osin säätelee esim. ammattijärjestöjen toimintaa).

Käytännössä työn suorittaminen tulkitaan tanskalaisessa työoikeudessa työsopimukseksi (*contracts for employment or contracts for service*) tai sopimukseksi palvelun toteuttamisesta itsenäisesti (engl. *self employed basis* tai tanskaksi *uafhaengige arbejdsaftaler*). Näistä ensimmäinen tarkoittaa työnantajien ja työntekijöiden (useita ilmaisuja: *arbejdstager, ansat, mederbejeder, lonmodtager*) välistä suhdetta nimitetään työsuhteeksi. Työsuhteen säännöistä seuraa vastaavasti useat muut työolinsäädännön etuudet (lomat, poissaoloihin liittyvät säännökset, täydentävän eläkkeen säännökset jne.). Näitä suhteita säädetään vahvasti kollektiivisilla sopimuksilla.⁴¹ On huomattava, että työntekijän käsite vaihtelee jokaisessa lainsäädännön osa-alueessa.

Työsuhteen tunnuspiirteitä kuvaavia kriteereitä on useita: mahdollisuus antaa ohjeita työn suorittamisesta, kuinka helppoa työnantajan on irtisanoa työn suoritus, työntekijän velvollisuus raportoida, mitkä ovat työn suorittamisen työajat, mitkä ovat taloudelliset suhteet kahden toimijan välillä, saako työntekijä yritystuloa ja käyttääkö hän työnantajan laiteita vai omiaan, kuka kantaa taloudellisen riskin jos työsuoritus ei onnistu toivotulla tavalla ja kaikkein tärkeimpänä onko työntekijä verrattavissa muihin yrityksen tavallisesti käyttämiin työntekijöihin. Käytännössä yksinyrittäjät (rekisteröityneet ammatinharjoittajat tai rajoitetut yhtiöt) rinnastuvat kuitenkin yrittäjiksi, eikä heillä ole oikeutta usein saada itselleen työntekijän statusta (FUL 1 §⁴²).

Suomalaisessa keskustelussa esiintyvää itsensä työllistäjien työoikeudellista asemaa voidaan peilata edellä kuvattuun ”työmarkkinoiden kolmanteen ryhmään”, joka sisältää taloudellisesti riippuvaiset työntekijät ja freelancerit. ”Työmarkkinoiden kolmannen ryhmän” keskustelu nousee aika ajoin esiin ja liittyy pääasiassa luoviin aloihin sekä viime aikoina myös rakennussektoriin. Tällöin keskustelu liittyy yksittäisiin asiantuntijoihin, jotka ovat järjestäytyneet ammattijärjestöihin ja voivat kuulua ammattiliittoihin ilman, että heitä tulkitaan olevan työntekijöitä tai yksinyrittäjiä.⁴³

Tällä kolmannella ryhmällä ei ole juridista erillistä määritelmää, vaan rinnastus tapahtuu joko yrittäjiin (määritelmä 1) tai työntekijöihin oikeuskäytännön tai muiden lainsäädäntöalueiden perusteella. Rinnastuskäytännöt riippuvat henkilökohtaisesta ja taloudellisesta riskistä, joka toimintaan kuuluu.

Yrittäjien henkilökohtainen ja taloudellinen riski liittyy siihen, että yrittäjä (*selvstændige erhvervsdrivende*) sitoutuu henkilökohtaisesti sopimukseen, jotka liittyvät esim. tuotteiden ja palveluiden oston, myyntiin ja toimitukseen. Yrittäjä sitoutuu yrityksen lainoihin sekä niihin virheisiin ja onnettomuuksiin, joita joko yrittäjä tai hänen palkkaamansa työntekijät aiheuttavat. Yrittäjän tulot ovat siten suoraan sidonnaisia yrityksen mahdollisiin voittoihin. Yhdessä henkilökohtaisen ja taloudellisen riskin kanssa voidaan myös asettaa vaatimuksia tietyistä toimintavapaudesta vaatimuksena vaikuttaa yrityksen mahdollisuuteen tuottaa voittoa tai tappiota.⁴⁴

Yksinyrittäjillä ja edellä mainituilla itsensä työllistäjien ryhmillä (työmarkkinoiden kolmas ryhmä) tyyppillisin työsuhteen piirre on palkkio, jonka he saavat työsuorituksesta. Tässä mielessä työsopimusten mukanaan tuomat sosiaaliturvan muodot eivät koske tätä ”kolmatta ryhmää” (esim. täysi palkka vanhempainvapaan aikana), mutta he hyötyvät usein yleisesti yrittäjille olemassa olevasta sosiaaliturvalainsäädännöstä, jota seuraavassa luvussa valotetaan.

⁴⁰ Tanskassa työsopimuslaki (Ansaettelsesbevisloven), työaikalaki (Funktionærloven) määrittävät pitkälti työntekijän oikeudellista asemaa.

⁴¹ Hyvä yleiskuvaus, jossa eri lainsäädäntöjen määrittely on yhdistetty, löytyy Hasselbalh, Ole (2010): Labor law in Denmark. 2nd Revised Edition. Wolters & Kluwer.

⁴² Toimihenkilölaki, joka säätelee toimihenkilöiden työehtoja. Laki on käytännössä ainoa poikkeus työmarkkinoiden ”vähäiseen sääteilyyn”.

⁴³ Ballebye & Nielsen & Jørgensen (2009).

⁴⁴ Tanskan selkokielinen versio <http://www.ca.dk/selvstaendig/selvstaendigogdagpenge/4412.html>

4.3 Sosiaaliturvajärjestelmä⁴⁵

4.3.1 Millä kriteereillä itsensä työllistävä pääsee sosiaaliturvan piiriin?

Lähtökohtaisesti Tanskassa on universaali sosiaaliturvajärjestelmä. Tämä tarkoittaa, että yrittäjien sekä yksinyrittäjien sosiaaliturvan perusta on samantyyppinen kuin työntekijöillä. Sosiaaliturvajärjestelmän erot on nähtävissä siinä, onko työntekijä palkansaaja vai yrittäjä. Sosiaaliturvajärjestelmässä eroa ei tehdä sen välillä, onko yrittäjällä työntekijöitä vai ei. Yksinyrittäjät rinnastetaan sosiaaliturvan näkökulmasta usein joko muihin yrittäjiin tai palkansaajiin, riippuen mistä sosiaaliturvan osatekijästä on kysymys.

Yrittäjät ja yksinyrittäjät kohtaavat erityisiä kriteereitä ja määrittelyjä seuraavissa asioissa:

- Työttömyysturva
- Sairausetuudet
- Vanhempainvapaa

Näitä erityisehtoja kuvataan seuraavassa luvussa. Muutoin tanskalainen järjestelmä ei tee eroja esim. yksinyrittäjien ja muiden yrittäjien sosiaaliturvan välillä.

4.3.2 Sosiaaliturvajärjestelmän kattavuus

Tanskassa työttömyysvakuutus on vapaaehtoinen järjestelmä, joka erottelee vakuutetut ja eivakuutetut henkilöt. Työttömyyskassat ovat työntekijöiden tai yrittäjien yhteenliittymiä. Työttömyysetuudet ovat kuitenkin pääasiassa valtion rahoittamia ja työttömäksi joutuminen edellyttää työttömäksi ilmoittautumista samalla tavalla kuin useissa muissa maissa. Mikäli henkilö ei ole työttömyyskassan jäsen, on hän oikeutettu kunnalliseen toimeentulotukeen.⁴⁶

Turva työttömyyden varalle on Tanskassa universaali. Yksinyrittäjät ja sivutoimiset yrittäjät voivat saada täydentävää työttömyysturvaa. Tämän täydentävän työttömyysturvan ehtona on, että yksinyrittäjän tulee voida olla töissä normaalina työaikana, yhden päivän varoitusajalla. Vastaavasti työntantajayrittäjät eivät voi saada täydentävää työttömyysturvaa. Käytännössä täydentävä työttömyysturva on osoittautunut keskeiseksi turvaverkoksi useille itsensä työllistäjille, tai kuten Tanskassa asiaan viitataan freelancereille tai ”kolmannelle työmarkkinaryhmälle”⁴⁷.

Mikäli yrittäjä, jolle itsensä työllistäminen on pääelinkeino (oli hänellä työntekijöitä tai ei), jää työttömäksi ja hakee kokoaikaista työttömyysturvaa, on heille olemassa paljon erilaisia vaatimuksia koskien sitä missä tilassa yritys on ennen kuin itsensä työllistävä on oikeutettu työttömyysturvaan⁴⁸.

Sairauden turva on samantasoinen kaikkien yrittäjien sekä työntekijöiden kohdalla: He voivat saada julkista sairausrahaa kahden viikon sairauden jälkeen. Lisäksi yrittäjät tai puoliset voivat ottaa vapaaehtoisen sairausvakuutuksen, joka oikeuttaa heidät saamaan korvausta ensimmäisen tai kolmannen poissaolopäivän jälkeen. Korvauksen määrä on maksimissaan 450 € viikossa. Vapaaehtoisen sairausvakuutuksen ottajalla on oikeus korkeampaan turvaan. Keskeisiltä osin yksinyrittäjät rinnastetaan palkansaajiin: he voivat saada kunnalta sairauspäivärahaa 2 viikon sairauden jälkeen, kun tietyt työllisyysvaatimukset täyttyvät. Itsensä työllistäjä voi myös ottaa vakuutuksen, joka oikeuttaa sairauspäivärahaan jo 1. tai 3. poissaolopäivästä lähtien⁴⁹.

Ollakseen oikeutettu *vanhempainvapaaseen* ja siihen liittyvään taloudelliseen tukeen yrittäjien (ml. yksinyrittäjät) on täytynyt harjoittaa ammattiaan keskimäärin 18,5 tuntia viikossa, kuuden kuukauden ajanjakson ajan, viimeisen 12 kuukauden aikana. Tämän ehdon täytyessä hän on oikeutettu kuukauden vapaaseen. Periaatteessa vanhempainraha lasketaan yrittäjien tulon perusteella. Jos tämä

⁴⁵ Luvun ensisijaisena lähtötietona on MISSOC-tietokanta sekä yhdistelmä julkaisuista Ballebye & Nielsen & Jørgensen (2009); Madsen (2010). Tämän lisäksi useita kohtia on tarkennettu yksityiskohtaisemmillä lähteillä.

⁴⁶ Danish Ministry of Employment (<http://uk.bm.dk/>, tieto haettu 29.11.2012.)

⁴⁷ Vuonna 2008 näitä sääntöjä yritettiin tiukentaa siten, että täydentävää työttömyysturvaa ja sen saamisen ehtoja tiukennettaisiin, jolla olisi ollut heijastusvaikutuksia erityisesti taidealoille. Maininta tulee vastaan useissa lehtiartikkeleissa sekä asiaan viitataan myös lähteessä Ballebye & Nielsen & Jørgensen (2009)

⁴⁸ Säännöistä selkotanskankielinen versio löytyy esim.:

<http://www.ca.dk/selvstaendig/selvstaendigogdagpenge/ophoermedselvstaendigvirksomhed.html>, tieto haettu 29.11.2012.

⁴⁹ Selkotanskaksi myös: <http://patienthaandbogen.dk/sociale-ydelsers/sociale-ydelsers/sygemelding-og-sygedagpenge-selvstendige-erhvervsdrivende-13479.html>

on negatiivinen, voi yrittäjä saada korvauksen sairauspäivärahavakuutuksen kautta. Tämä on siis yrittäjille erityinen mahdollisuus, jota ei palkansaajilla ole⁵⁰.

Vanhemmuuden taloudellinen tuki on sama kuin palkansaajilla eli yrittäjä (ml. yksinyrittäjä) voi saada viikoittaisen maksun ensimmäiseltä neljältä viikolta ennen (*expected confinement*) sekä 14 viikkoa synnytyksen jälkeen. Miespuoliset palkansaajat tai yrittäjät voivat saada kaksi palkallista viikkoa synnytyksen jälkeen. Tämän jälkeen molemmat vanhemmat voivat jakaa keskenään 32 viikon vapaan. Turva tapaturmien varalle sekä toimeentuloturva on Tanskassa universaali viimekätinen turvaverkko, joka kattaa kaikki työntekijät ja yrittäjät.

Eläkkeen osalta voidaan todeta, että kaikki tanskalaiset ovat oikeutettuja kansaneläkkeeseen tietyin ehdoin. Tämän lisäksi täydentävä eläkejärjestelmä määrittää eläkkeen kokonaistason (*arbejdsmarkedets tillægspension*, ATP). Sellaiset työntekijät, jotka ryhtyvät yrittäjiksi pysyvät täydentävän eläkejärjestelmän piirissä, jos maksavat kontribuutiota 3 vuoden aikana. Eläkekontribuutio on 8 % palkkatulosta tai yrittäjätulosta. Vastaavasti täydentävän eläketurvan osalta kontribuutio on 36 € kuussa, jonka yrittäjien on maksettava kokonaan, kun taas palkansaajien kohdalla 2/3 maksaa työnantaja.

Varsinaisesti työsuojelua tai julkisesti rahoitettua työterveydenhuoltoa yksinyrittäjillä ei ole ei ole. Sen jälkeen kun yrittäjä palkkaa yhdenkin työntekijän, hänestä tulee työnantaja ja hän joutuu huolehtimaan työpaikan hyvinvoinnista ja hänen on varauduttava työsuojelutarkastuksiin työsuojeluviranomaisen toimesta (AT, Arbejdstilsynet). Jos yksinyrittäjät työskentelee yksin (ei toimeksiantajan tiloissa) on hänen huolehdittava itse siitä, että työympäristö täyttää työympäristölainsäädännön asetamat vaatimukset.

4.3.3 Muut julkiset palvelut tai tuki itsensä työllistäville

Itsensä työllistäjille / työmarkkinoiden kolmannelle ryhmälle on suhteellisen vähän erityisiä tukipalveluita. Suurin osa näiden ryhmien edunvalvonnasta kuuluu eri ammattijärjestöille sekä näiltä saataville neuvonta- ja tukipalveluille.

Tanskassa yrittäjät saavat useimmiten sosiaaliturvan "perustan". Lisäksi yleinen asenneilmapiiri yrittäjyyttä kohtaan on positiivinen ja erilaisia kannustinmekanismeja on kehitetty. Nämä kannustinmekanismit ovat kuitenkin pääasiassa laajempaan kasvuyrittäjyyteen tähtäviä. Näitä tukitoimia on ollut useita viimeaikaisissa hallitusohjelmissa ja jokainen toimenpide on ollut kohdistunut johonkin tiettyyn erityisteemaan tai erityisryhmään.⁵¹

Poikkeuksena on ollut vuonna 2010 käynnistetty etnisen yrittäjyyden tukiohjelma, joka kartoittaa myös maahanmuuttajataustaisia yksinyrittäjiä, perheyityksiä sekä yksin työskenteleviä maahanmuuttajia ja on pitänyt sisällään palvelujen kehittämistä kuudessa alueellisessa keskittymässä.

4.4 Kollektiivinen sopiminen ja kilpailuoikeudelliset näkökulmat

Tanskassa on vahva "vapaaehtoisen sopimisen kulttuuri", jossa kollektiivisilla sopimuksilla voidaan sopia useista asioista. Suurin osa työntekijöistä (85 %) kuuluu ammattiliittoihin. Tämän lisäksi yrittäjien (ml. yksinyrittäjät) järjestäytyminen on yleistä. Yrittäjät, joilla on vain yksi työntekijä voivat liittyä puhtaisiin ammattijärjestöihin.

Tanskalaisessa työoikeudessa ei säädetä kollektiivisten sopimusten sisällöistä tai vaikutuksista. Kollektiivinen sopimus määrittyy käytännössä oikeusteorian ja oikeuskäytännön kautta, joka määrittää kollektiiviset sopimukset työntekijöiden organisaation ja työnantajan väliseksi sopimukseksi koskien työsuhteeseen tai sopimusosapuolten väliseen suhteeseen liittyvää palkkaa tai työoloja. Käytännössä työnantaja- ja työntekijöiden organisaatiot on tanskalaisessa lainsäädännössä tulkittu erittäin väljästi.⁵²

Varsinaisesti yksinyrittäjät (*self-employed without employees*) eivät voi yleensä kuulua työmarkkinajärjestöihin. Vastaavasti sellaiset itsensä työllistäjät, jotka kuuluvat ns. "työmarkkinoiden kolmanteen ryhmään", voivat kuulua yksilönä alakohtaisiin ammattijärjestöihin ja -liittoihin huolimatta siitä katsotaanko heidät verotuksellisesti työntekijöiksi tai yksinyrittäjiksi. Yhteistä näille ryhmille on se, että he saavat toimeksiantosopimusten mukaisen palkkion (eivät palkkaa, eivätkä lähetä yksittäisiä laskuja,

⁵⁰ <http://www.statens-adm.dk/Forsikring/Ejere-af-enkeltmandsvirksomhed-eller-IS>, viitattu 29.11.2012

⁵¹ Madsen (2010).

⁵² Hasselbalh, Ole (2010): Labor law in Denmark. 2nd Revised Edition. Wouters & Kluwer, 40.

kuten rakennussektorilla). Tässä mielessä "työmarkkinoiden kolmas ryhmä" ja freelancerit kuuluvat usein useisiin ammattiliittoihin pyrkien maksimoimaan hyötynsä.

Keskeisin suomalaista itsensä työllistäjien keskustelua sivuava yksinyrittäjiä ja pienyrittäjiä sisältävä järjestö on Tanskan pienten- ja keskisuurten yritysten liittoon (Håndværksrådet, HVR). Tämän lisäksi Tanskan Julkaisualan järjestöön kuuluu myös useat "itsenäisesti julkaisutoimintaa harjoittavat". Kollektiivinen neuvottelemine tapahtuu hyvin sektorispesifistä ja on painottunut ensisijaisesti luoviin aloihin. Tämän lisäksi useat luovien alojen liitoista neuvottelevat myös yksittäisiä sopimuksia suuren työnantajien kesken.

Tämä koskee erityisesti luovia aloja (taiteilijat, muusikot) sekä journalisteja.⁵³ Keskeinen tällainen toimija on tanskan Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, HK). HK:lla on oma osastonsa, joka keskittyy freelancereiden etujen ajamiseen. HK/Freelancer, osasto ei kuitenkaan osallistu jäsentensä kollektiiviseen sopimiseen.

Viime aikoina on kuitenkin keskusteltu tanskalaisen mallin vaarantumisesta ja sen ulkopuolelle jäävistä ryhmistä.⁵⁴ Tällöin puhutaan erityisesti "työmarkkinoiden kolmannesta ryhmästä", johon kuuluvat määräaikaista työ- tai muulla sopimuksella toimivat, freelancerit tai osa-aikatyöntekijät. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että useat kollektiiviset sopimukset edellyttävät työntekijöiden (sisältäen tässä myös vastaavia toimia tekevät freelancerit tai ammatinharjoittajat) toimineen tehtävässään 9-12 kuukautta ennen kuin he ovat oikeutettuja, esim. koulutukseen tai täyteen palkkaan vanhempain vapaalta.

Käytännössä freelancer-ryhmät ovat organisoituneet alakohtaisiin ammattiliittoihin ja neuvottelevat kollektiivisia sopimuksia minimipalkkoista ja -palkkioista sekä tekevät jäsentensä kanssa standardisopimuksia yksittäisten työnantajien tai freelancereiden tai työnantajajärjestöjen kanssa. Neuvottelujen sisältö koskee yleensä minimihintoja sekä ns. standardisopimuksia. Seuraavaan taulukkoon on koottu keskeiset järjestöt ja kollektiiviset sopimukset. On huomattava, että suurin osa liitoista on kytköksissä työttömyysvakuutuskassaan.

Ammattijärjestöt	Kollektiivisen sopimisen sisällöt
Dansk Artist Forbund (DAF)	Työntekijät ja itsensä työllistäjät sekä taloudellisesti riippuvaiset työntekijät Sopimus minimipalkkioista useiden toimijoiden kanssa: Esim. Radio Denmark, Tuottajajärjestöt
Dansk Skuespillerforbund (DSF)	Näyttelijät, oopperalaulajat, tanssijat, koreografit. Kollektiiviset sopimukset ja standardisopimus pohjat. Työttömyysvakuutuskassa
Danske Dramatikere (DDF)	Teatteri, radio, televisio ja muut käsikirjoitusalat. Kollektiiviset sopimukset palkkioista ja standardisopimus pohjat (yleensä freelancereita, toimeksiantosuhteisia tai määräaikaista).
Film- og TV-Arbejderforeningen	Eryteisesti Freelancereiden organisaatio TV- ja elokuva-alalla, mutta myös muilla luovilla aluilla. Neuvottelee tuottajajärjestöjen kanssa erillisiä sopimuksia (ei kollektiivinen) palkkioista. Koulutuspalvelut freelancereiden erittäin alhaisilla hinnoilla
Danske Filminstruktører	Ei kollektiivista sopimusta suoranaisesti Standardisopimusmalli

⁵³ Ballebye & Nielsen & Jørgensen (2009).

⁵⁴ Esim. Larsen, Trine P. (2011): Insidere og outsiders - den danske models rækkevidde. FAOS:n tutkimuksia.

Foreningen af danske Sceneinstruktører, FDS	Standardisopimukset, joita se solmii teattereiden, teatterijärjestöjen tai DR:n kanssa. Sopimus pienten teattereiden kanssa (FAST), joka sisältää myös työeläkesopimuksen.
Dansk Komponistforening, DKF, Dansk Musikerforbund, DMF ja muut	Kollektiiviset sopimukset DR:n kanssa sekä muiden suurempien alueellisten orkestereiden tai musiikkitalaajien kanssa ⁵⁵

Suurin osa edellä mainituista järjestöistä kuuluu ammatinharjoittajien kattoliittoon (FTF) ja tätä kautta ovat oikeutettuja kuulumaan työttömyyskassaan.

