

Asia: TEM/158/00.04.01/2018

Raporttiluonnos jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoista ratkaisutavoista

1. - 3. luvut (Toimeksianto, Säädosympäristö, Disruptio)

Tähän voitte kommentoida lukuja 1.-3.

Säädosympäristöstä ja sen kehittämisestä SAK toteaa, että sääntely edellyttää nimenomaisesti lainsäädäntöä. Itsesääntely tai erilaiset soft -law tyyppiset sääntelyinstrumentit eivät ole riittäviä hallitsemaan käsillä olevaa muutosta. Jo nyt on nähtävissä alustataloudessa ei-toivottuja kehityssuuntia nimenomaisesti alustan välityksellä työtä tekevien ihmisten osalta, kun nämä jäävät epäitsenäisessä asemassa vaille minkäänlaista työsuhteen mukanaan tuomaa turvaa, käytännössä työnantajariskit on siirretty näille työntekijöille.

Alustatalouden määrittelyssä on horjuvuutta, koska osassa alustan kautta tapahtuvissa toiminnoissa liikkuu rahaa, osa on luonteeltaan ”kaupan ilmoitustauluja tai lehden ilmoitussivuja”. Kaivataan täsmällisempää määrittelyä ja erilaisten alustojen toiminnan sääntelyä ottaen huomioon toiminnan luonteen.

Jos alustan kautta sen sijaan liikkuu työtehtäviä ja rahaliikenne hoituu alustan kautta, alustan pitäjä on katsottava työnantajaksi, jolla on velvollisuus ilmoittaa verottajalle rahavirroista ja huolehtia normaaleista työnantajavelvoitteista.

Sellaisessa tapauksessa, että alustan kautta ei liiku työtehtäviä, mutta rahaliikenne hoituu sen kautta, kuten majoituspalveluissa, alustan pitäjän tulee ilmoittaa tiedot verottajalle. Tällöin alustalla ei ole työnantajastatusta.

Disruptiosta jakamistalouden ja /tai alustatalouden kontekstissa SAK toteaa, että asiaa ei tule tarkastella ensisijaisesti kilpailupolitiikan näkökulmasta silloin, kun kysymyksessä on alustan kautta

välitettävät työtehtävät, vaan työntekijän suojelun periaate tulee olla ensisijainen sääntelyn lähtökohta myös muuttuvassa ympäristössä.

4. Työ jakamis- ja alustataloudessa

Tähän voitte kommentoida lukua 4.

Työn tekemistä koskevien sopimusten muutos ja siihen liittyvät ongelmat

Työelämän muutoksesta on keskusteltu jo vuosikymmeniä. Toistaiseksi voimassa olevan palvelussuhteen ja yrittäjyyden rinnalle ja välimaastoon on kehittynyt erilaisia työn tekemisen ja teettämisen muotoja. Vielä 90 -luvulla epätyypilliseksi luonnehditusta työstä on tullut yhä tavallisempaa ja se on murentanut työsuhteeseen kuuluvaa työntekijöiden turvaa.

Tämän hetken ilmiöitä edustaa yhä laajeneva alustatalous ja muut epäitsenäisen ja alisteisen työn teettämisen järjestelyt, joiden seurauksena tosiasiallisesti alisteisessa, työsuhteen kaltaisessa asemassa olevat henkilöt työskentelevät vailla työsuhteen turvaa.

Työn tarjoamisen ja teettämisen näkökulmasta kysymyksessä näyttää olevan liiketoimintalogiikan muutos. Työntekijöitä työllistävästä yrityksistä (työnantajista) on siirrytty erilaisiin toimeksiantosuhteisiin ja työn välittämiseen. Liiketoiminnan tulosta tehdään esimerkiksi työn välittämällä ilman työnantajan velvoitteita ja vastuita. Työtä välittävällä toimijalla on hallussaan informaatio markkinoista, asiakkaista ja työtä tekevistä henkilöistä.

Työelämän muutokset eivät ole vähentäneet työntekijöiden suojelun tarvetta, vaan ennemminkin lisänneet sitä. Työntekijöiden perustarpeisiin kuuluu edelleen turvattu ja ennustettava toimeentulo, työsuhteturva, turvalliset ja terveelliset työolosuhteet sekä mahdollisuus suunnitella elämää pidemmälle kuin seuraavaan mahdolliseen työtarjoukseen. Perustellusti voidaan myös väittää, että työ sinänsä ei ole muuttunut, mutta työn tekemistä koskeva sopimussuhde on muuttunut. Tästä esimerkkinä ovat varhaislehtien jakelussa tapahtuneet muutokset.

Työntekijöillä on useita ongelmia alustataloudessa ja muissa vastaavissa epäitsenäisissä työn teettämisen järjestelyissä. Työsuhteen kaltaisessa asemassa työskentelevät henkilöt voivat olla suoraan tai epäsuorasti työn teettäjän tai alustan pitäjän työnjohdon ja valvonnan alaisia ilman tosiasiallista mahdollisuutta päättää itsenäisesti työn tekemisen ajankohtaa tai työn hintaa. Toimeentulo on epävarmaa ja täysin riippuvainen tarjolla olevista työtilaisuuksista. Työsuhteturvaa ei ole lainkaan ja sopimus voidaan päättää perustelematta ja ilman ennakkovaroitusta tai irtisanomisaikaa. Tällaisissa työn teettämisen järjestelyissä työskentelevillä henkilöillä ei myöskään ole työsuhteen mukanaan tuomaa oikeutta ansiosidonnaiseen sosiaaliturvaan, kuten sairausvakuutuksen ja työttömyysturvan etuudet, työterveyshuoltoon eikä lakisääteiseen

työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen, eikä heille kerry eläkettä. Lisäksi he jäävät myös vaille työpaikan osaamisen kehittämistä, osallistumisoikeuksia ja kollektiivisia neuvotteluoikeuksia.

