1. **Tekst po angielsku**

Self‐employed workers are those who work in their own firms, including freelancers and independent professionals, or who participate in firms as business partners. The labour markets for traditional employees and especially for self‐employed workers have changed since the financial crisis in 2008. Self‐employment has evolved differently across the Member countries of the Organisation for Economic Co‐operation and Development (OECD), but there is a clear trend of a rising number of part‐time self‐employed workers (OECD, [2017](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12249#issr12249-bib-0025)). The increase of self‐employed workers as “gig workers” reflects a larger restructuring of the labour market. Currently, there is a growing number of classes of self‐employed workers active in different scopes of business. The majority run small businesses with no employees and are financially vulnerable, while others have paid employees and have high levels of income (e.g. Fachinger and Frankus, [2015](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12249#issr12249-bib-0008); Schulze Buschoff and Protsch, [2008](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12249#issr12249-bib-0026)).

In this article, the focus of our study is the statutory pension scheme for self‐employed workers in Finland. According to a European Commission survey, most countries provide some form of public old‐age social security for self‐employed workers (EU‐SPC, [2018](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12249#issr12249-bib-0007)). In this sense, the European pension systems in general differ from that of the United States of America for example, where there are more voluntary schemes as well as individual options within schemes (see, for example, Nyce, [2007](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12249#issr12249-bib-0024)). With respect to risks, it is common that public social security arrangements include unemployment, parental, sickness and disability benefits. The objectives of public statutory old‐age pension systems are diverse. Whitehouse et al. ([2009](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12249#issr12249-bib-0032)) construct a framework for old‐age pension systems that is comprised of six general objectives. Three are important from our point of view: i) pension coverage, ii) adequate retirement benefits, and iii) financial sustainability and affordability of pensions to taxpayers and contributors.

From the point of view of social insurance, the central question is whether the pension insurance available to different classes of self‐employed worker is of an adequate level. Pension security is the most significant form of social insurance on an individual level. Typically, on leaving the workforce, it should provide an income for 22–25 years on average. In the event of prolonged under‐insurance during a worker’s active working life, this would result in a considerable period of financial insecurity in retirement. Personal financial knowledge is considered important for adequately preparing for retirement. The question is whether people with different levels of financial knowledge prepare differently for old age? Angrisani and Casanova ([2019](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12249#issr12249-bib-0002)) suggest that there is a general need to improve levels of preparedness for retirement. Consequently, they argue that all people, regardless of their different self‐rated and objectives levels of financial knowledge, may benefit from financial literacy campaigns. Such campaigns should help address under‐insurance to ensure that workers are protected adequately. At the policy level, under‐insurance is already a European‐wide concern that has caught the attention of the European Commission (EU‐SPC, [2018](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12249#issr12249-bib-0007)).

According to data and statistics from administrative registers, the Finnish self‐employed form a heterogeneous group in terms of levels of income earned from self‐employed work. Most professionals are “traditional” self‐employed persons with low earnings: for example, hairdressers and barbers, truck drivers, plumbers and construction artisans. These professions with their persistently low incomes have been recognized in other countries too (Williams, [1999](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12249#issr12249-bib-0033)). Other, much smaller, groups of self‐employed professionals, such as medical specialists, medical doctors and pharmacists, have high income. In Finland, across the life course and professional career, the status of workers may shift between being self‐employed and employed and it is possible to hold the status of being self‐employed alongside that of being an employee. According to OECD data, the share of part‐time self‐employed persons among all self‐employed persons in Finland was 29 per cent in 2016 (OECD, [2017](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12249#issr12249-bib-0025)). In fact, the majority of the self‐employed work also as employees (Knuuti and Palomurto, [2015](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/issr.12249#issr12249-bib-0014)).

1. **Tekst po francusku**

La Mutualité Sociale Agricole (MSA) est une organisation professionnelle gestionnaire du service public qui gère la protection sociale et familiale de l’ensemble de la profession agricole (exploitants et salariés agricoles), soit près de six millions de personnes bénéficiant d’au moins une prestation au régime agricole au 1er janvier 2015. La population active agricole compte 500 000 exploitants et 1,2 millions de salariés (nombre trimestriel moyen ou 800 000 ETP). Organisme privé chargé de la gestion du service public, la MSA se caractérise par son système démocratique fondé sur les valeurs mutualistes de solidarité et de responsabilité, une conception globale de la protection de chaque adhérent que traduit sa gestion en « guichet unique », une organisation décentralisée permettant un service de proximité.Placée sous la triple tutelle du ministère de l’agriculture, de l’agroalimentaire et de la forêt, du ministère des affaires sociales et du ministère du budget, la MSA repose sur une structure décentralisée avec, au niveau national une Caisse Centrale (CCMSA), et au niveau départemental ou pluri départemental, 35 Caisses de MSA et de nombreuses agences locales au contact des assurés du monde agricole.Ces trente-cinq MSA sont toutes à vocation générale : elles proposent une offre globale de prestations sociales pour leurs assurés, ce qui différencie la MSA des autres organismes de Sécurité Sociale et constitue son originalité. Elle émet et recouvre les cotisations et verse les prestations pour toutes les branches de la sécurité sociale agricole (maladie, famille, vieillesse, accidents du travail).Elle assure enfin, des missions pour compte de tiers, de prélèvement des cotisations en maladie et retraite complémentaires, de versement des prestations en maladie complémentaire ; d’infogérance au profit d’autres régimes de sécurité sociale, notamment. Ses élus maillent le territoire et représentent les trois collèges d’exploitants, de salariés et d’employeurs de main d’œuvre. Leur nombre important, de trois élus pour deux administratifs, témoignent également de la vitalité d’un mutualisme très ancré dans les territoires.