Tanskan journalistiliittolla (Dansk Journalistforbund) on oma osasto, joka on erikoistunut freelance-reihin. Jäsenet ovat laaja joukko journalisteja, viestintä-alan ammattilaisia, valokuvaajia ja graafikoita. Journalistiliitolla on kollektiivissa sopimuksia ja palkkaskaaloja useiden viestintäalan yritysten kanssa, mukaan lukien keskeiset päivälehdet, TV-asetat, Dansk Radio sekä TV2. Tanskan journalistiliitolla on noin 75 kollektiivista sopimusta suhteellisen pienellä markkina-alueella. Sopimukset vaihtelevat laajoista, keskeisten päivälehtien kanssa tehdyistä sopimuksista hyvin pieniin sopimuksiin. Ammattiliiton yhteyshenkilöverkosto työpaikoilla on keskeinen liiton toimintaverkosto.

Merkittävin tapaus, myös liiton mielestä, on vuoden 2007 Allerin boikotti, jossa Aller Press pyrki saanelemaan jälleenmyynnin hintoja muille Aller ryhmän osapuolille. Tämä aiheutti työtaistelutoimenpiteitä ja Aller Press toipui vaatimuksiin sen jälkeen, kun Tanskan markkinaoikeus katsoi, että ammattiliitto oli oikeutettu työtaistelutoimenpiteisiin sellaisten työntekijöiden puolesta, jotka eivät olleet pysyvästi työnantajan palveluksessa.⁵⁶

Vastaavasti tanskalaisten kilpailuviranomaisten päätöksessä⁵⁷ on kumottu aiempi päätös kieltää Tanskan journalistiliiton lehtisen (jossa eritellään palkkasuosituksia freelancereille). Päätöksessä erotellaan yksityiskohtaisesti freelancer journalistien ("työmarkkinoiden kolmas ryhmä") sekä yksinyrittäjinä toimivien tilannetta.

Yhteistä näille luovien alojen järjestöille on se, että niiden tekemät standardisopimukset ja kollektiiviset sopimusneuvottelut kompensoivat sitä, että kyseiset alat jäisivät "normaalien" kollektiivisten sopimusten ulkopuolelle. Yleensä yksittäinen itsensä työllistäjä henkilö kuuluu useampaan liittoon, jotta hänen etunsa ovat mahdollisimman laajat.

⁵⁵ Hyvä yleiskatsaus taulukossa tarkoitettiin kollektiivisiin sopimuksiin löytyy esim.: Bertelsen & Kofmann & Munk Plum (2011). International Encyclopaedia for Competition Law. Wolters & Kluwer.

⁵⁶ Tanskan journalistiliiton sähköpostikommentti. Kommentin sisältö löytyy myös aika tarkasti liiton toimintakertomuksesta Dansk Journalistforbund. Annual Report 2009. .

⁵⁷ <http://www.kfst.dk/en/competition/national-judgements/kendelser/alle-kendelser-siden-1996/dansk-journalistforbund-ctr-konkurrenceraadet/> (tieto haettu 13.12.2012)

5. RUOTSI

5.1 Itsensä työllistäjien määrittely maassa

5.1.1 Itsensä työllistäjien käsitteiden määrittelyt

Ruotsissa palkansaajan (työntekijän) ja yrittäjien välinen määrittely on varsin selvä: henkilö on virallisesti joko yrittäjä tai palkansaaja. Toisin sanoen Ruotsissa ei ole käytössä määritelmää näiden väliin sijoittuville henkilöille ja kaikki itsensä työllistäjät luokitellaan virallisesti yrittäjiksi. Arkikielessä itsensä työllistäjiksi lasketaan usein myös henkilöt, jotka ovat töissä omistamissaan yrityksissä. Tätä määrittelyä ei kuitenkaan juurikaan sovelleta virallisissa tilastoissa, sillä nämä henkilöt ovat verotuksen ja sosiaaliturvan näkökulmasta rinnastettavissa palkkatyöntekijöihin.⁵⁸

Se, onko kyseessä yrittäjä vai palkansaaja, määräytyy ennen kaikkea verolainsäädännön ja verokortin mukaan. Tältä pohjalta tehtyä määrittelyä sovelletaan käytännössä myös kaikissa muissa tarkoituksissa (esim. sosiaaliturvajärjestelmässä).⁵⁹ Verolainsäädäntö ei tee eroa sen mukaan, onko kyseessä yksinyrittäjä vai työnantajayrittäjä.

Palkansaajat maksavat ns. A-veroa (*anställd skatt, A-skatt*) siten, että työnantaja pidättää palkasta ennakonpidätyksen ja maksaa sosiaalimaksut (työnantajamaksut). Sen sijaan, jos työnantajalla ei ole kiinteää toimipaikkaa Ruotsissa, maksaa työntekijä itse verot ja maksut SA-veron muodossa (*särskild A-skatt*). Elinkeinotoimintaa harjoittavat yrittäjät puolestaan maksavat itse sosiaalimaksut ja verot kuukausittain ns. F-veron (*företag skatt, F-skatt*) muodossa. F-veroa tulee hakea erikseen erillisellä lomakkeella, jonka perusteella Ruotsin veroviranomainen (*Skatteverket*) arvioi henkilöiden kelpoisuuden F-veron piiriin.⁶⁰ Sellaiset yrittäjät, jotka saavat lisäksi palkkatuloja, maksavat sekä F-että A-veroa (*FA-skatt*).⁶¹

F-verokortin saamiseksi hakijan tulee täyttää kolme kriteeriä: liiketoiminnan on oltava 1) ammattimaista, 2) itsenäistä (ei riippuvainen yhdestä työnantajasta), 3) voittoa tavoittelevaa. Käytännössä yrittäjäksi lasketaan näin ollen sellaiset henkilöt, joiden ammatillinen toiminta vastaa näitä kolmea kriteeriä, ja jotka ovat rekisteröityneet F-verolomakkeelle (*F-skattesedel*).⁶²

5.1.2 Vastentahtoisen yrittäjyyden sekä näennäisyrittäjyyden keskustelu

Ruotsissa ei ole olemassa määritelmää riippuvaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle, joka sijoittuu yrittäjän ja palkansaajan väliin (vrt. Saksassa käytetty ”palkansaajan kaltainen henkilö”). Itsensä työllistäjien erottaminen taloudellisesti riippuvaisista työntekijöistä (näennäisyrittäjistä) perustuu ennen kaikkea yllä mainittuun itsenäisyyden kriteeriin.⁶³

2000-luvun puolivälissä Ruotsissa käytiin keskustelua yrittäjien työn sääntelystä liittyen silloisen pääministeri Fredrik Reinfeldtin ehdotukseen F-verolomakkeen muuttamisesta siten, että siitä poistettaisiin vaatimus osoittaa useiden työnantajien olemassaolo voidakseen rekisteröityä yrittäjäksi. Tämä ehdotus toteutuikin vuoden 2009 alusta lähtien. Tällä hetkellä yrittäjyyden kriteerin täyttämisen edellyttää, että hakijalla on ”yksi tai muutama” (*en eller fåtal*) toimeksiantaja.⁶⁴ Aikaisemmin vaatimukset toimeksiantajien määrästä olivat tiukemmat, mutta niitä löyhennettiin vuoden 2009 alusta. Keskeistä on, että uusien sääntöjen mukaan myös sellaiset yrittäjät, jotka aloittavat liiketoiminnan edellisen työnantajansa kanssa, voivat saada F-verokortin.⁶⁵

Työntekijöiden ammattiliittojen keskusliitto Landsorganisationen (LO) suhtautui uudistukseen kriittisesti peläten sen heikentävän henkilöiden työoikeudellista asemaa lisäämällä sellaisia työsuhteita, jossa itsensä työllistäjiksi luokitellut henkilöt ovat todellisuudessa riippuvaisia yhdestä työnantajasta, (näennäisyrittäjyys). Sen sijaan Ruotsin elinkeinoelämän keskusliitto (Svenskt Näringsliv) kannatti

⁵⁸ Brunk, Thomas & Anderson, Paul / Oxford Research (2009): Sweden: Self employed workers. Eurofound. <http://www.eurofound.europa.eu>

⁵⁹ Engblom, Samuel (2008). The Social Protection of Self-employed Workers in Sweden.

⁶⁰ www.nordisketax.net (tieto haettu 23.11.2012)

⁶¹ www.skatteverket.se (tieto haettu 23.11.2012)

⁶² Brunk & Anderson (2009).

⁶³ www.skatteverket.se (tieto haettu 23.11.2012)

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Katso esim. www.skatteverket.se

ehdotusta ja katsoi sen yksinkertaistavan yrittäjäksi ryhtymisen prosessia ja siten vähentävän työtömyyttä.⁶⁶

Näennäisyrittäjyyden ilmiön laajuudesta, taloudellisesti riippuvaisten henkilöiden määrästä tai vuoden 2009 uudistuksen vaikutuksista ei ole olemassa virallisia raportteja tai arvioita. 2012 keväällä päätettiin tähän liittyvän arvion käynnistämisestä⁶⁷.

Ruotsin veroviranomaisen edustajan mukaan näennäisyrittäjyyden ongelmista on kuitenkin merkkejä myös Ruotsissa. Esimerkiksi vuonna 2005 noin 70 000 F-verokorttihakemuksesta hylättiin noin 750, pääosin siksi hakijat eivät täyttäneet itsenäisyyden kriteeriä eli olivat liian riippuvaisia yhdestä työnantajasta. Lisäksi ko. henkilön arvion mukaan myös monet hyväksytyistä hakijoista eivät täytäneet tätä kriteeriä, sillä viranomaisten seuranta tässä asiassa on varsin vähäistä.⁶⁸

5.1.3 Itsensä työllistäjien asema ja haasteet

Ruotsin yrittäjistä (*self-employed*) noin 63 % on yksinyrittäjiä. Heidän osuus työllisistä on pysynyt lähes samalla tasolla viimeisen kahden vuosikymmenen aikana.⁶⁹ Yhteensä yrittäjiä (ml. yksinyrittäjät ja työnantajayrittäjät) oli Ruotsissa noin 440 000 vuonna 2007, mikä oli noin 10 000 enemmän kuin vuonna 2000. Kaikista yrittäjistä nuoria (16–24) oli noin 10 000, kun taas 55–64 -vuotiaita oli noin 122 000. Yrittäjien määrä näyttäisi olevan suurin vähittäismyynti- ja henkilökohtaisten palveluiden sektoreilla. On syytä huomata, että yksinyrittäjät ja työnantajayrittäjät erotetaan tilastoissa vain hyvin ylätasolla eikä esimerkiksi toimialakohtaisissa tilastoissa tätä jakoa enää sovelleta.⁷⁰ ”Taloudellisesti riippuvaisista työntekijöistä” ei Ruotsissa ole käytännössä lainkaan tietoja tai virallisia tilastoja.

Ruotsissa yrittäjien (ml. yksinyrittäjät) viikoittaiset työajat (39,7 tuntia) ovat selvästi suuremmat kuin palkansaajilla (29,5 tuntia), mutta vastaavasti työtyytyväisyys yrittäjillä korkeampi kuin palkansaajilla.⁷¹ Yrittäjien etuja valvovan Företagarna-järjestön toteuttamassa selvityksessä kävi myös ilmi, että monet yrittäjät joutuvat työskentelemään terveydentilasta riippumatta ja kansallisina vapaapäivinä.⁷²

2000-luvulla Ruotsissa on käyty keskustelua siitä, miten sosiaaliturvajärjestelmä vaikuttaa itsensä työllistäjien työoloihin. Tätä on kuvattu tarkemmin luvussa 5.3.

5.2 Itsensä työllistäjien työoikeudellinen asema

Ruotsissa yrittäjien asema ja määrittely suhteessa palkansaajiin perustuu ennen kaikkea verolainsäädäntöön (katso luku 5.1.1), jonka pohjalta ”itsensä työllistäjiksi” (Ruotsin tapauksessa yrittäjiksi) lasketaan F-verolomakkeen saaneet henkilöt. Muussa tapauksessa henkilön katsotaan olevan palkansaaja, jolloin häntä koskee henkilöä normaali työlainsäädäntö.⁷³

Vaikka virallisesti työlainsäädännössä ei olekaan määrittelyä taloudellisesti riippuvaisille työntekijöille, todetaan laissa kuitenkin seuraavaa: *“The term “employee” as used in this Act shall also include any person who performs work for another and is not thereby employed by that other person but who occupies a position of essentially the same nature as that of an employee. In such circumstances, the person for whose benefit the work is performed shall be deemed to be an employer.”*⁷⁴ Tämän määritelmän piiriin kuuluvista henkilöistä on käytetty termiä ”riippuvaiset toimeksiannon saajat” (*beroende uppdragstagare*). Sen ei kuitenkaan katsota juridiselta sitovuudeltaan ja merkitykseltään missään määrin vastaavan esimerkiksi Saksan ”palkansaajan kaltaiset henkilöt” -määritelmää. Nykyisin vallalla on käsitys, että työntekijän varsin laaja määritelmä Ruotsissa pitää nykyisin sisälleen myös tähän ryhmään kuuluvat henkilöt ja näin ollen koko 1940-luvulla lainsäädäntöön tullut

⁶⁶ Brunk & Anderson (2009).

⁶⁷ Skatteutskottet begär utvärdering av effekterna av F-skattereformen. Ruotsin parlamentin lehdistötiedote 28.2.2012 www.riksdagen.se

⁶⁸ Brunk & Anderson (2009).

⁶⁹ Anxo, Dominique / Centre for European Labour Market Studies (CELMs) (2010): EEO Review: Self-employment, 2010. Sweden. European Employment Observatory.

⁷⁰ Anxo (2010) sekä Brunk & Anderson (2009).

⁷¹ Self-employed workers: industrial relations and working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

⁷² Brunk & Anderson (2009).

⁷³ Ibid.

⁷⁴ Employment (Co-Determination in the Workplace) Act. SFS 1976:580. www.regeringen.se

määritelmä ”riippuvaisista toimeksiannon saajista” on vanhentunut.⁷⁵ On myös syytä huomata, että edellä mainitulla ”riippuvaiset toimeksiannon saajat” –määritelmällä ei ole käytännössä merkitystä seuraavaksi käsiteltävän sosiaaliturvajärjestelmän kannalta.

5.3 Sosiaaliturvajärjestelmä

Ruotsissa sosiaaliturvajärjestelmä on yleisesti ottaen varsin kattava, minkä vuoksi myös suomalaisen itsensä työllistäjien määritelmän alle kuuluvien henkilöiden (yksinyrittäjien ja Ruotsissa ilman virallista määritelmää olevien ”taloudellisesti riippuvaisten työntekijöiden”) asema sosiaaliturvan näkökulmasta ei ole niin merkittävä kuin monissa muissa maissa. Lisäksi sosiaaliturvajärjestelmän kannalta erot yksinyrittäjien ja palkansaajien välillä ovat melko vähäiset eikä yksinyrittäjien ja työnantajaryhtymien välillä ole lainkaan eroavaisuuksia. Kuitenkin myös Ruotsissa yrittäjien sosiaaliturvaan liittyy joitakin haasteita.⁷⁶

Sairauskorvausten osalta yrittäjät eivät – toisin kuin palkansaajat – ole oikeutettuja sairauspäivärahoihin (*sick pay*), mutta voivat sen sijaan hakea sairauskorvauksia (*sickness benefit*) samoilla ehtoilla kuin työsuhteessa olevat 15–90 sairauspoissaolopäivien osalta. Korvausten tasossa ei näiden ryhmien välillä ole eroa. Yrittäjät voivat kuitenkin valita, kuinka monen päivän jälkeen korvauksia maksetaan (vaihtoehdot 1, 3 tai 30 päivää). Palkansaajille korvauksia aletaan maksamaan yhden päivän jälkeen. Yrittäjien osalta maksujen määrä riippuu siitä, kuinka pitkän korvausajan hän valitsee. Toinen ero näiden ryhmien välillä on siinä, että yrittäjien SGI (*Sick benefit grundig income*), jonka perusteella korvaukset maksetaan, määräytyy pääsääntöisesti liikevaihdon perusteella kun taas työsuhteessa olevilla se määräytyy palkkatyön vuositulojen mukaan.⁷⁷

Ruotsissa on käyty keskustelua siitä, miten sosiaaliturvajärjestelmä huomioi kausiluonteiset tulot. Suurin kritiikki on kohdistunut siihen, että sosiaaliturvajärjestelmä ei ota huomioon sesonkiluonteista vaihtelua tuloissa esimerkiksi sairauskorvauksia tai vanhempainvapaata laskettaessa. Kritiikin mukaan yrittäjät eivät näin ollen saa täysiä korvauksia esimerkiksi sairastumisen tuomiin tulonmenetyksiin sesonkikaudella, jolloin suurin osa vuosittaisesta tulosta muodostuu. Tämä perustuu siihen, että tuet lasketaan keskimääräisen päivittäisten tulojen mukaan.⁷⁸

Vuonna 2010 hallitus julkisti useita uudistuksia yrittäjien (*self-employed*) sosiaaliturvajärjestelmään (työttömyysvakuutus, sairauspäiväraha ja vanhempainvapaa). Uudistusten tavoitteena on luoda selkeämmät säännöt yrittäjien ja taloudellisesti riippuvaisten henkilöiden tasa-arvoisemman kohtelun tueksi sekä tehdä muutos palkansaajasta yrittäjäksi turvallisemmaksi. Esimerkiksi henkilö, joka on perustanut yrityksen voi silti saada työttömyyskorvausta yrityksen kahden ensimmäisen toimintavuoden ajalta perustuen aikaisemman työsuhteen tulosarvoon. Lisäksi esimerkiksi yrittäjien saamia korvauksia sairaan lapsen hoidosta koituvista tulonmenetyksistä lisättiin. Näillä uudistuksilla on arvioitu olleen positiivisia vaikutuksia yrittäjien asemaan ja riippuvaisten työsuhteiden muuttamiseksi aidoksi yrittäjyydeksi.⁷⁹

5.4 Kollektiivinen sopiminen

Ruotsissa itsensä työllistäjät luokitellaan kilpailuoikeudellisesta näkökulmasta katsoen yrittäjiksi ja näin ollen heitä (yksinyrittäjiä) edustavat ennen kaikkea työnantajaorganisaatiot ja erityisesti pk-yritysten edunvalvontajärjestöt (esim. Företagarna ja Företagarförbundet). Ruotsissa ei ole ”harmalle alueelle” sijoittuvien (taloudellisesti riippuvaisten) itsensä työllistäjien etuja ajavia työntekijäjärjestöjä eivätkä edellä mainitut työnantajien edunvalvontaorganisaatiot harjoita kollektiivista sopimista itsensä työllistäjien puolesta.⁸⁰

Ruotsissa on ollut joitakin oikeustapauksia liittyen palkansaajan määritelmään. Esimerkiksi yhdessä tapauksessa vuodelta 1987 freelancer-journalisti piti itseään palkansaajana, koska hän oli työskennellyt yhdelle lehdelle jo pitkään ja katsoi olevansa vastuussa lehden tietyn osan toimittamisesta. Lisäksi lehti maksoi hänelle sosiaaliturvamaksuja ja lomarahoja. Oikeus kuitenkin katsoi, että free-

⁷⁵ Engblom (2008).

⁷⁶ Pedersini, Roberto (2002): 'Economically dependent workers', employment law and industrial relations. www.eurofound.europa.eu; sekä Brunk & Anderson (2009).

⁷⁷ Brunk & Anderson (2009).

⁷⁸ Self-employed workers: industrial relations and working conditions. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

⁷⁹ Anxo (2010).

⁸⁰ Brunk & Anderson (2009).

lancer ei ole palkansaaja ja vetosi erityisesti yleiseen käsitykseen freelancer-toimittajien työn luonteesta. Lisäksi freelancer teki töitensä kotona, hänelle maksettiin vain toimittamistaan töistä ja hän oli myös vapaa työskentelemään muille lehdille. Myös muutamissa muissa freelancer-journalisteja koskevissa tapauksissa oikeus on päätynyt samaan ratkaisuun. Vuonna 1997 oikeus päätti, että huoltoasemia johtavat henkilöt eivät niin ikään täytä palkansaajan määritelmää ja heidät luokitellaan yrittäjäksi (vuoden 1969 päätöksen mukaan huoltoasemien johtajat määriteltiin aiemmin bensayhtiöiden työntekijöiksi). Sen sijaan vuonna 1977 oikeustapauksessa vain tietyn ompelukoneyhtiön tuotteita myynyt henkilö luokiteltiin palkansaajaksi. Henkilö sai myydä vain ko. yhtiön ompelukoneita, mutta muita tuotteita hän sai myydä vapaasti. Lisäksi yhtiö antoi henkilölle tarkat ohjeet koneiden myymiseksi ja lisäksi maksoi henkilön sosiaaliturvamaksuja.⁸¹

⁸¹ Nilsson, Ingrid (1998): The Impact of the Competition Rules on Collective Agreements. Graduate thesis. Faculty of Law, Lund University.

