

Kuka tekee montaa työtä?

Anu Järvensivu
tutkimuspäällikkö
Työterveyslaitos
Blogi

Meillä on vahvana ajatus siitä, että ihmisellä on vain yksi työ ja yksi työnantaja. Vastaavasti on tapana ajatella ihmisen olevan joko yrittäjä tai palkansaaja, mutta ei molempia samanaikaisesti.

Todellisuus on kuitenkin moninainen, sillä kahdeksalla prosentilla työllisistä on päätyön ohella sivutyö. Yhdistelmiin mahtuu niin palkkatöitä kuin yrittäjyyksiäkin. Tämän lisäksi moni koostaa ansaintaansa päätyö–sivutyö-asetelmaa monimutkaisemmilla yhdistelmillä, joita tilastointikäytännöt eivät oikein tavoita.

Usean työn tekeminen on tavanomaista palvelualoilla, mutta myös erityisasiantuntijat ovat tyypillisiä usean työn tekijöitä. Syynä sivutyön tekemiselle voi olla taloudellinen pakko, mutta yhtä hyvin vaihtelunhalu tai kiinnostus oppia uutta.

Usean työn tekemisen taustasyitä vaikuttavat siihen, millaisia seurauksia niistä on ihmiselle. Toinen työ voi rikastuttaa elämää monin tavoin, mutta jos ihminen ei tule toimeen yhdestä työstä saamallaan ansioilla, useamman työn tekeminen voi olla hyvin kuormittavaa.

Usean työn tekijä arvioi jaksamistaan yksin

Palkansaajana työtä tekevä saa tukea työhyvinvoinnilleen niin työnantajaltaan kuin työterveyshuollolta ja viime kädessä työsuojeluviranomaisiltakin. Useampaa työtä samanaikaisesti tekevä joutuu kuitenkin käytännössä yksin arvioimaan, miten hänen työkykynsä ja jaksamisensa riittävät tällaiseen työskentelyyn.

Työnantaja harvoin tietää työntekijänsä muista töistä, eikä työntekijällä ole yksiselitteistä velvollisuutta niistä kertoakaan. Vastaava tiedonpuute työntekijän töiden kokonaiskuvasta koskee työterveyshuoltoa, joka on työnantajakohtainen.

Niin ikään työsuojeluviranomaiset tarkastelevat esimerkiksi työaikasäännösten toteutumista muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta työnantajakohtaisesti. Heillekään ei siis välity tietoa siitä, miten paljon töitä työntekijä tekee yhteensä eri työnantajille.

Pitäisikö usean työn tekemistä rajoittaa?

Onko usean työn tekijöiden tilanne sitten sellainen, että tarvittaisiin tiedonkulkua parantavia toimia tai peräti korjauksia järjestelmätasolle? Kuormittuminen, jaksamisen haasteet ja työkyvyn heikkeneminen ovat epäilemättä riskeinä niissä tapauksissa, joissa ihminen tekee ylipitkiä työpäiviä välttämättömyyden ja taloudellisen pakon vuoksi. Tällaisissa tapauksissa on loogista ajatella, että korjausliike olisi tarpeen.

Tilanne on kuitenkin täysin toinen työsuojelunkin näkökulmasta silloin, kun sivutyö on henkireikä eli päätyön kuormituksesta palauttava ”harrastus”. Tällöin usean työn tekemisen rajoittaminen olisi ennemmin haitaksi työhyvinvoinnille.

Huomattava periaatteellinen kysymys koskee sitä, kenellä voisi lähtökohtaisesti olla oikeus kontrolloida, miten ihminen aikaansa käyttää tai ansioitaan koostaa. Työnantajia turvaavat jo nyt kilpailevan toiminnan kieltä ja työntekijän lojaliteettivelvoite.

Olisiko eettisesti oikein työsuojelun nimissä esimerkiksi kieltää usean työn tekeminen, jos samanaikaisesti tiedetään, ettei työntekijä tule toimeen yhdestä työstä saamallaan palkalla tai hänellä on pyrkimys taloudelliseen vaurastumiseen?

Todennäköisesti ratkaisuja on etsittävä kategoristen kieltojen ja rajoitusten sijasta keskustelujen kautta ja ihmisen omaa työkyvyn tukemista vahvistamalla. Tällaisia kysymyksiä pohdimme kaupan alaa ja majoitus- ja ravitsemisalaa koskevassa tutkimushankkeessa [Monimuotoinen ansiotyö – haaste työkyvyn tuelle ja työturvallisuudelle](#).

Tavoitteenamme on tunnistaa hyviä käytäntöjä ja kehittämistarpeita sekä tehdä ehdotuksia työkyvyn ja -turvallisuuden tukemiseksi yksilö-, yritys- ja järjestelmätasolla.

Lisätietoja:

Kauhanen, M. (2022) [Monimuotoisen ansiotyön tekeminen rekisteriaineistojen valossa](#)

. Teoksessa Järvensivu, Anu & Haapakorpi, Arja (2022, toim. 2022) Monimuotoinen ansiotyö – Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan. Tampere: Tampere University Press.