La MSA est chargée dans ce cadre de la Santé au Travail et de la Prévention des Risques Professionnels auprès des entreprises affiliées à la MSA. Des médecins et infirmiers en santé au travail et des conseillers en prévention des risques professionnels accompagnent ainsi les entreprises agricoles dans leurs projets d’amélioration des conditions de travail, de la sécurité et de la santé en général des différents opérateurs.La prévention des risques professionnels en agriculture est donc assise sur les bases mises en place par les politiques nationales, mais en tenant compte logiquement de certaines spécificités : les différentes populations à surveiller (salariés et non-salariés), les entreprises agricoles (petite taille et dispersion), les risques professionnels spécifiques pour certains (produits phytopharmaceutiques, risques liés aux animaux, aux machines).L’agriculture n’a pas échappé aux mutations sociales, économiques, structurelles et technologiques du travail. Le constat dans le monde agricole est là : des maladies professionnelles en augmentation, des accidents du travail en diminution mais avec des critères de gravité stables (cependant en augmentation au niveau des coûts), des accidents mortels toujours trop nombreux, des désordres psychosociaux fréquents et graves et tout autant liés aux organisations du travail qu’à l’environnement socio-économique.

1. **Tekst po niemiecku**

Das Bundesverfassungsgericht hat durch einen am 09.08.2018 veröffentlichten Beschluss die Hofabgabe-verpflichtung als Voraussetzung für den Bezug einer Altersrente in der Alterssicherung der Landwirte für ver-fassungswidrig erklärt. Es hatte dem Gesetzgeber ins-besondere aufgegeben, die Regelungen im Hinblick auf die sukzessive eingeführten Ausnahmetatbestände von der Hofabgabepflicht zu überarbeiten, die dazu führten, dass nur noch eine Teilgruppe der in der AdL Versicher-ten von der Hofabgabepflicht betroffen war, ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gegeben hätte. Auch war der Gesetzgeber aufgefordert, Härtefallregelungen für Sachverhalte einzuführen, bei denen die Rente nach Abgabe des landwirtschaftlichen Unternehmens nicht ausreichte, den Lebensunterhalt zu bestreiten.

Der Gesetzgeber hat sich daraufhin mit dem Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifi-zierungschancengesetz) in Ausübung seines weiten gesetzgeberischen Ermessens dazu entschlossen, die beanstandeten Regelungen zur sog. Hofabgabe-klausel als Rentenanspruchsvoraussetzung rückwir-kend zum 09.08.2018 abzuschaffen. Die ebenfalls vom Bundesverfassungsgericht (BVerfG) beanstandeten Ausnahmeregelungen zur sogenannten Ehegatten-abgabe gemäß § 21 Abs. 9 ALG a. F. wieder rückgän-gig zu machen, war genauso wenig eine realistische Option, wie die Einführung einer verwaltungsauf-wändigen Bedürftigkeitsprüfung etwa im Sinne des SGB II. Trotz dieser sich relativ zeitig eingestellten Erkennt-nis war es mit der bloßen Streichung des Abgabeerfor-dernisses nicht getan. Es galt nicht nur Regelungen des Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte (ALG) rein redaktionell zu überarbeiten, sondern vielmehr waren gesetzliche, den Verbundträger SVLFG insgesamt.betreffende Vorschriften auch inhaltlich anzupassen. Das Abgabeerfordernis war Teil eines Gesamtkonzepts der Landwirtschaftlichen Sozialversicherung und hatte Aus-wirkung auf weitere sozialpolitische Entscheidungen des Gesetzgebers bzw. gesetzliche Regelungen mit Steue-rungswirkung. Insbesondere stellte sich die agrarstruk-turelle Frage, wie zukünftig die Hofabgabe gefördert werden kann, um insbesondere den Übergang an die Folgegenerationen sicherzustellen. Dabei war auch darüber zu befinden, was seitens der Verwaltung abzu-warten blieb: ob angesichts des Wegfalls der Hofabgabe und des steigenden Leistungsaufwandes eine Änderung im Hinblick auf den Beitrag zur AdL (§ 68 ALG) oder eine Senkung des Alterskassen (AK)-Rentenniveaus ange-zeigt ist. Die Abschaffung der Hofabgabepflicht hatte letztlich nicht nur Auswirkungen auf den Rentenbezug, sondern auch auf die Voraussetzungen zur Versiche-rungs-/ Beitragspflicht (sh. unter 2.1), auf die Leistungen zur Teilhabe bzw. ergänzenden Leistungen wie Betriebs- und Haushaltshilfe und auf die Frage der rückwirkenden Verzinsung von Rentennachzahlungen im Zusammenhang mit der Hofabgabeverpflichtung.

Wenig hilfreich waren angesichts einer so folgenrei-chen Entscheidung, dass die die Gesetze ausführende Behörde nahezu zeitgleich mit der Öffentlichkeit von der Beschlussfassung des BVerfG über eine Presse-erklärung Kenntnis erhielt, nachdem die Entscheidung des hohen Gerichts bereits über zwei Monate fest stand. Zeit, die die Verwaltung in die Lage versetzt hätte, die für die sofort umzusetzende Entscheidung notwendigen aufsichtsrechtlichen Abstimmungen vorzunehmen und Arbeitsabläufe in der Sachbearbeitung anzupassen. Eine mündliche Verhandlung hatte nicht stattgefunden. Die Unanwendbarerklärung der beanstandeten Vor-schrift ohne Weitergeltungsanordnung war dabei für alle Beteiligten höchst problematisch.