6. SAKSA

6.1 Itsensä työllistäjien määrittely maassa

6.1.1 Itsensä työllistäjien käsitteiden määrittelyt

Saksankielisellä termillä *Selbständige* (*self-employed*) viitataan ensisijaisesti yrittäjiin, joista vain ilman muita työntekijöitä toimivien yksinyrittäjien (*Selbständige ohne Mitarbeiter*) voidaan katsoa kuuluvan suomalaisen itsensä työllistäjien määritelmän piiriin. Saksan kohdalla erityisen mielenkiintoisia ovat yksinyrittäjät, jotka ovat riippuvaisia vain yhdestä toimeksiantajasta. Tästä ryhmästä käytetään termiä *arbeitsnehmerähnliche Person* (vaihtoehtoisesti *arbeitsnehmerähnliche Selbständige*), joka mainitaan työlainsäädännössä (luku 6.2) ja sosiaaliturvalainsäädännössä erityisesti eläketurvan osalta (luku 6.3.2).

6.1.2 Vastentahtoisen yrittäjyyden sekä näennäisyrittäjyyden keskustelu

Vastentahtoisen yrittäjyyden ja näennäisyrittäjyyden keskustelua on käyty Saksassa jo useiden vuosikymmenten ajan. 1980-luvulla keskusteluun nousi näkemyksiä siitä, että yrittäjäksi ryhdytään yhä useammin vastentahtoisesti taloudellisesta pakosta tai työntekijöiden ulkoistamisen seurauksena. Jälkimmäisestä on käytetty termiä näennäisyrittäjä (*Scheinselbständige*) tai riippuvainen yrittäjä (*abhängig beschäftigte Selbständige*). Poliittinen keskustelu Saksassa on keskittynyt ennen kaikkea työttömyydestä seuraavaan (vastentahtoiseen) yrittäjyyteen, kun taas lainopillisessa keskustelussa huomio on kiinnittynyt palkkatyösuhteiden ja työnantajien velvollisuuksien (sosiaaliturvamaksujen) välttämiseen tähtäävään näennäisyrittäjyyteen. Työttömyydestä seuraavaa yrittäjyyttä on pyritty tukemaan voimakkaasti Saksassa erilaisten yrittäjyystukiohjelmien kautta (katso luku 6.3.3). Näennäisyrittäjyyden osalta keskustelu on ollut epävirallista eikä näennäisyrittäjyyttä ole yksiselitteisesti määritelty tällä hetkellä. Epävirallisessa keskustelussa on tunnistettu mm. seuraavia kriteereitä, joiden pohjalta henkilö voidaan tulkita näennäisyrittäjäksi erotukseksi yrittäjästä.⁸²

- ei työllistä muita henkilöitä, työskentelee yksin
- työskentelee pääasiassa tai ainoastaan yhdelle asiakkaalle
- riippuvainen yhden asiakkaan toimeksiannoista
- toimii integroituna toimeksiantajan organisaatioon (esim. työskentelee toimeksiantajan tiloissa)
- noudattaa toimeksiantajan asettamia työaikoja tai esimerkiksi käyttää organisaation työasua
- toimi ennen yrittäjäksi ryhtymistä nykyisen toimeksiantajansa alaisena
- toimeksiantajalla on alaisia, jotka työskentelevät samoissa tehtävissä kuin yrittäjäkin
- yrittäjällä ei ole omaa toimipistettä, käyntikorttia tai pääomaa

Erityisesti tietyillä toimialoilla, esimerkiksi jälleenmyynnissä, lihanjalostuksessa, kuljetusalalla ja yksityisissä palveluissa on tapana muuttaa vakinainen työsuhde ”taloudellisesti riippuvaiseksi työksi” kustannusten vähentämiseksi.⁸³

6.1.3 Itsensä työllistäjien asema ja haasteet

Saksassa vuonna 2009 arviolta noin 4,2 miljoonaa ihmistä (11 % työllisistä) oli yrittäjiä (*self-employed*). Näistä vastaavasti 56 % eli noin 2,4 miljoonaa oli yksinyrittäjiä (*self-employed without employees*). Miehistä yksinyrittäjiä oli noin 51 % ja naisista 66 % kaikista yrittäjistä (*self-employed*).⁸⁴ Dieter Bögenholdin ja Uwe Fachingerin mukaan viimeisten vuosien yrittäjyyden ja yksinyrittäjyyden kehityksessä Saksassa on tunnistettavissa viisi keskeistä kehitystrendiä, jotka ovat:

⁸² Kautonen et al (2007).

⁸³ Vogel, Sandra / IW Köln & Dribbusch, Heiner / WSI (2009): Germany: Self employed workers. Eurofound.
<http://www.eurofound.europa.eu>

⁸⁴ Vogler-Ludwig, Kurt & Stock, Luisa / ECONOMIX Research & Consulting (2010): EEO Review: Self-employment, 2010. Germany. European Employment Observatory.

- Pienimuotoisen itsensä työllistymisen lisääntyminen (*Mikroselbstständigkeit*) ja yksinyrittäjiä vastaavien (*Solo-Selbständige* tai *Kleinstselbstständige*) itsensä työllistäjien määrän lisääntyminen
- Lisääntynyt epäjatkuvuus työsuhteissa ja toistuvat vaihtelut riippuvaisen ja itsensä työllistävän työn, sekä työttömyyden ja toimeksiantojen puuttumisen, välillä.
- Itsensä työllistäviä koskevien yhtenäisten normien puute (*Destandardisierung*) ja kasvava heterogeenisuus itsensä työllistäjien välillä
- Työn ”hybridisoituminen” (*Erwerbshybridisierung*) eli ilmiö, jossa yhdellä henkilöllä voi olla useita eri työsuhteita tai toimeksiantoja paitsi peräkkäin, myös samanaikaisesti
- Työn ”prekarisoituminen” (*Erwerbsprekarisierung*) eli ilmiö, jossa työstä saatavat tulot ovat lähellä köyhyysrajaa tai sen alapuolella.⁸⁵

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että itsensä työllistäjät (ml. palkansaajan kaltaiset henkilöt) ovat Saksassa varsin merkittävä osa työvoimaa. Samalla se on kuitenkin hyvin heterogeeninen ryhmä, josta on olemassa hyvin vähän virallista tietoa. Esimerkiksi palkkausta ja työoloja koskevissa tutkimuksissa niin yksinyrittäjät, freelancerit kuin työnantajayrittäjätkin on niputettu yhteen yhdeksi ryhmäksi.⁸⁶

6.2 Itsensä työllistäjien työoikeudellinen asema

Työlainsäädännössä ja oikeuskäytännössä esiintyvä termi *arbeitnehmerähnliche Person* eli ”palkansaajan kaltainen henkilö” (*employee-like-persons*) viittaa taloudellisesti riippuvaisiin palkansajiin ja sitä voidaan pitää eräänlaisena yksinyrittäjyyden riippuvaisena muotona (katso kriteeri 2.). Tarkimmin termi on määritelty vuoden 1969 sopimusoikeuslaissa (*Tarifvertragsgesetz, TVG*). Sen mukaan palkansaajan kaltainen henkilö täyttää seuraavat kolme kriteeriä:

1. työskentelee liiketoimintasopimuksen (business contract) tai vapaamuotoisen palvelusopimuksen (free contract for services) alaisena
2. toteuttaa palvelut tai työn henkilökohtaisesti ilman muita työntekijöitä
3. työskentelee pääsääntöisesti yhdelle toimeksiantajalle (50 %, mediasektorilla 30 %)⁸⁷

Arbeiterähnliche Person määritelmään viitataan myös mm. seuraavissa laeissa:

- Arbeitsgerichtsgesetz § 5⁸⁸
- Bundesurlaubsgesetz § 2⁸⁹
- Handelsgesetzbuch § 92a

Tämä rajanveto palkansajien kaltaisten henkilöiden ja yksinyrittäjien välillä on henkilöiden työoikeudellisen aseman kannalta keskeinen: Siinä missä palkansaajan kaltaiset (yhdestä toimeksiantajasta riippuvaiset) henkilöt rinnastetaan työoikeudellisesti sananmukaisesti palkansajiin, rinnastetaan useammalle toimeksiantajalle työskentelevät yksinyrittäjät yrittäjiin. Työlainsäädännön mukaan palkansaajan kaltaiset henkilöt saavat oikeudet palkalliseen vuosilomaan (vuosilomalaki, BUrlG), kiistojen viemiseen työoikeuteen (laki työoikeudesta, ArbGG) ja kollektiiviseen sopimiseen (sopimusoikeuslaki, TVG). Joillakin sektoreilla, erityisesti mediasektorilla, ao. ryhmään lukeutuvat itsensä työllistäjät ovat saaneet tätä kautta paremman työoikeudellisen suojan. Sen sijaan monilla muilla sektoreilla monet työntekijän kaltaisiksi henkilöiksi lukeutuvat henkilöt eivät ole pystyneet vaatimaan oikeuksiaan samalla tavalla joko tietoisuuden puutteen tai taloudellisesti riippuvaisen asemansa vuoksi.⁹⁰

⁸⁵ Bögenhold, Dieter & Fachinger, Uwe (2012): Neue Selbständigkeit. Wandel und Differenzierung der Erwerbstätigkeit. Friedrich-Ebert Stiftung.

⁸⁶ Vogel & Dribbusch (2009).

⁸⁷ Buschoff, Karin Schulze & Schmidt, Claudia (2009): Adapting labour law and social security to the needs of the 'new self-employed' – comparing the UK, Germany and the Netherlands. Journal of European Social Policy 19:147; sekä TVG § 12a <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tvg/gesamt.pdf>

⁸⁸ <http://dejure.org/gesetze/ArbGG/5.html> (tieto haettu 23.11.2012)

⁸⁹ <http://dejure.org/gesetze/BUrlG/2.html> (tieto haettu 23.11.2012)

⁹⁰ Buschoff & Schmidt (2009).

6.3 Sosiaaliturvajärjestelmä

6.3.1 Millä kriteereillä itsensä työllistävä pääsee sosiaaliturvan piiriin?

Sosiaaliturvajärjestelmän näkökulmasta Saksassa ei ole eroa sillä, onko henkilö työnantajayrittäjä vai yksinyrittäjä. Viime vuosiin asti Saksassa yrittäjät (ml. yksinyrittäjät) olivat pitkälti muutoin varsin kattavana pidetyn sosiaaliturvajärjestelmän ulkopuolella. 1990-luvulla toteutettujen uudistusten myötä, yrittäjille tuli mahdolliseksi vapaaehtoisesti liittyä joko yksityiseen tai lakisääteiseen sairausvakuutusjärjestelmään. Keväällä 2007 hyväksyttiin asetus, jonka mukaan vuoden 2009 alusta lähtien yrittäjät, jotka eivät vielä kuulu vapaaehtoiseen sairausvakuutusjärjestelmään, ovat olleet velvoitettuja liittymään pakolliseen järjestelmään.⁹¹

Lisäksi vuodesta 2006 lähtien yrittäjät voivat tietyillä ehdoilla liittyä julkisen työttömyysvakuutusjärjestelmän piiriin. Näitä ehtoja ovat: 1) henkilön tulee työskennellä vähintään 15 tuntia viikossa, 2) henkilön tulee olla maksanut työttömyysvakuutusmaksuja vähintään 12 kuukaudelta kahden viime vuoden aikana tai hänen tulee olla saanut työttömyystuki 1:n mukaista tukea. Ennen vuotta 2006 yrittäjillä ei ollut pääsyä työttömyysvakuutusjärjestelmän piiriin.⁹²

On syytä huomata, että yllä on kuvattu vain yksinyrittäjien – eli ei taloudellisesti riippuvaisten ”palkansaaajien kaltaisten henkilöiden” – sosiaaliturvaa. Käytännössä sosiaaliturvajärjestelmän näkökulmasta henkilön tulisi olla joko yrittäjä tai palkansaaaja, joka on velvollinen maksamaan sosiaaliturvamaksuja. Peruslähtökohta Saksassa on, että työntekijä ja työnantaja maksavat sosiaaliturvamaksut puoliksi. Pakollisia maksuja on yhteensä neljä: 1) eläkevakuutus (19,6 %); 2) työttömyysvakuutus (3 %), 3) sairausvakuutus (15,5 %). 4) hoitovapaavakuutus (1,95 %).⁹³ Yrittäjät puolestaan maksavat sosiaaliturvamaksut kokonaisuudessaan, mikä selittää houkutuksen näennäisyrittäjyyteen liittyville väärinkäytöksiille. Näiden väärinkäytösten ja henkilön aseman määrittelyn vaikeuden ja epäselvyyden vuoksi Saksassa on suuri määrä henkilöitä, jotka jäävät sosiaaliturvajärjestelmän näkökulmasta ”harmaalle alueelle”.⁹⁴

Yksittäisiä poikkeuksia sosiaaliturvamaksujen suorittamisen osalta on mm. seuraavien ryhmien osalta:⁹⁵

- Työttömät henkilöt, jotka ovat saaneet tukea liiketoiminnan aloittamiseksi (*Gründungszuschuss*) tai sitä edeltäviä, mutta käytöstä poistettuja start-up –rahoitusta (*Existenzgründungszuschuss*, EXGZ) tai ns. transitiotukea (*Überbrückungsgeld*). Näissä tapauksissa tuet kattavat henkilön sosiaaliturvamaksut (300 € /kk).⁹⁶
- Itsensä työllistävät, jotka eivät vakituisesti työllistä muita työntekijöitä, joiden kuukausiansiot ovat yli 630 € ja jotka työskentelevät pääsääntöisesti yhdelle työnantajalle. Näiden henkilöiden tulee maksaa itse lakisääteiset vanhuuseläkemaksut
- Yli 58-vuotiaat palkansaaajien kaltaiset henkilöt, jotka ovat vapautettuja lakisääteisistä eläkemaksuista.

Vuosina 1999–2003 Saksassa oli sosiaaliturvan osalta voimassa laki itsensä työllistämisen tukemiseksi (*Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit*). Osana laajempaa sosiaaliturvalainsäädäntöä (*Sozialgesetzbuch, SGB IV*) olleessa laissa pyrittiin määrittelemään virallisesti näennäisyrittäjyyden ja aidon yrittäjyyden ero. Määrittelyn tavoitteena näyttäisi olleen palkansaaajan määrittelyn laajentaminen ja *Selbständigkeit*-määrittelyn varaaminen käsittämään vain Suomessa työnantajayrittäjiksi luokiteltavat henkilöt. Lain § 7 (SGB, IV) mukaan henkilöä voitiin pitää sosiaaliturvajärjestelmän puitteissa *palkansaaajana*, jos ko. henkilö täytti vähintään kolme viidestä seuraavasta kriteeristä.⁹⁷

- henkilö ei työllistä muita sosiaaliturvavelvollisia palkansaaajia
- henkilö työskentelee pääsääntöisesti vain yhdelle toimeksiantajalle

⁹¹ Vogel & Dribbusch (2009).

⁹² Ibid.

⁹³ Katso esim. Guide to German social security. www.expatica.com (tieto haettu 23.11.2012)

⁹⁴ Buschoff & Schmidt (2009).

⁹⁵ Vogel & Dribbusch (2009).

⁹⁶ Katso esim. Vogler-Ludwig & Stock (2010).

⁹⁷ Self-employed workers: industrial relations and working conditions, 17.

- samaa työtä tekevät myös vakinaiset työntekijät samalle toimeksiantajalle
- ennen nykyistä työtä henkilö teki samaa työtä palkansaajana
- henkilö ei ole toteuttanut mitään yrittäjyyteen liittyviä toimenpiteitä (*unternehmerisches Handeln*)

Kriteerien tavoitteena oli vähentää taloudellisesti riippuvaisten työntekijöiden (*arbeiterähnliche Person*) määrää heikentämällä mahdollisuuksia ”naamioida” taloudellisesti riippuvaisia työsuhteita yrittämiseksi. Käytännössä kriteerien avulla pyrittiin selvittämään sosiaaliturvamaksujen vastuullinen maksaja kussakin tapauksessa.⁹⁸ Kriteerit asettanutta lakia kritisoitiin voimakkaasti, sillä sen katsottiin luovan ylimääräisiä riskejä uusille yrityksille. Lakia muutettiin olennaisesti vuonna 2003 ja kriteerit sisältäneet pykälä poistettiin kokonaan vuonna 2009.⁹⁹

Vuoden 1999 laki pyrki selkeyttämään rajanvetoa yrittäjyyden ja näennäisyrittäjyyden välillä. Lain lakkauttamisen myötä virallista kriteeristöä ei näenneisyrittäjyyden määrittämiseksi *sosiaaliturvajärjestelmän* kannalta ole olemassa. Sosiaaliturvalainsäädännössä (*Sozialgesetzbuch (SGB) IV*) sosiaaliturvamaksuvelvollinen on kuitenkin edelleen velvoitettu antamaan selvitys siitä, onko kyseessä itsensä työllistäminen vai palkkatyö. Todistusvelvollisuus tässä asiassa vakuutuksen myöntävällä toimijalla (esim. sairausvakuutuskassat, Saksassa *Einzugsstelle*), jonka tulee pystyä osoittamaan, että kyseessä oleva henkilö on sosiaaliturvamaksuvelvollinen palkansaaja eikä yrittäjä. Vuoden 1999 laissa määritellyt kriteerit toimivat edelleen indikaattoreina kunkin henkilön asemaa arvioitaessa tapauskohtaisesti.¹⁰⁰ Toisin sanoen sosiaaliturvaviranomaisten tulee pystyä todistamaan, että henkilö on taloudellisesti riippuvainen yhdestä työnantajasta. Mikäli tämän todentaminen ei ole mahdollista, on taloudellisesti riippuvaisten työntekijöiden itse vastattava sosiaaliturvamaksujen suorittamisesta.¹⁰¹ Tätä järjestelmää on kritisoitu voimakkaasti ja itsensä työllistämisen väärinkäyttö (”näennäisyrittäjyys”) näyttäytykin edelleen merkittävänä ongelmana Saksassa.¹⁰²

Perinteisten sosiaaliturvajärjestelmien ohella Saksassa on myös erityisiä ammattikohtaisia sosiaaliturvarahastoja (*Sozialkassen*) esimerkiksi käsityöläisille, taiteilijoille, maanviljelijöille ja journalisteille (ns. perinteiset liberaalit professiot). Saksan valtio rahoittaa osittain näiden rahastojen toimintaa. Lisäksi tietyt ammattiryhmät (esim. lääkärit, farmaseutit, lakimiehet ja verokonsultit) ylläpitävät pakollisia eläkejärjestelmiä jäsenilleen.¹⁰³

Eläketurvajärjestelmä

Itsensä työllistäjien asema eläketurvajärjestelmässä riippuu olennaisesti siitä, minkä tyyppisestä itsensä työllistamisestä on kyse. Käytännössä itsensä työllistäjät ovat jaettu eläketurvajärjestelmässä kahteen ryhmään:

1. henkilöt, jotka lain nojalla ovat velvoitettuja liittymään eläkevakuutusjärjestelmään (*Pflichtversicherung kraft Gesetzes*). Näistä merkittävimmät ryhmät ovat
 - A. yksinyrittäjinä toimivat opettajat ja kasvattajat, jotka eivät työllistä muita työntekijöitä
 - B. yksinyrittäjinä toimivat hoito- ja hoivahenkilöt, jotka eivät työllistä muita työntekijöitä (ml. kätilöt)
 - C. taiteilijat ja julkaisutoimintaa harjoittavat henkilöt (esim. journalistit). Ryhmän osalta on myös olemassa erillinen laki (*Gesetz über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten, 1981*)
 - D. käsityöläiset
 - E. itsensä työllistäjät, joilla vain yksi toimeksiantaja (*Selbständige mit einem Auftragsgeber*)

⁹⁸ Vogel & Dribbusch (2009).

⁹⁹ Kautonen et al. (2007).

¹⁰⁰ Katso esim. Scheinselbstständigkeit / Arbeitnehmerähnliche Selbstständige. Industrie- und Handelskammer Berlin. www.ihk-berlin.de

¹⁰¹ Self-employed workers: industrial relations and working conditions.

¹⁰² Buschoff & Schmidt (2009).

¹⁰³ Vogel & Dribbusch (2009).

2. henkilöt, jotka voivat liittyä erillisellä anomuksella (*auf Antrag*) eläkevakuutusjärjestelmään.

Pääsääntö on, että yrittäjät eivät ole velvollisia liittymään eläkevakuutusjärjestelmään (ryhmä 2). Poikkeuksen tästä muodostavat ryhmään yksi kuuluvat henkilöryhmät, jotka ovat siis eläketurvamaksuvelvollisia.

Näistä ryhmistä erityisen huomionarvoinen on ryhmä 1e joka siis vastaa termiä ”*arbeiternerhmerähnliche Person*”. Tässä tapauksessa ryhmään 1e katsotaan kuuluvan henkilöt, jotka saavat 5/6 tuloistaan yhdeltä toimeksiantajalta.¹⁰⁴ Suomen kontekstiin peilattuna voidaan todeta, että käytännössä kaikki tai ainakin suurin osa Suomessa itsensä työllistäjiksi määriteltävistä henkilöistä kuuluvat näin ollen ryhmään 1, jotka siis ovat velvoitettuja liittymään eläketurvajärjestelmään.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu eläkevakuutusjärjestelmään kuuluneiden henkilöiden määrät eri ryhmittäin 2009/2010.¹⁰⁵

Ryhmä	Vakuutettuja henkilöitä
Kaikki vakuutetut	39 209 000
<i>Selbständige (kaikki)</i>	260 000
Ryhmä 1	250 000
Ryhmä 2	10 000

Vastaavasti sairausvakuutusjärjestelmään (yksityiseen) kuuluminen on ollut pakollista itsensä työllistäjille vuoden 2009 alusta lähtien. Tältä osin vakuutuksen kattavuus (esim. äitiysvapaat) ja korvausten suuruus riippuu siitä, millaisen vakuutuksen henkilö on valinnut.¹⁰⁶ Yrittäjät ovat kaikkien saksalaisten tavoin oikeutettuja toimeentulotukiin, lapsilisiin ja viime vuosina uudistettuun vanhempainlisiin. Lisäksi yrittäjyyteen erilaiset tukitoimet vaikuttavat itsensä työllistäjien sosiaaliturvajärjestelmän kattavuuteen esimerkiksi tarjoamalla tukia sosiaalivakuutusmaksuihin tai työttömyystukia siinä tapauksessa, että henkilö joutuu lopettamaan liiketoiminnan ja palaamaan työttömäksi.¹⁰⁷

Sosiaaliturvajärjestelmän näkökulmasta oma lukunsa ovat palkansaajan kaltaiset henkilöt. Jos henkilö todetaan olevan yrittäjän sijaan taloudellisesti riippuvainen henkilö, on hän periaatteessa rinnastettavissa palkansaajaan ja sosiaaliturvajärjestelmän kattavuus määräytyy sen mukaisesti. Käytännössä tässä on kuitenkin omat haasteensa, joita on kuvattu luvussa 6.3.1

6.3.2 Muut julkiset palvelut tai tuki itsensä työllistäjille

Saksassa työttömyydestä lähtöisin olevaa yrittäjyyttä (ml. yksinyrittäjyys) on pyritty tukemaan liiketoiminnan perustamiseen myönnettävällä tuella (*Gründungszuschuss*) sekä markkinoille pääsyä varten myönnettävällä tuella (*Einstiegsgeld*). Edellinen näistä otettiin käyttöön 2006 ja se yhdisti samalla aiemman ns. transitiotuen (*Überbrückungsgeld*) ja start-up-raham (*Existenzgründerzuschuss*). Tutkimusta nykyisestä liiketoiminnan perustamistuesta ei vielä ole saatavilla, mutta sitä edeltäneiden tukimuotojen vaikutuksista tehtiin vuonna 2009 tutkimus, jonka keskeisiä havaintoja olivat:¹⁰⁸

- 57-63 % start-up-raham saaneista ja 56-70 % transitiotukea saaneista oli viiden vuoden jälkeen edelleen yrittäjiä. ”Pudokkaiden” osuus oli suurempi naisilla ja Itä-Saksassa kuin miehillä ja Länsi-Saksassa
- 8-15 % start-up-raham saaneista lopetti toiminnan 3-5 vuoden välissä. Näiden voidaan katsoa olleen täysin riippuvaisia tuesta.
- 100 000 myönnettyä transitiotukea kohti syntyi 80 000 uutta kokopäiväistä työpaikkaa
- start-up-rahalla luotiin 16 000 työpaikkaa

¹⁰⁴ http://www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/54818/publicationFile/16535/V0021_GD.pdf

¹⁰⁵ Versicherte 2009/2010. <http://www.deutsche-rentenversicherung.de>

¹⁰⁶ Vogel & Dribbusch (2009).

¹⁰⁷ Vogler-Ludwig & Stock (2010).

¹⁰⁸ Vogler-Ludwig & Stock (2010).

Nykyistä liiketoiminnan perustamistukea maksetaan yhdeksältä kuukaudelta työttömälle, joka on aikeissa ryhtyä yrittäjäksi. Ehdot tuen saamiseksi ovat seuraavat:¹⁰⁹

- henkilö saa kategorian I työttömyystukea¹¹⁰ ja on oikeutettu tukeen vähintään 90 päivältä
- henkilö pystyy osoittamaan, että hänellä on edellytykset ryhtyä yrittäjäksi. Lisäksi liiketoimintasuunnitelma tulee hyväksyttäväksi asianmukaisella taholla (esim. kauppakamarit, toimialaliitot, pankit tai vastaavat instituutiot)
- yrittäjyyden tulee olla henkilön keskeisin taloudellinen toiminto (economic activity)

Tuki pitää sisällään työttömyystuen ja lisäksi 300 €:n lisäkorvauksen sosiaaliturvamaksuja varten. Lisäkorvausta voidaan jatkaa kuudella kuukaudella, jos tuen saaja pystyy osoittamaan taloudellista toimintaa (economic activity).¹¹¹

Tuki markkinoille pääsyä varten (*Einstiegsgeld, entry allowance*) on tukimuoto kategorian II työttömyyskorvausta saaville. Sitä voidaan maksaa enimmillään 24 kuukauden ajan. Tuen saaminen ja suuruus on tapauskohtaista ja työvoimaviranomaisten arvioitavissa. Tuen suuruus riippuu muista kuukausittaisista tuista, työttömyyden kestosta ja kotitalouden koosta. Pääkriteeri tuen saamiselle on, että yrittäjyys on ko. henkilön tärkein tulonlähde.¹¹²

Yrittäjyyden tukemisella on Saksassa muiltakin osin pitkät perinteet ja tarjolla on esimerkiksi useampia viranomaisten ylläpitämiä järjestelmiä, joissa tarjotaan tietoa, luentoja ja henkilökohtaista tukea yrityksistä perustaville henkilöille. Saksassa on myös useita rahoitusinstrumentteja yrityksen perustamiseen, nuorille yrittäjille ja pk-yrityksille. Uusin tähän liittyvä aloite on talous- ja teknologiaministeriön (BMW) aloite liiketoiminnan luomisen tukemiseksi. Sen tavoitteena on lisätä Saksan start-up -yritysten määrää pitäen sisällään myös toimenpiteitä yrittäjyyden vahvistamiseksi. Se pitää sisällään mm. seuraavat toimenpiteet: 1) tiedon lisääminen itsensä työllistämisen houkuttelevuuden ja motivaation lisäämiseksi, 2) toimenpiteet kouluissa ja yliopistoissa itsensä työllistämisen tukemiseksi vaihtoehtona palkkatyölle, 3) rahoituksen lisääminen (esim. start-up rahoitus 50 000 euroon asti, pääomatuki yli kolme vuotta toimineille yrityksille, yritysten lainojen takaukset tiettyyn rajaan asti) ja 4) tiedon lisääminen liittyen yritysten omistajavaihdoksiin.¹¹³

6.4 Kollektiivinen sopiminen

Ammatillisen järjestäytymisen perinteet ovat Saksassa vahvat, myös ns. taloudellisesti riippuvaisten yksinyrittäjien osalta. Tämän ryhmän etuja ajavat useat kapea-alaiset professioperusteiset ammattiyhdistykset (*trade associations*). Tarkkaa tietoa näiden yhdistysten lukumäärästä ei kuitenkaan ole, eikä myöskään yhteistä ja kaikki yhdistykset kattavaa kattojärjestöä. Pääosin ko. yhdistyksiä esiintyy paitsi ns. perinteisten liberaalien professioiden (lääkärit, lakimiehet, arkkitehdit jne.) parissa, myös lähes kaikilla muilla sektoreilla – erityisesti kuitenkin terveydenhuollossa (esim. hoitajat, puheterapeutit, fysioterapeutit), media- ja kulttuurialoilla (esim. muusikot, näyttelijät, journalistit, kielenkääntäjät, tulkit, kielentarkastajat ja suunnittelijat) sekä IT-sektorilla (esim. ohjelmistokehittäjät, IT-konsultit).¹¹⁴

Edellä mainittujen ammattiyhdistysten lisäksi osa ammattiliitoista (*Gewerkschaft, trade unions*) pyrkii ajamaan taloudellisesti riippuvaisten henkilöiden ja yksinyrittäjien etuja – usein ”alemman tason” organisaatioiden kautta. Näitä ammattiliittoja on kuitenkin melko vähän. Suurimmalle osalle liitoista yksinyrittäjien järjestäytyminen ei ole erityinen prioriteetti ja varsin heterogeenisen ryhmän erityiset tarpeet on vaikea yhdistää liiton toimintaan.¹¹⁵

Suurin ja merkittävin (taloudellisesti riippuvaisten) itsensä työllistävien etuja ajava liitto on palvelualojen ammattiliitto Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (VerDi), jonka noin 2,2 miljoonasta jäsenestä oli itsensä työllistäjiä noin 30 000 vuoden 2006 tietojen mukaan. Suurin osa heistä toimi media- ja kulttuurialoilla ja olivat VerDin jäseniä pienempien liittojen kuten kirjailijoiden, kielenkääntäjien ja

¹⁰⁹ Ibid.

¹¹⁰ Saksassa työttömyystuen muodot on jaettu kahteen kategoriaan: kategorian I työttömyystukea maksetaan 12 kuukauden ajalta työttömälle, joka ennen työttömyyden alkua oli maksanut työttömyysvakuutusmaksuja vähintään 12 kuukauden ajan. Muut henkilöt kuuluvat kategoriaan II.

¹¹¹ Vogler-Ludwig & Stock (2010).

¹¹² Ibid.

¹¹³ Vogler-Ludwig & Stock (2010).

¹¹⁴ Vogel & Dribbusch (2009).

¹¹⁵ Ibid.

tieteellisen työn tekijöiden järjestöjen kautta. VerDi puolestaan kuuluu Saksan ammattiliittojen keskusliittoon (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB). VerDillä on mm. linjaukset itsensä työllistäjien edustamiseksi ja se on perustanut erityisen toimielimen liitossa mukana olevien itsensä työllistävien etujen ajamiseksi (Bundeskommission Selbstständige). Muita ammattiliittoja, joissa on jäsenenä paljon itsensä työllistäjiä, ovat mm. koulutusalan liitto Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), jonka 250 000 jäsenestä noin 2000 on itsensä työllistäjiä; sekä journalistien liitto (Deutscher Journalisten-Verband, DJV), jonka 40 000 jäsenestä noin 15 000 on freelancereita.¹¹⁶

Ammattiliittojen keskusliitto DGB on perinteisesti tukenut taloudellisesti riippuvaisten itsensä työllistäjien aseman parantamista ja näennäisyrittäjyyden vähentämistä. Se esimerkiksi tuki vuoden 1999 lakia itsensä työllistävien aseman parantamiseksi sillä perusteilla, että se auttoi erottamaan itsensä työllistäjät (yksinyrittäjät) taloudellisesti riippuvaisista työntekijöistä. DGB:n mukaan taloudellisesti riippuvainen itsensä työllistäminen (näennäisyrittäjyys) lisää palkkojen polkemista ja heikentää työntekijöiden asemaa.¹¹⁷

Yrittäjiksi lukeutuvien itsensä työllistäjien osalta kilpailuoikeudellisesta näkökulmasta huomionarvoista on, että koska kartellien vastainen lainsäädäntö estää yritysten (ja siten myös itsensä työllistävien yrittäjien) keskinäiset sopimiset hinnoista, ei myöskään yrittäjien kollektiiviset neuvottelut ole käytännössä mahdollisia. Vastaavasti palkansaajan kaltaisten henkilöiden kohdalla tämä mahdollisuus on kollektiivista sopimista säätelevän lain (*Tarifvertragsgesetz, artikla 12a*) nojalla. Tämänkaltaiset sopimukset ovat melko yleisiä esimerkiksi media-alalla freelancer-journalistien tai -valokuvaajien kesken.¹¹⁸

Lisäksi Saksassa on olemassa joitakin muita – erityisesti tekijänoikeuslainsäädäntöön liittyviä - neuvottelumuotoja, joita ei voida kuitenkaan laskea kollektiiviseksi neuvottelemiseksi (*Kollektivverhandlung*). Sen perustana on vuoden 2002 tekijänoikeuslain lisäys, jonka nojalla työnantajat ja asiakkaat ovat velvollisia maksamaan työstä ”kohtuulliset korvaukset” (*angemessene Vergütung*). Tämä on johtanut vuoden 2005 VerDin ja yhdeksän suurimman julkaisijan väliseen, oikeusministeriön välittämään, sopimukseen yhteisistä korvauksista kirjailijoille. Samankaltaisia neuvotteluja on käyty myös esimerkiksi elokuva-, sanomalehti- ja aikuiskoulutusaloilla.¹¹⁹ VerDin mukaan nämä sopimukset eivät käytännössä ole kuitenkaan kovin merkittäviä, sillä useissa tapauksissa asiakkaat maksavat sovittuja pienempiä korvauksia eikä alan kovasta kilpailutilanteesta johtuen esimerkiksi freelancer-journalistien neuvotteluasema ole riittävän vahva, jotta he voisivat vaatia sovittunomukaisia korvauksia. Sopimus on VerDin mukaan hyödyllinen kuitenkin siinä mielessä, että se tarjoaa freelancer-työntekijöille osviittaa kohtuullisista korvaustasoista. Edellä mainitut esimerkit pois lukien ei itsensä työllistävillä työntekijöillä (yksinyrittäjillä) ole VerDin mukaan juurikaan mahdollisuuksia kollektiiviseen neuvotteluun.¹²⁰

¹¹⁶ Ibid; sekä Self-employed workers: industrial relations and working conditions.

¹¹⁷ Vogel & Dribbusch (2009).

¹¹⁸ Self-employed workers: industrial relations and working conditions.

¹¹⁹ Self-employed workers: industrial relations and working conditions.

¹²⁰ Vogel & Dribbusch (2009).

7. ISO-BRITANNIA

7.1 Itsensä työllistäjien määrittely maassa

7.1.1 Itsensä työllistäjien käsitteiden määrittelyt

Suomalaisen itsensä työllistäjän käsitteen vertaaminen Iso-Britannian tilanteeseen on vaikeaa. Lähtökohtaisesti itsensä työllistäjät ovat yrittäjiä. Vuonna 2010 tehdyn työvoimatutkimuksen mukaan Iso-Britanniassa oli yli 4 200 000 yrittäjää, mikä edustaa 14 % työllisistä.¹²¹ Tämän lisäksi Iso-Britanniassa ei tehdä lainsäädännöllisesti eroa yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välillä.¹²²

Iso-Britanniassa käydään kuitenkin keskustelua sellaisten henkilöiden asemasta, joiden kohdalla on vaikea tehdä eroa sen suhteen, ovatko he palkansaajia (*employee*) vai yrittäjiä. Iso-Britanniassa ei ole lakisääteistä määritelmää siitä, milloin henkilö voidaan nähdä palkansaajaksi ja milloin itsensä työllistäjäksi. Asia ratkaistaan vero- ja työoikeuden näkökulmasta tapauskohtaisesti.¹²³

Iso-Britanniassa sovelletaan neljää testiä, joiden avulla pyritään tapauskohtaisesti määrittämään, voidaanko henkilön katsoa olevan työsuhteessa yritykseen vai itsensä työllistäjä eli yrittäjä. Neljä testiä ovat:

- **Kontrolli (*Control*):** Kuka kontrolloi tehtävän tavoitetta, toimintatapaa ja ajoitusta?
 - Velvollisuus seurata käskyjä, työmäärän harkinta, työn toteuttamisen valvonta
- **Yhteys (*Integration*):** Kuinka kiinteä osa liiketoimintaa tehtävä työ on?
 - Kurinpito- ja valitusmenettelyiden olemassaolo; osallistuminen kannustinjärjestelyihin
- **Taloudellinen konteksti (*Economic Reality*):** Missä on taloudellinen riski?
 - Maksutavat, vapaus palkata muita, omat työvälineet, omaan liiketoimintaan investointi, tapa maksaa verot ja kansallsvakuutus (NI), sairaspäivien palkka, lomarahat
- **Keskinäiset velvoitteet (*Mutuality of Obligation*):** Mitä todisteita on sopimusehtojen muodollisesta noudattamisesta?
 - Työsuhteen kesto, työsuhteen säännöllisyys, oikeus kieltäytyä työstä, elinkeinon tavat

Testien on tarkoitus osoittaa henkilön riippuvuuden määrä suhteessa työnantajaan. Eri asioille voi antaa painoarvoa harkinnan mukaan. Testien käytön sanotaan kärsivän huomattavista sekaannuksista, sillä ne voivat esimerkiksi kumota toisiaan ja mikään yksittäisistä asioita ei ole ratkaiseva. Tutkimuksen mukaan testeillä on 11 mahdollista lopputulosta, joista ainoastaan kaksi antaa selvän vastauksen siihen, voidaanko yksilöä pitää palkansaajana vai itsensä työllistäjänä. Lisäksi vero-, sosiaaliturva- ja työlainsäädäntö eivät ole testien suhteen yhdenmukaiset eivätkä tuomiot välttämättä ole yhdenmukaisia verosäädösten kanssa.¹²⁴ Riitatilanne voidaan ratkaista joko oikeudessa tai työtuomioistuimen (*employment tribunal*) käsittelyssä, jossa tarkastellaan sitä, miten henkilön ja yrityksen välinen työsuhte käytännössä muodostuu. Iso-Britanniassa tulo- ja tullivirasto (HM Revenue and Customs) voi todeta henkilön olevan itsensä työllistäjä eli yrittäjä verotuksellisesta näkökulmasta samalla kun oikeus tai työtuomioistuin toteaa, että henkilö on työsuojelullisesta näkökulmasta palkansaaja (*employee*).¹²⁵

Huomionarvoista on, että Iso-Britanniassa on myös lähdetty tarkemmin määrittelemään palkansaajien ja yrittäjien väliin jäävää joukkoa. Vuonna 1986 annetussa säädöksessä The Equal Pay Act and Wages Act luotiin "työntekijän" (*worker*) -käsite. Säädöksen ideana on, että monet säännöt ja oikeudet pätevät vain palkansaajiin, mutta osa niitä pätee myös kaikkiin työntekijöihin. Työntekijä (*worker*) työskentelee työnantajan laskuun, oli hänellä sitten työsopimusta tai ei (tilapäistyöntekijä, vuokratyöntekijä, freelancer). Kaikki palkansaajat (*employee*) ovat työntekijöitä (*worker*), mutta kaikki työntekijät eivät ole palkansaajia. Aidosti yrittäjät, jotka ovat esimerkiksi alihankintasuhteessa (palve-

¹²¹ Walsh, Kenneth: EEO review: Self-employment, 2010, United Kingdom. European Employment Observatory, July 2010

¹²² Newell Helen. 2009. Self-Employed Workers in United Kingdom, EUROFOUND. Maaraportti.

(<http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/uk0801019q.htm>)

¹²³ Newell 2009

¹²⁴ Newell 2009

¹²⁵ <https://www.gov.uk/employment-status/legal-decisions-on-employment-status>

lusopimus) asiakkaaseen, eivät ole työntekijöitä. Tämän määrittelyn vallitessa työntekijöihin voidaan soveltaa jotain työoikeudellisia elementtejä, kuten minimipalkka ja työajansääätely.

Iso-Britanniassa itsensä työllistäminen viittaa yrittäjyyteen. He ovat vastuussa omasta työstään ja toiminnastaan, eivätkä kuulu työsuojelun piiriin. Verotuksen ja sosiaaliturvan kannalta on tärkeää, että henkilö rekisteröityy itsensä työllistäjäksi eli yrittäjäksi. Oli yrittäjyyden oikeudellinen muoto mikä tahansa, tulee yrittäjien rekisteröityä tuloverotusta ja kansallista sosiaaliturvaa varten tulo- ja tullivierastossa (HM Revenue and Customs). Rekisteröitymisestä on tehty mahdollisimman vaivatonta.¹²⁶

7.1.2 Vastentahtoisen yrittäjyyden, näennäisyrittäjyyden ja taloudellisesti riippuvaisten työntekijöiden keskustelu

Isossa-Britanniassa on olemassa huomattavan kokoinen vähemmistö henkilöitä, joiden työsuhteen arviointi on vaikeaa yllä esitettyjen testien avulla. Tätä joukkoa kutsutaan *riippuvaisiksi itsensä työllistäjiksi (dependent self-employed)*. Ryhmä on luonteeltaan hyvin heterogeeninen ja siihen kuuluu sekä matalapalkka-alojen työntekijöitä että paljon tienaavia ammattilaisia. Tällaiset työjärjestelyt ovat usein yhdistettävissä muunlaisiin epäsäännöllisiin työoloihin, kuten satunnainen työ, kotona tehtävä työ tai freelancertyö. Nämä henkilöt ovat usein riippuvaisia yhdestä työnantajasta, jolloin puhutaan näennäisyrittäjyydestä (*false or bogus self-employment*).¹²⁷

Näennäisyrittäjyyden määräästä ei ole olemassa selkeitä tilastotietoja Isossa-Britanniassa. Työmarkkinatutkimuksessa on tilastoitu työntekijöiden status heidän itsensä ilmoittamana. Vuonna 1999 tehdyn tutkimuksen perusteella 30 % työntekijöistä oli epäselvä työsopimuksellinen tilanne, joista 8 % oli virallisesti itsensä työllistäjiä. Kaikkein eniten näennäisyrittäjyyttä on rakennussektorilla (arviolta 40 %).¹²⁸

Rakennusteollisuuteen liittyvissä erillistarkasteluissa on nostettu esiin, että kaksi kolmannesta alalla yrittäjinä työskentelevistä henkilöistä voidaan luokitella näennäisyrittäjiksi. Tähän vaikuttavia tekijöitä ovat oikeudellisten raamien sekavuus, työnantajille koituvat hyödyt ja työn joustava luonne. Rakennusalan ammattiliitto on kampanjoinut tilannetta vastaan.¹²⁹

Näennäisyrittäjyys on tyypillistä ulkomaisten työntekijöiden keskuudessa. Yksi itsensä työllistämisen arvioinnin tunnuspiirteistä on, että henkilö pystyy työskentelemään omaan lukuunsa. Tämä edellyttää sitä, että henkilö pystyy kommunikoimaan itsenäisesti asiakkaiden kanssa ja hallinnoimaan tarjouksia, sopimuksia ja laskutuksia. Tämä asettaa selvän esteen maahanmuuttajien mahdollisuuksille toimia yrittäjinä. Sen sijaan näennäisyrittäjyydessä vastaavia tietoja tai taitoja ei tarvita, minkä vuoksi iso osa rakennusalalla työskentelevistä maahanmuuttajista toimii näennäisyrittäjyydessä.¹³⁰

Yleisesti näennäisyrittäjyyden suurimmaksi syyksi nähdään kustannusero palkansaajienn ja itsensä työllistäjien välillä. Näennäisyrittäjyyden osalta vastuu kansallisesta sosiaalivakuutuksesta (National Insurance) ei kuulu työnantajalle. Muita kustannushyötyjä syntyy siitä, ettei työnantajan tarvitse vastata itsensä työllistäjän sairausajan palkasta, loma-ajan palkasta tai irtisanomiskorvauksia (*redundancy pay*). Työnantajan ei myöskään vastaa eläkemaksuista. Yhdessä tällaisten tekijöiden on laskettu aiheuttavan 30 – 50 % kustannuseron palkansaajien ja itsensä työllistäjien välillä. Brittiläisessä keskustelussa näennäisyrittäjyys nähdään jopa edellytyksenä kilpailukyvyille.¹³¹

7.1.3 Itsensä työllistäjien asema ja haasteet

Yrittäjyys (ml. yksinyrittäjyys) voidaan nähdä keinona hakea lisää autonomiaa ja vapautta omaan työhön tai korkeampaa ansiotasoa. Tyypillisesti työoloja suhteessa palkansaajiin kuvaa kuitenkin harvemmat koulutusmahdollisuudet, suurempi onnettomuuksien riski, pitkät työpäivät ja vähäinen työsuojelu. Iso-Britanniassa ei ole itsensä työllistävien henkilöiden kohdalla olemassa yhtä selkeää tietolähdettä, joka kertoisi heidän työelämän laadusta.¹³² Eri tutkimuksista on mm. selvinnyt, että yli

¹²⁶ Walsh, Kenneth (2010): EEO review: Self-employment, 2010, United Kingdom. European Employment Observatory.

¹²⁷ Newell 2009

¹²⁸ Ibid.

¹²⁹ Ibid.

¹³⁰ Harvey, Mark & Behling, Felix: Self-employment and bogus self-employment in the European construction industry. Expert report: UK.

¹³¹ Harvey & Behling.

¹³² Newell (2009).

30 % kaikista yrittäjistä ilmoitti työskentelevänsä yli 45 tuntia viikossa, kun palkansaajien kohdalla vastaava luku oli 18 %.¹³³

Yrittäjien (ml. yksinyrittäjät) tilannetta Iso-Britanniassa käsittelevissä kirjoituksissa todetaan, ettei yleinen stereotypia, jossa yrittäjien ajatellaan olevan korkeita ansioita kerääviä ammattilaisia, pidä paikkaansa. Vuonna 2003 toteutetun tutkimuksen mukaan ensimmäinen 4/5 yrittäjistä ansaitsi vähemmän kuin ensimmäiset 4/5 palkansaajista.¹³⁴ Vuonna 2010 tehdyssä tutkimuksessa taas todettiin, että yrittäjien (ml. yksinyrittäjät) ansiotaso on heikompi kuin heihin verrattavilla palkansaajilla. Näin todettiin olevan etenkin nuorten yrittäjien kohdalla. He työskentelivät pidempään ja pienemmällä palkalla, kantoivat tuloistaan enemmän riskiä, heillä oli vähemmän säästöjä ja vaihtoehtoisia tulonlähteitä.¹³⁵

Myös yksinyrittäjien etnisyydestä on tehty havaintoja. Vuonna 2004 pakistanilaista, kiinalaista tai irlantilasta alkuperää olevat henkilöt työllistivät todennäköisesti useimmin itsensä kuin muut Iso-Britanniassa asuvat etniset ryhmät. 20 % pakistanilaista alkuperää olevista henkilöstä laskettiin kuuluvan itsensä työllistäjiin, kun vastaava luku valkoisten brittiläisten keskuudessa oli noin 12 %.¹³⁶

7.2 Itsensä työllistäjien työoikeudellinen asema

Itsensä työllistävät ovat lähtökohtaisesti yrittäjiä.

Kolme tyypillisintä *yrittäjyyden* muotoa Iso-Britanniassa ovat seuraavat:^[2]

- Toimiminimi/ammatin harjoittaminen (*sole trader*), jossa henkilö työskentelee omaan lukuunsa (*own account*)
- Kumppanuus (*partnership*), jossa kaksi tai useampi ihminen ovat mukana liiketoiminnassa
- Osakeyhtiö (*limited company*), jossa yritys on rekisteröity ja sillä on ainakin yksi osakkeenomistaja

Yrittäjien tulee rekisteröityä, jolloin henkilön kohtelu muuttuu tuloverotuksen osalta. Yksinyrittämisen tai kumppanuuden kautta itsensä työllistäjä maksaa tuloveroa normaalin elinkeinotoiminnan verotuskäytännön mukaisesti, mutta voi vähentää yritystoimintaan liittyviä kuluja verotuksessa. Yksinyrittäjien on pakko periä työstään arvonlisäveroa, kun ansiot ylittävät noin 83 000 euron vuosittaisen rajan. Tämä nostaa heidän palveluidensa hintoja, mutta samalla he voivat periä takaisin liiketoimintaan liittyvien ostojen arvonlisäverot.¹³⁷

Työoikeudellisesta näkökulmasta yrittäjät jäävät monien säädösten ulkopuolelle. Heitä eivät koske minimipalkka, lomaoikeudet tai työajan rajoittaminen. Iso-Britanniaa käsittelevissä teksteissä tuodaan esille, että *yksinyrittäjien* motivaatiota ja ongelmia ei tunneta tarpeeksi. Heidän työelämässään on paljon joustoa, mutta vähän turvaa. Työsuojelullisten asioiden ulottaminen sellaisiin henkilöihin, jotka lähtökohtaisesti vastaavat omasta työstään, pidetään haastavana.¹³⁸

Kuten edellä jo todettiin, Iso-Britanniassa on haluttu laajentaa työoikeuden kattavuutta myös sellaisiin henkilöihin, jotka työskentelevät *yhdelle työnantajalle, mutta joilla ei ole selkeää työsopimusta suhteessa työnantajaan*. Työntekijän (*worker*) kategoriaan kuuluvat henkilöt nauttivat yrittäjiä laajemmasta työoikeudellisesta turvasta, mutta heidän asemansa eroaa edelleen palkansaajista.

Työntekijänä pidetään henkilöä, jolla on sopimus työn tekemisestä henkilökohtaisesti, jolla on vain rajoitettu mahdollisuus hyödyntää alihankintaa ja joka ei työskentele yrityksen kautta tilanteessa, jossa ”työnantaja” on oikeastaan asiakas. Tähän verrattuna palkansaajalla (*employee*) on työsopimus työnantajansa kanssa (*employment contract*). Työntekijät ovat oikeutettuja seuraaviin etuuksiin (*employment rights*).¹³⁹

¹³³ Walsh (2010).

¹³⁴ Newell (2009).

¹³⁵ Walsh (2010).

¹³⁶ Newell (2009).

^[2] Ibid.

¹³⁷ Walsh (2010).

¹³⁸ Ibid.

¹³⁹ <https://www.gov.uk/employment-status/worker>

- Kansallinen minimipalkka
- Turva lainvastaista palkanalennusta vastaan
- Lakisääteinen palkallisen loman minimitaso
- Lakisääteinen lepoaikojen minimitasot
- Mahdollisuus kieltäytyä yli 48-tunnin työviikosta
- Turva laitonta syrjintää vastaan
- Turvan ”ristiriitatilanteiden ratkaisemiseen liittyvissä” (whistleblowing) tilanteissa

Työntekijät (*worker*) voivat olla oikeutettuja lakisääteiseen äitiysloman aikaiseen palkkaan, isyysloman aikaiseen palkkaan ja sairauspoissaolon aikaiseen palkkaan, jos he täyttävät etuuksiin liittyvät työssäoloehdot. Sen sijaan työntekijät eivät ole oikeutettuja irtisanomisaikaan (*minium notice periods*) tai turvaan epäreilua irtisanomista (*unfair dismissal*) kohtaan. Lisäksi työntekijät eivät ole oikeutettuja pyytämään joustavaa työaikaa (*flexible working*) tai ottamaan vapaata hätätapausten kohdalla (*time off for emergencies*) tai lakisääteiseen irtisanomispalkkaan.¹⁴⁰

Iso-Britannian tapa laajentaa työoikeuden kattavuutta palkansaajien ja yrittäjien väliin jäävään joukkoon sanotaan muistuttavan EU:n ehdotusta työlaainsäädännön kehittämistä. Lakisääteinen alisteisuus halutaan korvata indikaattorijoukolla, joka mittaa kahden toimijan välistä suhdetta. Hyvä on kuitenkin huomata, että työoikeuden kattavuutta on laajennettu vain palkansaajista käsin. Varsinaiset yksinyrittäjät ovat edelleen rajattu työoikeudellisen sääntelyn ulkopuolelle.¹⁴¹

7.3 Sosiaaliturvajärjestelmä

Verovaroin kustannettu julkinen terveydenhuolto (NHS) kattaa kaikki Iso-Britannian kansalaiset. Yrittäjäpohjalta toimivat itsensä työllistäjät eivät ole oikeutettuja sairausloman palkkaan, koska heillä ei ole työnantajaa. He ovat kuitenkin oikeutettuja saamaa korvausta pysyvän työkyvyttömyyden kohdalla.¹⁴²

Eläkkeiden osalta yrittäjät ovat palkansaajiin verrattuna erilaisessa asemassa, sillä he eivät kuulu ansiosidonnaisen eläkkeen piiriin (*additional state pension system*¹⁴³). Peruseläke (*basic state pension*) taas on tasoltaan hyvin vaatimaton. Eräässä tutkimuksessa ainoastaan 3 % yrittäjistä totesi, että peruseläkkeellä olisi hyvin helppoa tai helppoa tulla toimeen. Elintason turvaaminen tapahtuu yrityskohtaisilla tai yksityisillä eläkesäästöillä, mikä vaikeuttaa itsensä työllistäjien asemaa, sillä heidän tulonsa ovat palkansaajia epäsäännöllisempiä ja alhaisempia.¹⁴⁴ Tästä johtuen monet yrittäjät (ml. yksinyrittäjät) odottavat myös tekevänsä muita palkansaajia pidemmän työuran.¹⁴⁵

Yrittäjien (ml. yksinyrittäjät) maksamat kansalliset sosiaalivakuutusmaksut (National Insurance Class 2) eivät anna heille oikeutta ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan (*contribution based Jobseeker's allowance – JSA*). Yrittäjät voivat sen sijaan saada tuloihin sidottua työttömyysturvaa (*income based JSA*), jos heidän tulonsa/omaisuutensa ovat tarpeeksi alhaiset.¹⁴⁶ Yrittäjät maksavat kansallisia sosiaalivakuutusmaksuja ansioidensa mukaan. Jos yrittäjä ansaitsee vuodessa yli 5 595 puntaa, hän maksaa vakuutusmaksuja 2,65 puntaa viikossa. Alle 5 595 puntaa tienaa joutuvat myös maksamaan vakuutusmaksun, elleivät hanki itselleen vapautusta (*Certificate of Small Earnings Exemption*). Yli 7 605 puntaa vuodessa tienaa maksavat lisäksi 9 % voitoistaan veroilmoituksen yhteydessä ja yli 42 475 punnan ansioista maksetaan vielä ylimenevältä osalta 2 % sosiaalivakuutusmaksuja.¹⁴⁷

Yrittäjänaiset ovat oikeutettuja äitiysrahaan (*maternity allowance*), jos he ovat työskennelleet 26 viikkoa vauvan syntymää edeltäneistä 66 viikosta ja ylittäneet tietyn tulorajan. Sen sijaan varsinaista äitiyslomaa ei yrittäjillä tai työntekijöillä (*worker*) ole. Isyysvapaa koskee myös vain palkansaajia. Äitiyslomien pitämisestä ei ole olemassa tilastoja yrittäjien tai työntekijöiden (*worker*) kohdalla.¹⁴⁸

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ Schulze & Schmidt (2009).

¹⁴² Ibid.

¹⁴³ <https://www.gov.uk/additional-state-pension> ja <https://www.gov.uk/additional-state-pension/eligibility>

¹⁴⁴ Schulze & Schmidt (2009).

¹⁴⁵ Walsh (2010)

¹⁴⁶ Schulze & Schmidt (2009).

¹⁴⁷ <https://www.gov.uk/self-employed-national-insurance-rates>

¹⁴⁸ Newell (2009); sekä <https://www.gov.uk/maternity-leave/eligibility>

Edellä käsiteltävien työntekijöiden (*worker*) osalta sosiaaliturvalainsäädäntö on kattavampi kuin yrittäjien osalta. Työntekijät ovat oikeutettuja seuraavanlaiseen turvaan:

- Työntekijöitä koskevat kansallinen minimipalkka
- Maksimityöaika
- Palkallinen loma
- Turva laitonta palkanalennusta kohtaan
- Turva laitonta syrjintää kohtaan sekä työssä pidettäviä taukoja koskeva lainsäädäntö.
- Työssäoloehtojen täytyessä työntekijät ovat oikeutettuja myös äitiysloman aikaiseen palkkaan (*statutory maternity pay*), isyysloman aikaiseen palkkaan (*ordinary statutory paternity pay*) ja sairausajan palkkaan (*statutory sick pay*).¹⁴⁹

Muut julkiset palvelut tai tuki itsensä työllistäjille

Kuten edellä on jo todettu, valtaosa yksinyrittäjistä jää työoikeudellisen tarkastelun ulkopuolelle ja eivät ole useinkaan oikeutettuja samoihin sosiaalietuuksiin kuin palkansaajat. Lähtökohtaisesti ajatellaan, että itsensä työllistäjät ovat omia työnantajiaan ja vastaavat siten itse toiminnastaan.¹⁵⁰

Itsensä työllistymistä ajatellaankin yrittäjyyden ja työllisyyden näkökulmasta. Yrittäjien tulee rekisteröityä verotuksen ja sosiaaliturvan takia. Rekisteröitymisprosessista on tehty mahdollisimman yksinkertainen ja sujuva. Yrittäjiä koskevat palkansaajista poikkeavat verotukselliset käytännöt, joita on jo käsitelty työoikeudellisten kysymysten yhteydessä.

Yrittäjäksi ryhtymistä on tuettu muutamilla erityisillä toimenpiteillä, joiden tavoitteena on pääasiallisesti ollut tuoda ihmisiä takaisin työelämään ja -markkinoille. Esimerkiksi *New Deal Plus* ja *Flexible New Deal* auttavat yli vuoden työttömyysturvaa saaneita yli 50-vuotiaita ryhtymään itsensä työllistäjiksi tarjoamalla neuvontaa sekä mahdollisesti myös rahallista tukea. Toinen aloite on ollut *Government Self-Employment Credit*, jota on maksettu sellaisille henkilöille, jotka ovat tottuneet samaan työttömyysavustusta. He voivat saada viikossa tukea noin 59 euroa, jos itsensä työllistämiseen liittyvä toiminta kestää yli 16 tuntia viikossa ja he ottavat vastaan ohjeita ja neuvoja ensimmäisten toimintakuukausien aikana.¹⁵¹

7.4 Kollektiivinen sopiminen

Iso-Britanniassa, mikä tahansa kilpailua vaikeuttava sopimus voidaan nähdä laittomaksi. Sopimuksen ei tarvitse olla kirjallinen, vaan jaettu ymmärrys tai herrasmiehsopimus riittää.¹⁵² Itsensä työllistäjät eli yrittäjät ovat kilpailuoikeudellisesta näkökulmasta taloudellista toimintaa harjoittavia yksiköitä.

Tietyt ammattiliitot käsittelevät myös itsensä työllistäjien (laajasti ymmärrettynä) asemaa. Näitä ovat mm. rakennusalan ammattiliitto (UCATT), media- ja viihdeliitto (BECTU), näyttelijöiden liitto (Equity) ja journalistien liitto (NUJ). Sellaisten itsenä työllistäjien määrästä, jotka ovat riippuvaisia yhdestä työnantajasta ja kuuluvat ammattiliittoon, ei ole olemassa virallista tilastoa. Erityisesti UCATT ja BECTU ovat edustaneet jäseniään aktiivisesti työoikeudellista asemaa koskevissa kuulemisissa. Rakennusalalla on otettu kantaa myös työntekijöiden koulutukseen liittyvissä kysymyksissä. Journalistiliitto tarjoaa neuvontaa freelancer-toimittajille. Osa yrittäjistä vastustaa perinteisten ammattiliittojen edustusta, erityisesti korkeasti palkatut journalistit ja IT-alan ammattilaiset.¹⁵³

Työntekijän (*worker*) käsite nähdään hyvänä tapana laajentaa työelämään liittyvien oikeuksien kattavuutta. Sellaisten henkilöiden kohdalla, joiden työtilanne on epäselvä, työntekijän statuksen laajentaminen toisi todennäköisesti paremman turvan kuin palkansaajien määrän lisääminen.¹⁵⁴

¹⁴⁹ <https://www.gov.uk/employment-status/worker>

¹⁵⁰ <https://www.gov.uk/employment-status/selfemployed>

¹⁵¹ Walsh (2010).

¹⁵² <https://www.gov.uk/competition-law-unfair-pricing-agreements>

¹⁵³ <http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/uk0801019q.htm>

¹⁵⁴ Newell (2009).

8. VIRO

8.1 Itsensä työllistäjien määrittely maassa

8.1.1 Itsensä työllistäjien käsitteiden määrittelyt

Itsensä työllistäjät ovat Virossa lähtökohtaisesti yrittäjiä¹⁵⁵. Virossa ei ole olemassa lainsäädännöllisiä määrittelyjä, jotka liittyisivät suomalaisessa keskustelussa esiintyviin itsensä työllistämisen muotoihin.

Yrittäjä on Virossa kuka tahansa luonnollinen henkilö, joka tarjoaa tuotteita tai palveluita omalla nimellään palkkiota vastaan ja tämä on hänen pääasiallinen ammattinsa. Yrittäjän on oltava kirjautettu joko vero- ja tullihallinnon järjestelmään tai vastaavasti kaupparekisteriin. Kaupparekisteriin kirjautuminen on yleensä vapaaehtoista, mutta kaksinkertainen rekisteröinti ei ole välttämätöntä kuin siinä tapauksessa, että henkilö on rekisteröitynyt arvonlisäverovelvolliseksi. Tulli- ja verohallinnon arvion mukaan n. 100 000 alle 10 henkilön yrityksestä vain noin kolmannes on rekisteröitynyt kaupparekisteriin. Vuoden 2009 muutos, jossa kaupparekisteriin rekisteröityminen tuli pakolliseksi, on selkeästi nostanut yksinyrittäjien rekisteröintiin ja läpinäkyvyyteen. Nousu näkyy erityisesti "muut palvelualat" -luokan rekisteröitymisten eksponentiaalisenä lisääntymisenä.¹⁵⁶ Ammatinharjoittajien määrä lisääntyi tällöin tilastoissa yhden vuoden aikana puolella, nousten vuonna 2010 noin 31 000 henkilöön¹⁵⁷.

Yrittäjyyden muotona ammatin/elinkeinon harjoittaminen on sinänsä suhteellisen alhaisen kynnyksen toimintamuoto. Pääomaa ei juurikaan tarvita ja kustannukset toiminnan aloittamiseen ovat alhaiset. Vastaavasti verotaakka on ammatinharjoittajilla korkeampi kuin muissa yritysmuodoissa ja taloudelliset riskit enemmän henkilökohtaisia.¹⁵⁸

Virossa käydään jonkin verran keskustelua "näennäisyrittäjyydestä/vastentahtoisesta yrittäjyydestä" sekä taloudellisesti riippuvaisista työntekijöistä. Näistä ryhmistä, tai yksinyrittäjistä, ei ole käytännössä virallisia määritelmiä. Suomalaiseen keskusteluun rinnastuva itsensä työllistämisen problematiikkaan on etsitty ratkaisua Virossa enemmänkin yleiseen yrittäjyyteen keskittyvän palvelujärjestelmän kautta. Tietojen saamista hankaloittaa esim. se, että Viron tilastoinnissa ei tehdä myöskään eroja ammattialoittain.¹⁵⁹

8.1.2 Vastentahtoisesta yrittäjyyden, näennäisyrittäjyyden ja taloudellisesti riippuvaisten työntekijöiden keskustelu

Vastentahtoisesta yrittäjyyden ja näennäisyrittäjyyden keskustelua on virossa jonkin verran. Keskustelu liittyy erityisesti tilanteisiin, joissa palvelusopimuksella tai muulla sopimusmuodolla piilotetaan varsinainen työnantajatoiminta. Taloudellisesti riippuvaisten työntekijöiden käsite rinnastuu Virossa tähän samaan keskusteluun.

Vero- ja tullihallinto arvioi, että vuonna 2006 Virossa oli noin 1700 työntekijää, jotka voidaan määritellä taloudellisesti riippuvaisiksi työntekijöiksi / näennäisyrittäjyydeksi. Käytännössä aihe on koskenut erityisesti postityöntekijöitä sekä taksi- ja rakennusalaan. Jälkimmäisessä esim. 2000-luvun alussa tapahtunut raju kasvu (yli 50 %) muutamassa vuodessa on aiheuttanut huomion kiinnittämistä tähän ongelmaan.¹⁶⁰

8.1.3 Itsensä työllistäjien haasteet

Virolaisesta itsensä työllistäjien keskustelu painottuu pääsääntöisesti yritysten ja elinkeinonharjoittamisen mahdollisuuksien edistämiseen ja liiketoiminnan säilyttämiseen. Yksinyrittäjien tai "näennäisyrittäjyyden" sekä näihin liittyen sosiaalisten teemojen, kuten tulonmuodostuksen, työelämän tasa-paino tai koulutusmahdollisuudet) ovat suhteellisen vähäisiä.

¹⁵⁵ Määrittely perustuu erityisesti yritys-laissa (ÄS) olevaan 1 §:ään: "Any natural person may be a sole proprietor. A sole proprietor must submit a petition for his or her entry in the commercial register before the commencement of the activity".

¹⁵⁶ Leetmaa, Reelika & Nurmela, Kirsti (2010): EEO Review: Self Employment, 2010. Estonia. European Employment Observatory.

¹⁵⁷ Statistics Estonia

¹⁵⁸ Merle Mudan haastattelu sekä Leetmaa & Nurmela (2010).

¹⁵⁹ Ibid.

¹⁶⁰ Vero- ja tullihallinnon arviot löytyvät useista lähteistä sekä käydystä viestinvaihdosta

Yksinyrittäjiä ei eroteta kovinkaan useassa lainsäädännössä. Vero- ja tulliviranomaisten tilastojen mukaan yksinyrittäjien tulostaso on ollut kuitenkin kaikilla toimialoilla viimeisinä vuosina parempi kuin palkansaajien, yksinyrittäjien kuukausittaisen bruttokeskiansion ollessa n. 1000 € ja työntekijöiden n. 600 €. ¹⁶¹

Huolimatta siitä, että yrittäjyys nähdään usein palkkatyön varteenotettavana vaihtoehtona, on sosiaaliturva yrittäjille alhaisempi kuin työsopimuksen omaaville. Yrittäjät eivät voi täysin hyötyä samassa määrin työttömyysvakuutuksesta, koska ovat oikeutettuja ainoastaan julkiseen työttömyysturvaan. ¹⁶²

Osaltaan itsensä työllistävien henkilöiden asemaan liittyvän keskustelun vähyyttä ”työoikeudellisesta” tai ”työpoliittisesta” näkökulmista selittää se, että työpolitiikan kiivaimmat keskustelunaiheet ovat liittyneet viime vuosina itse työttömyysturvan ehtoihin ¹⁶³ tai itse työttömyysvakuutusrahaston organisointiin.

8.2 Itsensä työllistäjien työoikeudellinen asema

Itsensä työllistävät henkilöt ovat ammatinharjoittajia tai yrittäjiä.

Ammatinharjoittajien ja yrittäjien toimintaa säätelee velvoiteoikeuslaki (*Act on obligations*), joka määrittää viisi eri sopimustyyppiä. Näitä ovat ”autorisointisopimus”, ”palvelusopimus”, ”välityssopimus”, ”toimijasopimus” sekä ”toimeksiantosopimus”. ¹⁶⁴ Näistä erityisesti palvelusopimusta käytetään Virossa usein perinteisen työsopimuksen asemasta kätkemään työnantajavelvoitteet. Valtaosa ammatinharjoittajista ja elinkeinonharjoittajista toimivat nimenomaan toimeksiantosopimuksella yrittäjinä.

Työsuhteita säätelee työsopimuslaki (*Act on Employment Contract*), jossa työsuhteen tunnuspiirteinä ovat mahdollisuus ohjata ja määrittää työn tekemisen tapoja, työskentely korvausta vastaan sekä itsenäisyys. Tämän lisäksi todetaan, että autorisointisopimukseen liittyvät asiat soveltuvat myös työsopimukseen. Itsenäisyyden osalta todetaan erityisesti seuraavaa:

”The provisions concerning employment contracts do not apply to contracts where the person obligated to perform the work is to a significant extent independent in choosing the manner, time and place of performance of the work.” ¹⁶⁵

Käytännössä työsopimuslainsäädäntöä tulkitaan siten, että kiistan ilmaantuessa työoikeudessa lähikohtaisesti oletetaan, että toiminta on tehty työsuhteessa eikä muissa velvoiteoikeuden sopimuksissa. Työsopimuslain soveltamisessa tunnuspiirteitä ovat:

- Työntekijä saa ohjeista ja työnantaja tarkistaa, että hän noudattaa ohjeita (paikka, aika sekä työn suorittamisen tapa)
- Työnantaja maksaa työntekijälle säännöllistä korvausta työstä
- Työnantaja ja työntekijä ovat tehneet jonkinlaisen sopimuksen työstä, joka luo odotusarvon mahdollisuudesta työskennellä myös tulevaisuudessa
- Työntekijä tekee työn henkilökohtaisesti (yksin)
- Työntekijä käyttää työnantajan välineitä, laitteita tai muita materiaaleja työn suorittamiseen.

On kuitenkin huomattava, että olipa kysymyksessä toimeksiantosopimus tai työurakkasopimus, ratkaisevaa verotuksen ja sosiaalimaksujen kannalta on se, tehdäänkö työtä rekisteröityneenä elinkeinonharjoittajana vai henkilö verokirjalla. Ensiksi mainitussa tapauksessa henkilö vastaa itse veroista ja maksuista, mutta saa myös tehdä tulon hankkimista koskevat vähennykset. Jälkimmäisessä tapauksessa vastuu kaikista maksuista on työnantajalla eikä työntekijä saa tehdä em. vähennyksiä.

Edellä esitettyjen näkökohtien lisäksi Virossa on viime vuosina ollut keskustelua, erityisesti verohallinnon ja eräiden ammattiliittojen ajamana verohallinnon tulkintakäytännöistä. Tämä keskustelu liittyy

¹⁶¹ Vero- ja tullihallituksen kommentti.

¹⁶² Merle Mudan haastattelu sekä maakuvausessa esiintyvät muut lähteet

¹⁶³ Osila, Liina (2012): Parliament ditches changes to unemployment benefit rules. EIRO –article.

¹⁶⁴ Käännökset selvityksen laatijoiden

¹⁶⁵ Leetmaa & Nurmela (2010).

tilanteeseen, jossa ammatinharjoittajien tulo tulkitaan tuloksi työsuhteesta eikä yrittäjätuloksi ja sosiaalimaksujen vastuu siirtyy tällöin toimeksiantajalle.¹⁶⁶

8.3 Sosiaaliturvajärjestelmä¹⁶⁷

8.3.1 Millä kriteereillä itsensä työllistävä pääsee sosiaaliturvan piiriin?

Virossa voidaan puhua ainoastaan yrittäjien sosiaaliturvasta. Sosiaaliturvajärjestelmä ei tee eroa erilaisten alaryhmien välille (ammattiharjoittajat, yksinyrittäjät, freelancerit). Seuraavassa luvussa tarkastellaan sosiaaliturvajärjestelmää tästä näkökulmasta. Sosiaalikontribuutioiden määrä on virossa suhteellisen pieni ja sen laskennan tavat tuloverosta vastaavat nykyään entistä paremmin palkkoja.

Sosiaalivakuutusmaksu on yleinen 33 % kaikille työnantajille edellisen vuoden tulosta, joista:

- 13 % on terveys- ja sairausvakuutus sekä
- 20 % eläkevakuutus. Katto on 1,376 € kuussa. Minimimaksu on 278.02 € kuukaudessa.

8.3.2 Sosiaaliturvajärjestelmän kattavuus¹⁶⁸

Viron sosiaaliturvajärjestelmä perustuu universaaliin, kaikille suunnattuihin palveluihin sekä maksuperusteisiin palveluihin. Universaaleja järjestelmiä ovat julkinen työttömyysturva, perhe-edut, toimeentulon turva. Maksuperusteiset edut liittyvät eläke-etuuksiin, sairausvakuutukseen sekä työttömyysvakuutukseen. Työntekijöiden kohdalla maksut kuuluvat työnantajille, itsensä työllistäjät puolestaan huolehtivat maksuistaan itse.

Turva työttömyyden varalle muodostuu Virossa työttömyysvakuutusmaksusta (töötuskindlustushüvitis), joka kattaa avaintyöntekijät. Yrittäjät ovat oikeutettuja vain julkiseen työttömyyskorvaukseen (töötutoetus), joka on määrältään varsin vähäinen: 2,11 € päivässä. Työttömyyden turvan ehtoina ovat:

- Vapaaehtoinen tai tahtomaton työttömyys
- Ei muuta työtoimintaa (eli ei enää liiketoimintaa)
- Työttömäksi rekisteröityminen
- Työkuntoinen
- Työnantajien käytettävissä
- Jne.

Turva sairauden varalle kattaa sairauden ajan palkan sekä sairausloman. Tämä katetaan terveysvakuutusmaksuihin ja mikäli yrittäjä on maksanut sosiaalikontribuutiot, on hän oikeutettu sairauskorvaukseen ja sairausvapaaseen. Sairausvakuutuksen osalta kehitystä on tapahtunut myönteisempään suuntaan erityisesti vuoden 2006 jälkeen, jolloin ammatinharjoittajien ja ammatinharjoittajien oikeus sairausvakuutukseen laajeni nykytasolleen.

Yleensä yrittäjät, kuten muutkin henkilöt, tulevat sairausvakuutuksen piiriin kun jokin sopimusoikeuden sopimuksista on ollut voimassa vähintään kuukauden ja on luoteeltaan pidempi kuin kolme kuukautta. Tuen määrä on sairauspäivärahoissa 70–80 % referenssipalkasta ta referenssituloista ja sen maksaa yhdeksänneistä päivästä eteenpäin sosiaalivakuutusviranomaisen. Yrittäjille koituu siis tietty odotusaika.

Vanhemmuuden turvan osalta lainsäädäntö säätelee työsopimuksia koskevaa vanhemmuuden turvaa. Yrittäjät säätelevät itse lomiaan sekä vanhempainvapaata ja saavat vanhemmuuden tuet samaan tapaan kuin työntekijät. Vanhemmuuden tuki kattaa seuraavat edut:

- Äitiysvapaa: 140 päivää, josta puolet ennen laskettua aikaa. Tämä kattaa 100 % edellisen vuoden verotettavista tulosta.

¹⁶⁶ Leetmaa & Nurmela (2010).

¹⁶⁷ Luvussa on hyödynnetty Euroopan Komission sosiaaliturvaa koskevaa tietokantaa (MISSOC, päivitetty 1.12.2012) sekä artikkelia Roosaar, Liis & Nurmela, Kirsti (2009): Estonia: Self employed workers. Eurofound. www.eurofound.europa.eu

¹⁶⁸ Leetmaa & Nurmela (2010); MISSOC (1.12.2012)

- Hoitovapaa aina lapsen kolmanteen ikävuoteen asti, jossa tuki kattaa 100 % keskiansiosta (lasketaan edellisen vuoden työtulojen mukaan).

Yrittäjät eivät ole oikeutettuja isien vanhempainvapaaseen.

Käytännössä suhteellisen pieni osa yksinyrittäjistä hyödyntää vanhempainvapaata (vuonna 2006 vain 1.6%). Vuoden 2006 keskimääräinen kuukausittainen etu oli n. 380 € kuussa yksinyrittäjille. Tuki kaikille henkilöille on 100 % referenssijakson tuloista.

Eläketurvan osalta keskeinen kehitys on tapahtunut 2005 vuoden jälkeen, jolloin yrittäjät (ml. yksinyrittäjät) pääsivät eläkevakuutuksen toisen pilarin piiriin. Eläkejärjestelmä koostuu vanhuseläkkeestä, joka on universaali sosiaalivakuutus kaikille kansalaisille sekä kansaneläkkeestä, joka takaa tietyn minimitulon niille, jotka eivät ole oikeutettuja vanhuseläkkeeseen. Toinen pilari kattaa ”täydentävän eläkkeen” (*kogumispension*), joka on valtion hallinnoima eläkevakuutus. Tämä eläkevakuutus on pakollinen kaikille, jotka tulevat työmarkkinoille (syntyneet vuoden 1983 jälkeen). Eläkkeellä ei ole säädeltyjä ala- tai ylärajoja, vaan eläke riippuu maksetuista sosiaaliverosta (vuoden 1999 jälkeen).

Työsuojelun ja työturvallisuuden näkökulmasta yrittäjät ovat vastuussa omasta työajastaan, lomistaan sekä työolosuhteista ja ottavat nämä huomioon palvelusopimuksia tehdessään. Useat työoloja säätelevät lait ja työsuojelu pätevät ainoastaan työntekijöihin, eivätkä yrittäjiin. Jotain kehitystä on tapahtunut esim. työterveys- ja turvallisuuslainsäädännön muutoksella 2006. Tällöin onnettomuuksien rekisteröintiä muutettiin sitä, että itsensä työllistävien tapaturmat tutkitaan työperäisinä tapaturmina, eivätkä lähtökohtaisesti kotitaloustapaturmina kuten aikaisemmin.

8.3.3 Muut julkiset palvelut tai tukimuodot itsensä työllistäville

Virossa elinkeinotoiminnan käynnistämiseen on olemassa tarjolla lukuisia kannusteita, joilla yrittäjyyttä pyritään edistämään.

Työttömille suunnattua starttirahaa muistuttava palvelu on hieman alle 5000 € käynnistystuki elinkeinotoiminnan harjoittamiseen ilman omarahoitusosuutta. Tämän lisäksi rahoituksen saavat neuvontaa ja apua yrityksen toiminnan suunnitteluun. Rahoitusinstrumentista tehdyn arvion mukaan niillä, jotka ovat saaneet rahoitusta, on 25 % suurempi todennäköisyys jatkaa elinkeinon harjoittamista vielä kahden vuoden jälkeen.

Toinen muoto on varsinainen yritystoiminnan käynnistämistuki (Eestin Yrittäjien myöntämä), joka on n. 6 500 €. Lisäksi vaaditaan 20 % omarahoitusosuus. Tuen kohderyhmä on laajempi kuin työttömyysvakuutusrahastosta maksettavan starttirahan. Tämä tuki kohdistuu tosin noin 150–200 henkilöön vuositasolla.¹⁶⁹

Tämän lisäksi eri aloitteissa on pyritty kiinnittämään huomiota erityisesti yrityspalvelujen kykyyn palvella yksinyrittäjiä oman liiketoimintansa suunnittelussa.

8.4 Kollektiivinen sopiminen

Virossa ei ole erityistä järjestäytymistä yrittäjien kohdalla. Ammattijärjestöjen kattoliiton (Eesti Ametiuhingute Keskliit, EAKL) mukaan yrittäjät voivat liittyä ammattiliittoihin, mikäli yksittäisen liiton säännöt sen sallivat. Kollektiivinen neuvottelu ja edustus ovat mahdollista ainoastaan sektori- tai valtiotasolla, koska itsensä työllistävät rinnastuvat yrityksiin, eivätkä taloudellisesti riippuvaisiin työntekijöihin.

Laki kollektiivisista sopimuksista (*Kollektiivlepingu seadus*) sääntelee, että kollektiivinen sopimus voi olla vain työnantajan/työnantajaliiton tai työntekijäjärjestön tai työntekijöiden edustajien välillä. Tämän vuoksi itsensä työllistävät ovat yrittäjinä kollektiivisten sopimusten ulkopuolella.

Viron pienten- ja keskisuurten yritysten liitto (Eesti Väike- ja Keskimiste Ettevõtete Assosiatsioon, EVEA) on ilmoittanut, että heillä on n. 8 % itsensä työllistäviä jäseniä, mutta hekään eivät erottele tästä joukosta yksinyrittäjiä.¹⁷⁰

¹⁶⁹ Yrittämisen tuista sekkaperäisemmin Leetmaa & Nurmela (2010). Teemasta myös: Leetmaa, R. & Võrk, A. & Eamets, R. & Sõstra, K. (2003): Aktiivse tööpoliitika tulemuslikkuse analüüs Eestis (Evaluation of Active Labour Market Policy in Estonia), PRAXIS Center for Policy Studies, Tallinn.

¹⁷⁰ Ibid.

Ammattijärjestöjen palvelu on käytännössä painottunut toistaiseksi ainoastaan neuvonantoon tai lainopilliseen konsultaatioon. EAKL:n mukaan kollektiivinen edustus ei ole mahdollinen, mutta joitain uuden tyyppisiä edustuksellisia organisaatioita tulisi kyseiselle ryhmälle perustaa.

Ainoa kiinnostava oikeustapaus on vuonna 2008 oleva tapaus, jossa vero- ja tullihallinto hävisi tapauksen virolaista postiyritystä vastaan. Postiyritys käytti yksityislain sopimusta postinkantajien tapauksessa. Tässä tapauksessa itsensä työllistävät henkilöt olivat maksaneet veronsa itse, huolimatta siitä, että tämä kuuluisi normaaleissa työsuhteissa yrityksen maksettaviksi. Tämä näyttäisi kertovan siitä, että Virossa itsensä työllistävien käyttäminen ”taloudellisesti riippuvaisena työntekijänä” on mahdollista.¹⁷¹ Vastaavasti AS Eesti postin toiminta koskien pienten postiyritysten toimintamahdollisuuksia hyödyntää postiverkkoa täysimääräisesti¹⁷².

¹⁷¹ Nurmela & Roosaar (2009).

¹⁷² Viron kilpailuvirasto. Vuosikertomus 2011.

9. YHTEENVETO

Tässä luvussa vedetään yhteen taustaluvussa (luku 2) sekä maakuvaluksissa esiintyviä näkökohtia itsensä työllistävien oikeudellisen ja taloudellisen aseman hahmottamisessa. Selvityksen kohteena ovat olleet työsopimuslain, sosiaaliturvan sekä kilpailulainsäädännön soveltaminen itsensä työllistävien kohdalla. Selvitys on pohjautunut pääasiassa olemassa olevaan tutkimus- ja selvitysaineistoon eikä kaikkia yksityiskohtia ole voitu varmentaa kyseisten maiden viranomaisilta.

9.1 Itsensä työllistäjien asemaan vaikuttavat tekijät

Itsensä työllistäjien (oikeudelliseen) asemaan vaikuttaa selvityksen kohteena olevissa maissa useat asiat. Kaikki nämä ulottuvuudet on pyritty esittämään kokoavasti kuviossa 2.



Kuvio 2: Itsensä työllistävien oikeudelliseen asemaan vaikuttavat tekijät¹⁷³

Eri maissa itsensä työllistävien henkilöiden (oman maan määrittelyn mukaan) tilanne määrittyy hyvin eri tavoin suhteessa edellä mainittuihin asioihin. Selvityksen lopputulos on ambivalentti: Itsensä työllistäminen ja sen ongelmakohdat ovat selvityksen maissa julkisen keskustelun agendalla jollakin tasolla ja keskustelussa sivutaan usein samantyyppisiä ongelmakohtia kuin Suomessakin.

Selvityksen kohteena olevissa maissa ainakin seuraavat tekijät vaikuttavat itsensä työllistävien henkilöiden asemaan:

- Yrittäjien perussosiaaliturvan kehittäminen lähes samantasoisiksi kuin palkansaajien (Ruotsi, Tanska) sekä yksinyrittäjien täydentävä työttömyysturva (Tanska)
- Tiettyjen itsensä työllistämisen muotojen (vrt. toimeksiantosuhteiset, freelancer työ, yhdelle työntekijälle työtä tekeminen) rinnastaminen palkansaajaksi tai työntekijän kaltaiseksi henkilöksi (Saksa sekä osin Tanska sekä oikeustapausten kautta Iso-Britannia)
- Yksinyrittäjien (kilpailuoikeudellisessa näkökulmassa) rinnastaminen "palkansaajien kaltaiseksi henkilöiksi" ja kollektiivisen neuvottelumahdollisuuden olemassa olo näille erityisryhmille (Saksa ja joiltain osin Tanska)

¹⁷³ 9 riskiä viittaavat ILO:n yleissopimukseen nro 102: "Sosiaaliturvan vähimmäistaso".

- Keskittyminen yrittäjyyden (yksin tai työnantajana) vahvaan tukemiseen tarjoamalla yrityksen käynnistämisen tukea (Viro, Saksa) sekä vaikuttamalla sosiaaliturvamaksuihin ja veroratkaisuihin (Viro).

Seuraavaksi yhteenvedossa peilataan selvityksen kohteena olevien maiden tilannetta lyhyesti suhteessa edellä esitettyihin ulottuvuuksiin.

Elinkeinotoiminnan muoto

Itsensä työllistävän henkilön kohdalla elinkeinotoiminnan muoto määrittää joissakin maissa sitä, mikä on itsensä työllistävän henkilön asema. Tyypillisimmät vaihtoehdot ovat:

- Ammatin/elinkeinonharjoittaja (sole-trader)
- Yrittäjä (yksinyrittäjät muut yhtiömuodot)
- Yksityishenkilö

Lähes kaikissa maissa ammatin/elinkeinonharjoittajat rinnastetaan yrittäjiin. Tämän lisäksi eri maissa on erityisiä määrittelyjä, joiden perusteella esim. ammatinharjoittaja tai yksinyrittäjä rinnastetaan palkansaajan kaltaisiin henkilöihin (tässä selvityksessä Saksa). Hyvin harvassa maassa elinkeinotoiminnan muoto itsessään aiheuttaa merkittäviä seuraamuksia. Poikkeuksena tästä voivat olla ne maat, joissa työoikeuden perusta on muodostunut historiallisesti sopimusoikeuden perusteella¹⁷⁴. Tällaisia maita ovat erityisesti Saksa sekä Viro. Vastaavasti sosiaaliturvan näkökulmasta ammatinharjoittamisen ja muiden yhtiömuotojen välillä on eroja esim. verovähennysten ja muiden suhteen.

Kiinteimmin elinkeinotoiminnan muoto vaikuttaa sopimussuhteisiin sekä verotukseen ja maksuihin.

Sopimusperusta/-suhde

Työsopimusten tai työsuhteen tunnusmerkistö on määritelty useiden maiden lainsäädännössä¹⁷⁵. Tällöin puhutaan työsopimuksesta tai työsuhteesta. Lähes kaikissa EU-maissa työsuhteen tunnusmerkkeinä ovat neljä asiaa¹⁷⁶:

1. Sopimuksen olemassaolo
2. Se, että työtä tai suoritusta tehdään toiselle osapuolelle
3. Lähes kaikissa palkka tai korvaus (poislukien Itävalta, Irlanti ja Iso-Britannia).
4. Tämän lisäksi suurimmassa osassa työntäjän valvonta ja kontrolli toiseen osapuoleen leimaa työntekijäksi määrittelyä.

Toisaalta työntekijän käsitettä on eksplisiittisesti määritelty esim. Belgiassa, Italiassa, Latviassa, Norjassa ja Slovakiassa. Näissä maissa työsuhteen tai työsopimuksen tunnuspiirteestä johdetaan työntekijän käsitteestä.

Tämän lisäksi esimerkiksi siviilioikeuden osalta muut sopimusmuodot, kuten liikesopimus tai toimeksiantosopimus, voivat toimia itsensä työllistävien kohdalla määrittävinä tekijöinä. Näin on erityisesti Virossa, jossa velvoiteoikeuden sopimuksia käytettiin ennen itsensä työllistävien kohdalla piilottamaan työnantajasuhteita ja josta uuden työsopimuslain myötä on pyritty luopumaan.

Vastaavasti sopimusmuodolla ei ole merkitystä Ruotsissa, Tanskassa ja Saksassa, vaan itsensä työllistävät henkilöt ovat yrittäjiä tai tietyin ehdoin palkansaajan kaltaisia henkilöitä (Saksa). Isossa-Britanniassa asia ratkaistaan ristiriitatilanteissa oikeustapausten pohjalta ja suunta on ollut, että seläiset itsensä työllistäjät, jotka ovat riippuvaisia vain yhdestä työnantajasta, rinnastetaan työntekijöihin.

Työntekijän autonomia ja työoikeudellinen suojele

Valtaosassa EU-maista tilanne on myös se, että tietyn tyyppinen työ, joka normaalisti tehdään työsuhteessa, ei kvalifioitu automaattisesti työsuhteiseksi tai vastavuoroisesti palvelusopimukseksi. Useissa maissa oikeuskäytäntö kuitenkin määrittää työsuhteen tai työsopimuksen olemassaoloa työn tyyppiin perustuen.

¹⁷⁴ Matti Mikkolan näkemys osana selvitystiimiä

¹⁷⁵ Itävalta, Belgia, Viro, Suomi, Kreikka, Unkari, Irlanti, Liechtenstein, Liettua, Malta, Hollanti, Slovenia, Romania ja Espanja

¹⁷⁶ European Labour Law Network. 2009. Characteristics of the Employment Relationship. 2009. European Network of Legal Experts in the field of Labour Law.

Työntekijän autonomia on selvityksen kohteena olevissa maissa keskeinen tekijä työsuhteen analyysissä ja erityisesti työntekijän ja epäitsenäisen työnteon määrittelyssä. Tällöin tarkastellaan usein, työnantajan mahdollisuutta valvoa ja antaa ohjeita, työn suorittamisen sopimusrakennetta sekä usein sitä, onko tehtävä työ/toimeksianto luonteeltaan sellainen, että vastaavia tehtäviä tehdään yrityksessä muiden työntekijöiden toimesta.

Kaikissa selvityksen kohteena olevissa maissa neljäs kriteeri, valvonta, kontrolli ja autonomia, on keskeinen määritettäessä sitä, onko kysymys työntekijästä tai työntekijän kaltaisesta henkilöstä. Näin on esimerkiksi Ruotsissa (työntekijän kaltaiset henkilöt sekä esim. kilpailuviranomaisten oikeuskäytäntö), Isossa-Britanniassa (työtuomioistuimen oikeuskäytäntö ja selvityksessä esitetyt esimerkit) sekä Saksassa (palkansaajan kaltaisen henkilön kriteerit).

On huomattava, että eri maissa valvonnan "kriteerit" vaihtelevat. Valvonta voi liittyä joko työn tekemisen tapoihin (esim. Iso-Britannian oikeuskäytäntö) tai työn lopputuloksiin. Selvityksen kohteena olevissa maissa yleinen trendi näyttää olevan, että sellaiset itsensä työllistäjät (vaikka olisivat yrittäjiä) rinnastetaan työntekijöihin vähintään työsuojelun "minimitason" näkökulmasta (esim. Iso-Britannian "worker", Saksan "palkansaajan kaltainen henkilö", Ruotsin "palkansaajan kaltainen henkilö"). Tanskassa universaali sosiaaliturvajärjestelmä mahdollistaa tämän.

Sosiaaliturva

Itsensä työllistäjien ja yrittäjien sosiaaliturvaa on kuvattu raportissa tarkemmin erikseen. Kertauksena voidaan todeta, että perusratkaisut selvityksen kohteena olevissa maissa universaalin ja kattavan yrittäjän sosiaaliturvasta, yrittäjien täysin vapaaehtoiseen sosiaaliturvaan. On myös huomattava, että valtaosassa EU-maita yrittäjät, ja tällöin suurin osa yrittäjistä, eivät välttämättä kuulu sosiaaliturvan piiriin. Seuraavassa taulukossa on kertauksena selvityksen kohteena olevien maiden sosiaaliturva:

Maa	Sosiaaliturvajärjestelmä kaikille yrittäjille	Yksinyrittäjien tai muiden itsensä työllistävien erityispiirteet
Tanska	Universaali sosiaaliturva myös yrittäjille	Täydentävä vapaaehtoinen työttömyysturva yksinyrittäjille sekä sivutoimisille
Ruotsi	Kohtuullisen universaali sosiaaliturva myös yrittäjille.	Yksinyrittäjien mahdollisuus saada työttömyysturvaa yrityksen kahden ensimmäisen toimintavuoden aikana tietyin ehdoin
Saksa	Tietty minimiturva: Sairauspäiväraha, eläke, työttömyysvakuutus sekä vanhemmuuden vapaat	Eläkevakuutus tietyille ryhmille pakollinen, osalle vapaaehtoinen.
Iso-Britannia	Tietty minimiturva: Terveystuolto, sairauspäiväraha, vanhempainvapaan tuki, invaliditeetti. Perheetuudet kustannetaan verovaroin.	<i>Worker:</i> Työntekijöitä koskevat kansallinen minimipalkka, maksimityöaika, palkallinen loma, turva laitonta palkanalennusta kohtaan, turva laitonta syrjintää kohtaan sekä työssä pidettäviä taukoja koskeva lainsäädäntö.
Viro	Kontribuutioperustainen sosiaaliturva sekä minimiturva yrittäjille.	Ei erityispiirteitä

On huomattava, että sosiaaliturvajärjestelmä on kiinteässä yhteydessä siihen, miten sosiaaliturvajärjestelmä on rahoitettu. Yksinyrittäjien ja muiden itsensä työllistävien ryhmien kohdalla keskeistä on, millaisia maksuja he joutuvat maksamaan.

Verot ja maksut

Verotusratkaisut ja sosiaaliturvamaksut määrittävät käytännössä itsensä työllistävien henkilöiden taloudellista ja sosiaalista tilannetta. Verotukseen liittyvät tarkastelut on lähtökohtaisesti rajattu selvityksen ulkopuolelle, mutta käytännössä elinkeinotoiminnan verotukseen liittyvät ratkaisut, ja vastaavuuksisesti sosiaaliturvamaksujen määrä ja taso vaikuttavat ammatinharjoittajien ja yksinyrittäjien tulonmuodostukseen.

Tähän liittyviä erityisratkaisuja on selvityksen kohteena olevissa maissa suhteellisen vähän. Virossa yksinyrittäjillä on tietty sosiaaliturvamaksujen katto ja sosiaaliturvamaksut perustuu tiettyyn prosenttiin.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu yksinyrittäjien suorittamia maksuja (tai todettu, että eroja yksinyrittäjien ja työnantajayrittäjien välillä ei ole).

Selvityksen kohteena ollut maa	Yksinyrittäjien maksut	Kattavuus
Tanska	Universaali järjestelmä 8 % kontribuutio yksinyrittäjillä työmarkkina- rahastoon bruttotuloista	Kontribuutiolla subventoidaan valtion verorahoitetta järjestelmää, joka kattaa käytännössä kaikki sosiaaliturvan osa-alueet
Ruotsi	Universaali sosiaaliturvajärjestelmä. Yrittäjien kokonaismaksut n. 20 % luokkaa (ei eroja yksinyrittäjien ja muiden välillä).	Sairauden ja vanhemmuuden turva, työsuojelu ja työturvallisuus. Muut riskit katetaan universaalien järjestelmän kautta.
Saksa	Yrittäjien sosiaaliturva Pakollisia maksuja on yhteensä neljä: 1) eläkevakuutus (19,6 %); 2) työttömyysvakuutus (3 %), 3) sairausvakuutus (15,5 %). 4) hoitovapaavakuutus (1,95 %)	Sairauspäiväraha, eläke, työttömyysvakuutus sekä vanhemmuuden vapaat
Iso-Britannia	Alle 5 873 € vuodessa voittoa tekevät yrittäjät (ml. yksinyrittäjät eivät maksa kontribuutioita). Tätä enemmän ansaitsevat maksavat n. 2.76 € viikossa. Lisäksi vuosituottojen (profit) ollessa n. 8000 – 46 000 € välillä, maksetaan tuloista n. 9 % kontribuutio.	Terveystuolto, sairauspäiväraha, vanhempainvapaan tuki, invaliditeetti. Perhe-etuudet kustannetaan verovaroin.
Viro	Sosiaalivero 33 % veropohjasta yksinyrittäjille. Määrittely: Sosiaaliveropohja lasketaan kaikista elinkeinotoimintaan liittyvistä kuluista. Yksinyrittäjille on olemassa maksuille katto, jota työnantajilla ei ole. Minimi 2012: 91,75 € kuussa, maksimi 1, 376 € kuussa.	Terveysvakuutus (sairauspoissaolot), eläkevakuutus, työttömyysvakuutus (valtion työttömyysraha).

Käytännössä verot ja maksut muodostavat yhden keskeisen osan yksinyrittäjien toimintamahdollisuuksista. Voi myös olla, että tämän osa-alueen tarkempi analyysi voisi olla yksi suomalaisen itsensä työllistäviin liittyvän keskustelun kiinnostavimpia teemoja.

Työllisyys ja elinkeinopoliittinen tuki

Useissa maissa on kiinnitetty työllisyys- ja elinkeinopoliittisiin muihin tukiiin, jotka tähtäävät joko työllistymiseen (esim. työttömien henkilöiden mahdollisuus ryhtyä itsensä työllistäjäksi erilaisin yritystoiminnan käynnistämiseen tähtäävin instrumentein) tai laajemmin yrittäjyyteen (ml. kasvuyrittäjyyteen) tähtääviä toimia. Tanskassa, Ruotsissa, Saksassa ja Virossa on käytössä tai on ollut käytössä useita yritystoiminnan edistämistä helpottavia tukia. Tukien suuruus on yleensä omarahoitusosuudesta riippuen muutamasta tuhannesta aina n. viiteen tuhanteen euroon saakka.

Tämän lisäksi useissa maissa on muita, yrittäjyyteen tähtääviä toimenpiteitä ja tukimuotoja, kuten helpotuksia ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen. Tämä raportti ei ole ensisijaisesti tarkastellut

näitä palveluita, koska ne kuuluvat usein yrittäjyyden edistämiseen, eivätkä pelkästään ammatinharjoittajiin tai yksinyrittäjiin.

9.2 Peilaus trendiryhmän esiin nostamiin haasteisiin

Tässä luvussa peilataan lyhyesti yksinyrittäjien ja muiden itsensä työllistävien tilannetta eräisiin trendiryhmän raportissa mainittuihin haasteisiin.

Itsensä työllistävien (yksinyrittäjät, freelancerit, toimeksiantosuhteet, taiteilijat, apurahojen saajat) alhaisempi ansiotasoa

Tanskassa ja Saksassa erityisesti alemman tuloluokan ansiotasoa on pyritty parantamaan sillä, että eräät itsensä työllistävien ryhmät rinnastetaan tietyn ehdoin työntekijöihin. Tällöin nämä työntekijäksi katsottavat henkilöt tai heidän edustamansa järjestöt voivat neuvotella kollektiivisia sopimuksia työnantajajärjestöjen tai organisaatioiden kanssa.

Tämän lisäksi alhaista ansiotasoa alemmissa tuloluokissa on helpotettu useissa maissa sosiaaliturvamaksujen tason porrastamisella tai siihen liittyvillä katoilla (Iso-Britannia, Viro).

Haaste	Tanska	Ruotsi	Saksa	Iso-Britannia	Viro
Itsensä työllistävien mahdollisesti alhaisempi ansiotasoa (ainakin alemmissa tuloluokissa) ja työn hinnoittelusta neuvotteluminen yksin	Kollektiivinen neuvottelu sekä ammattijärjestöjen tarjoama tuki edellä mainituille itsensä työllistävien ryhmälle	Ei varsinaista ratkaisua muuten kuin kattavan yrittäjien sosiaaliturvan kautta.	Kollektiivisen sopimisen mahdollisuus palkansaajien kaltaisille henkilöille	Ei ratkaisua	Ei ratkaisua. Kyselyjen mukaan ansiotasoa vain vähän alhaisempi kuin palkansaajilla.

Itsensä työllistävien työttömyysturvan kattavuus

Tanskassa yksinyrittäjien täydentävä työttömyysturva on keskeinen sosiaaliturvan muoto eräille itsensä työllistävien ryhmille, erityisesti freelancereille sekä toimeksiantosuhteisille. Vastaavasti Ruotsissa työttömyyskorvausta on mahdollista saada yrityksen kahden ensimmäisen toimintavuoden ajalta tietyn ehdoin sekä lisäksi yrittäjien ehdot saada työttömyysturvaa elinkeinonharjoittamisen lopettamisen jälkeen ovat esim. Tanskaa helpommat (vähemmän ehtoja siihen, mitä pitää todistaa).

Saksassa yksinyrittäjienkin täytyy lopettaa yritystoiminta kokonaan, jotta he ovat oikeutettuja työttömyysturvaan. Vastaava tilanne on yksinyrittäjien kohdalla Iso-Britanniassa ja Virossa.

Haaste	Tanska	Ruotsi	Saksa	Iso-Britannia	Viro
Työttömyysturvan kattavuus (erityisesti sivutoimisten)	Yksinyrittäjien täydentävä työttömyysturva	Työttömyyskorvaus yrityksen kahden ensimmäisen toimintavuoden ajalta.	Vapaaehtoinen liittyminen työttömyysturvajärjestelmään, mutta toiminta täytyy lopettaa kokonaan.	Ei ratkaisuja.	Valtion työttömyysturva, joskin varsin pieni

Itsensä työllistäjillä on vähemmän mahdollisuuksia lomiin, vapaisiin ja eräisiin muihin etuuksiin

Yksinyrittäjillä ja muilla itsensä työllistävien ryhmillä on katsottu olevan Suomessa vähemmän mahdollisuuksia lomiin ja vapaisiin tai eräisiin muihin etuisuuksiin tai yksinyrittäjät eivät käytä näitä mahdollisuuksia.

Lähtökohtaisesti selvityksen kohteena olevissa maissa Tanska ja Ruotsi ovat universaaleja järjestelmiä, joissa yksinyrittäjät ovat myös oikeutettuja valtaosaan sosiaaliturvan eduista. Saksassa esimerkiksi vanhemmuuden vapaan tuki on myös yrittäjille, joskin kontribuutioperustaisesti. Vastaavasti Ison-Britanniassa worker-kategoriaksi määritellyillä henkilöillä on yrittäjiä (self-employed) laajemat oikeudet esim. palkallisten lomien minimitasoihin. Käytännössä mahdollisuudet hyödyntää näitä etuja ovat kuitenkin rajoittuneet. Virossa ratkaisua yksinyrittäjien mahdollisuuksien kehittämiseen ei ole muilta osin kuin perhe-etuuksien osalta.

Haaste	Tanska	Ruotsi	Saksa	Iso-Britannia	Viro
Itsensä työllistäjillä on vähemmän mahdollisuuksia lomiin, vapaisiin ja muihin etuuksiin	Universaali sosiaaliturva myös yrittäjille ja muut edut lähes samalla tasolla itsensä työllistäjillä ja palkansaajilla	Käytännössä usein samat mahdollisuudet kuin palkansaajilla.	Lapsilisä ja perustoitteen-tulo sama palkansaajille ja yrittäjille Vanhemmuuden vapaan tuki myös yrittäjille (kontribuutioperustainen)	Worker-kategorialla palkansaajia laajemat oikeudet minimipalkkoihin ja palkallisten lomien minimitasoihin	Ei ratkaisua.

Vastentahtoinen yrittäjyys tai näennäisyrittäjyys

Suomessa yksi keskustelun teema liittyy vastentahtoiseen yrittäjyyteen ja näennäisyrittäjyyteen. Vastaavaa keskustelua on selvityksen kohteena olevista maista erityisesti Saksassa ja Ison-Britanniassa. Tanskassa ja Ruotsissa yrittäjien sosiaaliturvajärjestelmän kattavuuden vuoksi sen keskustelu vastentahtoisesta yrittäjyydestä on vähäisempää.

Haaste	Tanska	Ruotsi	Saksa	Iso-Britannia	Viro
Vastentahtoisesta yrittäjyyden keskustelu	Kollektiivisen sopimus-kulttuurin sekä universaalisen sosiaaliturvan järjestelmän vuoksi vähäisempi	F-verolomakkeen uudistamiseen liittynyt keskustelu: Ne yrittäjät, joilla vain yksi asiakas.	Näennäisyrittäjyyttä pyrittiä kitkemään erityisesti palkansaajan kaltaiseksi henkilöksi rinnastamalla. Aikaisemmin myös erillisellä yrittäjyyteen tähtävällä lainsäädännöllä, joka on sittemmin peruttu.	Yleistä rakennus-sektorilla ja keskustelu asiasta kiivas-ta. Yksittäisiä ratkaisuyrityksiä oikeus-käytännössä.	Keskustelua jonkin verran Verohallinnon esiin nostamana, erityisesti rakennus-sektorilla.

LIITE 1: YLEISKUVA YRITTÄJIEN SOSIAALITURVASTA ERÄISSÄ EU-MAISSA

Taulukko 3: Yleiskuva yrittäjien sosiaaliturvasta eräissä EU-maissa.¹⁷⁷

Maa	Sosiaaliturvan perussisällöt yrittäjille (Self employed persons)	Työttömyysturva	Turva sairauden varalle	Vanhemmuuden tuki	Tapaturmat ja vammaisuus	Eläkkeet (pensions for family members and Old Age)
Itävalta	<p>Erityisiä vakuutusjärjestelmiä.</p> <p>Tietyt itsensä työllistämisen muodot, kuten palvelusopimuksen omaavat sekä ”uudet itsensä työllistäjät” on katettu seuraavassa: (Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz, GSVG).</p> <p>Sairausvakuutus Tapaturmat Eläke</p>	Vapaaehtoinen työttömyysvakuutus yrittäjille, jotka on katettu joko kaupallisen alan lain-säädännössä tai sosiaalivakuutuksessa yrittäjille.	Eivät saa sairauslomaa tai sairausajan kompensatiota.	<p>Lakisääteinen vanhempainvapaa palvelusopimuksen omaaville samoin kuin jossain tapauksissa ”uudet itsensä työllistäjät”.</p> <p>Molemmat ryhmät saavat lapsietuudet.</p>	Sisältyy GSVGhen	Maksuperustainen
Belgia	<p>Erityinen järjestelmä kattaa kaikki itsensä työllistävät yrittäjät kaikki traditionaalisia riskejä vastaan. Paitsi ei työperäisiä sairauksia, tai työtapaturmia.</p> <p>Rahoitus pohjautuu n. 60 % kontribuutioihin, jotka yrittäjien on itse</p>	Ei yrittäjille (self-employed persons)	<p>Sairausvakuutus on pakollinen yrittäjille. Yhden kuukauden odotusaika.</p> <p>Lisäksi ns. ”Perhesuunnittelu”, jossa lisätään mahdollisuuksia itsensä työllistävien perhepaiseihin jne. Kyseessä on varsin kattava, mutta</p>	<p>Yrittäjänaiset sekä naiset, jotka avustavat yrittäjiä ovat oikeutettuja 8 viikon äitiysvapaaan.</p> <p>Vanhemmuuden taloudellinen tuki kattaa myös yrittäjät. Tietty yksittäinen summa.</p>	Työtapaturmia ei vakuuteta. Vakuutus kattaa invaliditeetin.	Eläkemaksut ovat pakollisia yrittäjille. Eläke määräytyy saatujen tulojen mukaan.

¹⁷⁷ Lähteet: European Employment Observatory Country reports 2010 on Self-Employed, EIROFound study on "dependent employment" sekä EIROFoundin maaraportit sekä yhteenvetoraportti sekä MISSOC:

<http://www.missoc.org/MISSOC/comparativeTables> (MISSOCin tiedot ajalta 1.12.2012).

Maa	Sosiaaliturvan pe- russisältöjä yrittäjille (Self employed per- sons)	Työttömyysturva	Turva sairau- den varal- le	Vanhemmuuden tuki	Tapaturmat ja vam- maisuus	Eläkkeet (pensions for family members and Old Age)
	maksettava.		tarkasti kohdennettu ohjelma.			
Bulgaria	<p>Itsensä työllistävät vastaavat itse sosiaa- liturvavelvoitteistaan ja kaiken tiedon tar- joamisesta. Laki edel- lyttää liittymään ter- veydenhuolto- ohjelmiin jossa he voivat päättää vakuu- tuksensa kattavuuden.</p> <p>Vakuutusmaksut mää- räytyvät kuukausittai- sen tulotason mu- kaan. (esim. n. 2761 € verotettavasta tulosta 215 € sosiaaliturva- maksut).</p>	Vapaaehtoinen.	Pakollinen vakuutus kattaa laajemmat sai- raudet.	Vapaaehtoinen.	Pakollinen vakuutus kattaa invaliditeetin.	Pakollinen vakuutus kattaa.
Kypros	<p>Pakollinen sosiaalitur- vajärjestelmä kattaa kaikki yrittäjät.</p> <p>Yrittäjien kontribuutio on 16,9 % vakuutetta- vasta tulosta ja valtio maksaa tästä 4,3 %.</p>	Ei yrittäjille (ml. yk- sinyrittäjät)	Ei yrittäjille (ml. yk- sinyrittäjät)	Universaalit perhe- etuudet	Universaali vakuutus	Yleinen sosiaaliturvajär- jestelmä kattaa.
Saksa	Pääosin universaali sosiaaliturva, mutta joitakin poikkeuksia (käsityö- ja kaupalliset ammatit).	Ei pakollista työttö- myysvakuutusta, voivat liittyä yksityisiin vapaa- ehtoisiin vakuutuksiin. Oikeus työttömien toi- meentulotukeen.	Vuodesta 2009 alkaen itsensä työllistäjät vel- voitettuja liittymään pakolliseen sairausva- kuutus-järjestelmään.	Universaalit etuudet	Ei erityispiirteitä suh- teessa yleiseen järjes- telmään	Liittyminen eläkejärjes- telmään itsensä työllis- täjille pääosin vapaaeh- toista ja toteutuu käy- tännössä vain joidenkin ryhmien kohdalla.

Maa	Sosiaaliturvan perussäilytöjä yrittäjille (Self employed persons)	Työttömyysturva	Turva sairauden varalle	Vanhemmuuden tuki	Tapaturmat ja vammaisuus	Eläkkeet (pensions for family members and Old Age)
Tanska	<p>Periaatteessa universaali sosiaaliturva, joka kattaa myös yrittäjät. Sosiaaliturvajärjestelmä ei tee eroja työntekijöiden tai yrittäjien (self-employed persons) välillä.</p> <p>Yrittäjät saavat työttömyysetuudet, sairausetuudet, vanhempainvapaan jos he täyttävät tietyt ehdot (ehdot eroavat työntekijöistä).</p>	<p>Yksinyrittäjillä sekä sivutoimisilla on mahdollisuus täydentävään työttömyysturvaan (vapaaehtoinen vakuutus)</p> <p>Yrittäjät (joilla liiketoiminta on pääelinkeino) eivät voi saada täydentävää työttömyysturvaa. Työttömäksi jääneet itsensä työllistäjät (joiden liiketoiminta on kokonaan loppunut, esim. ei markkinointia tai www-sivuja) voivat saada työttömyysturvaa ja ovat velvoitettuja osallistumaan aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteisiin.</p>	<p>Yrittäjillä ja puolisoilla samat mahdollisuudet vanhemmuuden tukeen (sama tuki kuin työttömyysturvassa)</p> <p>Yrittäjillä, joitain erityisehtoja sairauden taloudelliseen tukeen, joita on kuvattu maakuvaussessa.</p>	Samat etuudet kuin palkansaajilla. Ks. maakuvaus.	Julkinen sosiaaliturvajärjestelmä kattaa kaikki tapaturmat ja invaliditeettiin liittyvät asiat (maassa olo ja kansalaisuus ehtoina).	Kaksi eläkejärjestelmää (kansaneläke ja täydentävä eläke). Täydentävä eläke on erityinen eläkevakuutus ainoastaan työntekijöille. Itsensä työllistäjät pääsevät tämän piiriin, jos ovat olleet palkkatyössä vähintään 3 vuotta.
Viro	<p>Kolme kontribuutioperustaista vakuutusta (sairaus, eläke- ja työttömyysvakuutus)</p> <p>Neljä universaalia vakuutusta (valtion työttömyyskorvaus, perhe-etuudet, vammaisten tuet ja hautaukset).</p> <p>Yrittäjät on katettu sairausvakuutuksessa (sairaus- ja vanhem-</p>	Yrittäjät eivät ole katettu työttömyysvakuutuksessa, mutta ovat oikeutettuja valtion julkiseen työttömyysturvaan (suhteellisen marginaalinen turva)	Minimitaso pätee sekä palkansaajiin että yrittäjiin	<p>Yrittäjille (ml. yksinyrittäjät) on tiettyjä sääntöjä, jotka liittyvät vanhempainrahaan, joka perustuu edellisen vuoden maksettuihin veroihin.</p> <p>Perhe-edut ovat samat palkansaajille ja yrittäjille.</p>	N/A	<p>Kontribuutioperustainen</p> <p>Ainoastaan yrittäjien maksaman sosiaalivero määrää otetaan huomioon otetaan huomioon eläkkeen muodostuksessa.</p>

Maa	Sosiaaliturvan perussisältöjä yrittäjille (Self employed persons)	Työttömyysturva	Turva sairauden varalle	Vanhemmuuden tuki	Tapaturmat ja vammaisuus	Eläkkeet (pensions for family members and Old Age)
	painraha)					
Kreikka	Kontribuutiopohjaiset vakuutusjärjestelmät yrittäjille useilla eri ammattialoilla (maanviljelijät, käsityö/kaupallinen ja liberaalit ammatit) sekä itsenäiset ammattialat.	Työttömyysturva kattaa 3-kk – 1 vuoden ajan yrittäjien työttömyysturvan sekä liberaalit ammattialat mikäli toiminta keskeytyy	Sisältyy useisiin vakuutusjärjestelmiin	Sisältyy useisiin vakuutusjärjestelmiin	Sisältyy useisiin vakuutusjärjestelmiin	Sisältyy useisiin vakuutusjärjestelmiin
Espanja	Eriyinen alajärjestelmä tietyille yrittäjäryhmille (erityisesti käsityö, kaupallinen ala sekä maatalous).	Työn loppumisen tuki mikäli ovat valinneet vapaaehtoisen "työn epäjatkuvuuskohtia" suojaavan vakuutuksen.	Sisältyy ja vakuutukseen kuulumisen on pakollista. Eriyinen apujärjestelmä itsensä työllistäville äideille työhön paluuseen: 100 % alennus pakollisista sairausvakuutuksista seuraavalle vuodelle kaksi vuotta lapsen syntymisen jälkeen.	Sisältyy universaaliin skeemaan.	Sisältyy vakuutukseen.	Sisältyy osittain (korkean riskin ammatit)
Ranska	Ei-maataloussektori on katettu sosiaalivakuutuksella "Regime social des Independants (RSI)".	Ei ole yrittäjille	Ainoastaan käsityöläiset, kaupan ala sekä tuotantotyössä olevat tuotantoturvan tuki maksetaan neljännessä sairauspäivästä tai kahdeksannesta päivästä riippuen sairaudesta.	Vanhempainloma: Naisjohtajat saavat tietyn tasasumman vanhempainvapaan ajaksi, joka ei edellytä toiminnan lopettamista sekä päivittäisen vanhempaintuen 44 päivän ajaksi mikäli	Sisältyy RSI:n kontribuutioihin	Eläkkeet eivät yhtä kattavia kuin työntekijöillä. Voivat kuitenkin ottaa vapaaehtoisen vakuutukseen. Eräitä erityissääntöjä "liberaalien alojen" yksinyrittäjille.

Maa	Sosiaaliturvan perussisältöjä yrittäjille (Self employed persons)	Työttömyysturva	Turva sairauden varalle	Vanhemmuuden tuki	Tapaturmat ja vammaisuus	Eläkkeet (pensions for family members and Old Age)
			Liberaalien alojen yrittäjillä ei ole sairauskorvauksia.	ottavat vapaata tehtävistä. Universaalit perheetuudet		
Irlanti	Yleinen verovaroihin perustuva järjestelmä Yrittäjät maksavat 4 % kaikista tuloista kontribuutiota vanhempainrahan sekä eläkettä varten.	Ei yrittäjille (ml. yksinyrittäjät)	Sairausloma samaan tapaan kuin kaikille henkilöille	Universaali vanhempainvapaa sekä vanhempain vapaiden korvaukset Universaalit perheetuudet	Yrittäjille ei ole invaliditeettiä, tapaturma tai vastaavia vakuutuksia	Yleinen kansaneläke
Unkari	Kontribuutiopohjainen järjestelmä, jossa yrittäjät vastaavat itse kontribuutioista Yksinyrittäjille tai sivutoimisille kontribuutio on n. 20 € kiinteä kuukausittainen kontribuutio sekä 10 % kontribuutio tuloistaan, mikäli haluavat 0,5 % prosenttia kattavamman vuosittaisen eläkkeen.	Sisältyy yleiseen vakuutukseen	Sisältyy yleiseen vakuutukseen	Sisältyy yleiseen vakuutukseen	Sisältyy yleiseen vakuutukseen Sisältyy yksinyrittäjien erityisvakuutukseen	Sisältyy yleiseen vakuutukseen Sisältyy yksinyrittäjien erityisvakuutukseen
Italia	Erityisiä ammattialakohtaisia vakuutusjärjestelmiä (maantalous, kauppa, käsityö). Tämän lisäksi liberaaleille aloille on tiettyjä	Ei yrittäjille (ml. yksinyrittäjät)	Sairauslomaan liittyvää taloudellista tukea yrittäjille ei ole.	Vanhempainvapaan osalta yrittäjät ovat oikeutettuja vapaaseen ja eräitä etuja, jotka ovat kuitenkin työntekijöitä pienempiä ja perustuvat kontribuutio-	Sisältyy joihinkin vakuutuksista	Ei yksittäistä lähestymistapaa, vaan ammattialakohtaiset rahastot

Maa	Sosiaaliturvan pe- russisältöjä yrittäjille (Self employed per- sons)	Työttömyysturva	Turva sairauden varal- le	Vanhemmuuden tuki	Tapaturmat ja vam- maisuus	Eläkkeet (pensions for family members and Old Age)
	Ad Hoc-tyyppisiä ko- konaisuuksia. Tämän lisäksi univer- saali järjestelmä, jol- tain osin.			hin. Universaalit perhe- etuudet		
Liettua	Pakollinen eläkeva- kuutus yrittäjille. Tämän lisäksi tunnis- tetaan tiettyjä erityis- ryhmiä: tietyt yk- sinyrittäjien muodot ja luovat alat.	Ei yrittäjille (ml. yk- sinyrittäjät)	Ei yrittäjille (ml. yk- sinyrittäjät)	Sisältyy joihinkin vakuu- tuksista	Sisältyy joihinkin vakuu- tuksista	Sisältyy pakolliseen eläkevakuutukseen
Luxem- burg	Yrittäjien sosiaaliturva määräytyy yleisen sosiaaliturvajärjestel- män pohjalta.	Sisältyy; jos on lopetta- nut toimintansa ja on etsimässä töitä tai joilla on terveydellisiä ongel- mia Mikäli työttömyyskorva- us myönnetään, saavat he noin 80 % tuloistaan.	Sisältyy universaaliin järjestelmään	Sisältyy tiukoin ehdoin	Sisältyy universaaliin järjestelmään	Sisältyy universaaliin järjestelmään
Latvia	Kaikki vakuutetut yrit- täjät kuuluvat pakolli- seen sosiaalivakuu- tusjärjestelmään. Tämän lisäksi on eri- tyisiä säädöksiä yksit- täisille ammattialoille. Yrittäjien minimikont- ribuutio on n. 3 400 €	Sisältyy, mutta vain minimi.	Sisältyy	Oikeus vanhempainva- paaseen.	Ei sisälly	Sisältyy

Maa	Sosiaaliturvan pe- russisältöjä yrittäjille (Self employed per- sons)	Työttömyysturva	Turva sairauden varal- le	Vanhemmuuden tuki	Tapaturmat ja vam- maisuus	Eläkkeet (pensions for family members and Old Age)
	vuodessa. Kontribuuti- ot ovat erilaisia eri ryhmille.					
Malta	Yleinen sosiaaliturva- järjestelmä, joka kat- taa yrittäjät. Yrittäjäkontribuutio maksetaan tiettyä kokonaissummana ja riippuu tuloista. Esim. yli 18 000 € vuositu- loista kontribuutio on 53.08 € viikossa.	Ei yrittäjille (ml. yk- sinyrittäjät)	Sisältyy yleiseen vakuu- tukseen.	Heikompi: Yrittäjänaiset ovat oikeutettuja vain julkiseen tukeen, joka vastaa puolta laillisesta minimipalkasta 13 vii- kon ajalta (muissa ta- pauksissa työnantajan maksettava koko palk- ka)	Sisältyy yleiseen vakuu- tukseen	Sisältyy yleiseen vakuu- tukseen
Hollanti	Universaali järjestel- mä, joka kattaa sekä työntekijät että yrittäjät	Ei yrittäjille (ml. yk- sinyrittäjät)	Vapaaehtoinen. Itsenä työllistävillä nai- sille on lisäksi erityisoh- jelma, joka mahdollistaa raskauden ja vanhem- muuden aikaisen talou- dellisen tuen.	Sisältyy yleiseen järjes- telmään Edellisen vuoden tuloi- hin perustuva vanhem- pain vapaa	Ei sisälly yrittäjien ylei- seen sosiaaliturvaan.	Perusvaltioneläke sekä vapaaehtoiset lisäva- kuutukset
Puola	Vuodesta 1999 yrittä- jät on katettu yleises- sä sosiaaliturvajärjes- telmässä. Yrittäjät kontribuutiois- ta itse. Kontribuutiot vaihtelevat riippuen siitä, mitä riskejä vas- taan yrittäjät haluavat itsensä vakuuttaa.	Vapaaehtoinen: Tällöin samat ehdot kuin työn- tekijöillä.	Yrittäjät eivät saa talou- dellista tukea mikäli sairaus kestää vähem- män kuin 30 päivää.	Vapaaehtoinen	Sisältyy pakolliseen vakuutukseen.	Sisältyy pakolliseen vakuutukseen.

Maa	Sosiaaliturvan perussisältöjä yrittäjille (Self employed persons)	Työttömyysturva	Turva sairauden varalle	Vanhemmuuden tuki	Tapaturmat ja vammaisuus	Eläkkeet (pensions for family members and Old Age)
Portugali	<p>Kaikki yrittäjät on kattettu pakollisessa yrittäjien sosiaaliturvajärjestelmässä.</p> <p>Kuuluminen on kuitenkin vapaaehtoista niille yrittäjille, joiden tulo on vähemmän kuin kuusi kertaa toimeentulotuen indeksireferenssi. Tämän lisäksi erille ammattiryhmille on erityisiä omia vakuutuksiaan.</p>	Ei yrittäjille (ml. yksinyrittäjät)	Periaatteessa yleisen järjestelmän mukaan: yrittäjät saavat sosiaaliturvan 30 päivän jälkeen.	Vanhemmuuden tukeen ei ole samoja etuja kuin työntekijöillä.	Sama perustaso kuin työntekijöillä.	Sama perustaso kuin työntekijöillä.
Romania	Itsensä työllistäjät vastaavat itse. Tämän lisäksi yksityisiä sosiaaliturvarahastoja eri ammattiryhmille.	Vapaaehtoinen vakuutus.	Pakollinen vakuutus yrittäjille. (5,50 % minimibruttopalkasta). Kattaa myös vanhemmuuden tuen.	Pakollinen vakuutus, joka kattaa yrittäjät	Pakollinen vakuutus, joka kattaa yrittäjät	Pakollinen vakuutus yrittäjille.
Ruotsi	Universaali sosiaalivakuutus yrittäjille	Sisältyy (sama taso)	<p>2010 itsensä työllistäjät ovat saaneet pysyvän kompensoidun sairausloman (7 päivää). Sairasvakuutuskontribuutioita on myös pienennetty itsensä työllistävien kohdalla</p> <p>Yrittäjät ovat oikeutettuja sairauspäivärahaan, max 80 % SGI. Yrittäjien kohdalla katsotaan erityisesti nettotuloja.</p>	SGI, molemmat vanhemmat oikeutettuja täyteen kompensatioon	Sisältyy yleiseen järjestelmään.	Kaksi järjestelmää: Tulorahoitukseen perustuva eläke sekä peruseläke. Yrittäjät ovat oikeutettuja molempiin.

Maa	Sosiaaliturvan pe- russisältöjä yrittäjille (Self employed per- sons)	Työttömyysturva	Turva sairauden varal- le	Vanhemmuuden tuki	Tapaturmat ja vam- maisuus	Eläkkeet (pensions for family members and Old Age)
Slovenia	<p>Yrittäjät on katettu yleisen eläkevakuutuksen kautta sekä yleisen terveystakuun kautta (kontribuutio 12,92).</p> <p>Nämä ovat pakollisia jos yrittäjät saavuttavat tietyn säädetyn minimitulotason.</p> <p>Lisäksi on erityissääntöjä koskien maanviljelijöitä.</p>	Sisältyy pakolliseen vakuutukseen ja saavat saman tason kuin työntekijät. Kontribuutio on 0,20 % bruttotuloista.	<p>Sisältyy pakolliseen terveystakuutukseen.</p> <p>Yrittäjät ovat oikeutettuja sairauspäivärahaan ensimmäisen sairauskuukauden jälkeen kun normaalisti 30 ensimmäistä päivää kuuluvat työnantajan kustannettavaksi.</p>	Sisältyy pakolliseen terveystakuutukseen.	<p>Sisältyy pakolliseen eläkevakuutukseen.</p> <p>Korkeammat kustannukset kuin työntekijöillä: maksavat sekä työntekijän että työnantajan kontribuutiot</p>	<p>Sisältyy pakolliseen eläkevakuutukseen.</p> <p>Korkeammat kustannukset kuin työntekijöillä: maksavat sekä työntekijän että työnantajan kontribuutiot</p>
Slovakia	Yrittäjät katetaan yleisessä sosiaaliturvajärjestelmässä, joka on kontribuutioperustainen.	Sisältyy yleiseen järjestelmään, mutta edellyttää toiminnan tilapäistä pysäyttämistä	Sopimustyössä olevat maksavat kontribuutiot. Muut eivät oikeutettuja.	Katetaan yleisessä järjestelmässä, jossa yrittäjät ja ”sopimustyössä” olevat saavat vanhemmuuden tuet. Työntekijät, joilla on työsuorituksen sopimus tai työtoiminnasta sopimus, eivät saa näitä etuja.	Sisältyy yleiseen järjestelmään	Sisältyy yleiseen järjestelmään

Maa	Sosiaaliturvan perussisältöjä yrittäjille (Self employed persons)	Työttömyysturva	Turva sairauden varalle	Vanhemmuuden tuki	Tapaturmat ja vammaisuus	Eläkkeet (pensions for family members and Old Age)
Iso-Britannia	<p>Yrittäjät saavat sosiaaliturvajärjestelmän perustoimeentulon.</p> <p>Kontribuutiotia on kuvattu tarkemmin selvityksen luvussa 7.</p>	<p>Ei sisälly</p> <p>Jos yrittäjä joutuu työttömäksi, hän voi hakea tukeen perustuvaa "työnhakijan tukea"</p>	<p>Ne yrittäjät, jotka ovat maksaneet kontribuutiot yhtenä viimeisestä kahdesta vuodesta ovat oikeutettuja "työllisyys ja tuki rahan" (Employment and Support Allowance).</p> <p>Arviojaksolla maksetaan n. 75 € viikossa ensimmäisen 13 viikon aikana ja tämän jälkeen voidaan tehdä työkyvyn arviointi tarvittaessa, jonka jälkeen tuen saanti jatkuu.</p>	<p>Äitiysraha yrittäjille, joiden viikoittainen ansio on ollut vähintään 33 €.</p>	<p>Yleisen sosiaaliturvajärjestelmän edut.</p>	<p>Kontribuutioperustainen valtion peruseläke samoin ehdoin kuin työntekijät. Yrittäjät eivät yleensä kuitenkaan ole oikeutettuja tulo-perusteiseen eläkkeeseen.</p>

Liite 2: Selvityksessä kuultuja asiantuntijoita

Matti Mikkola, Työoikeuden professori, Helsingin yliopisto (osa selvitystiimiä)

Trine P. Larssen, tutkija, FAOS (sähköpostilla koodinoituja vastauksia eri kysymyksiin)

Per Ewaldsson, Division for Labour Law and Work Environment, Ministry of Employment

Albrecht Scheddler, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Referat IIIa1, Saksa

Birgit Kraemer & Heiner Dribbusch (EIRO-maaraportin kirjoittaja), Institute of Economic and Social Research (WSI), Saksa

Merle Muda, professori, University of Tartu, Viro