Työnantajan näkökulmasta toisaalta esimerkiksi alustatalous näyttää tarjoavan oivallisen keinon kiertää työnantajavelvoitteita, ja siten siirtää kaikki työnantajavelvoitteet työn tekijän kannettavaksi. Lisäksi alustatalous tarjoaa mahdollisuuden harmaaseen talouteen, kun alustojen valvonta on osoittautunut lähes mahdottomaksi.

SAK korostaa, että alustataloudessa työskentelevien ihmisten oikeusaseman selkiyttäminen ei voi jäädä odottamaan tulevaa oikeuskäytäntöä. Säädöstasolla tulee tehdä sellaiset ratkaisut, joilla alustaympäristössä työskentelevät henkilöt tulevat joko työsopimuslain soveltamisalaan työntekijöinä oikeuksineen ja velvollisuuksineen tai sitten he ovat yrittäjiä. Selvää on myös, että yrittäjyyden ja työsuhteen väliin ei ole tarvetta eikä perusteltua luoda uutta kategoriaa, vaan työtä tekevät ihmiset ovat joko työsuhteisia työntekijöitä tai yrittäjiä.

Lainsäädännön täsmentämistarpeita voidaan perustella myös työelämän muutoksella, koska työsuhteen vakiintunut tunnusmerkistö ei vastaa kaikilta osin työelämän muutosta. Tunnusmerkistön toteutuminen työsopimussuhteessa on varsin suhteellista monissa sellaisissa tehtävissä, joissa työnantaja ei määrittele työn tekemisen aikaa ja/tai paikkaa ja työn valvonta kohdistuu työn tekemisen sijaan työn tuloksiin. Kuitenkin kysymyksessä on työsuhde siihen liittyvine molemminpuolisine oikeuksineen ja velvollisuuksineen.

Samaan aikaan työtä tekee yhä useammat työntekijät, joiden työn tekemistä koskevaa sopimusta ei pidetä työsopimuksena, mutta he tekevät johdon ja valvonnan alaisena työtä tosiasiallisesti epäitsenäisemmässä asemassa kuin työsuhteiset. Pahimmillaan samaa työtä tehdään saman työnantajan palveluksessa siten, että osalla työntekijöistä on työsopimus ja heitä pidetään työsuhteisina ja osa tekee samaa työtä toimeksiantosopimuksella tai muulla vastaavalla järjestelyllä ilman työntekijän asemaa. Esimerkkeinä tällaisista tilanteista on raportoitu esimerkiksi ruokalahettipalveluista.

Erityisesti nuoret työntekijät ja maahanmuuttajat voivat olettaa olevansa työsuhteessa, mutta ongelmatilanteessa huomaavat, etteivät he olekaan. Työsuhteen tunnusmerkistö on hämärtynyt ja tilaajayritys voi päättää tällaisen työn tekemistä koskevan sopimussuhteen ilman perusteita.

Työsopimuslakia täsmennettävä:

SAK on esittänyt, että työsopimuslain 1 §:n työsopimuksen käsitettä täsmennetään. Työelämän ja työn teettämisen muutosten vuoksi on ilmeistä, että voimassa olevaa työlainsäädäntöä tulee täsmentää nimenomaisesti työsopimuksen ja työnantajakäsitteiden osalta siten, että

lainsäädännöllä estettäisiin työntekijöiden aseman ja oikeuksien heikentäminen erilaisilla sopimusjärjestelyillä.

Suomen työläinsäädännön täsmentämisen tarvetta voidaan perustella myös kansainvälisen työjärjestön ILO työsuhteen suojaa koskevalla suosituksella nro 198 vuodelta 2006. Suosituksen tavoitteena on työsuhteen olemassaolon määrittelyyn sekä työntekijöiden suojeluun liittyvän lainsäädännön kehittäminen. Suosituksen mukaan jäsenvaltioiden tulisi edistää työsuhteessa olevien työntekijöiden suojelua kansallisella toimintapolitiikalla, joka edellyttää, että kansallisen työläinsäädännön soveltamisalasäännöksiä määräajoin tarkastellaan uudelleen ja selkiytetään tarvittaessa. Suosituksessa määritellään kansallisen toimintapolitiikan vähimmäissisältö, johon tulisi muun ohella sisältyä naamioidujen työsuhteiden käytön estäminen.

Suosituksessa edellytetään kansallisia toimenpiteitä, ”joiden avulla estetään se, ettei työsuhteita naamioida muiksi sopimuksiksi esimerkiksi olosuhteissa, joissa muita sopimusmuotoja käyttämällä voidaan salata todellinen oikeustila”. Suosituksessa kiinnitetään siten huomiota yleistyvään sellaiseen työn teettämisyjärjestelyyn, jossa työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy, mutta työn teettäminen naamioidaan tarkoituksellisesti joksikin muuksi oikeussuhteeksi, kuten toimeksiantosuhteeksi.

Suomen työläinsäädännön katsottiin vuonna 2007 täyttävän suosituksen sisällölliset vaatimukset, kun 95. Kansainvälisen työkonferenssin hyväksymä työsuhdetta koskeva suositus saatettiin eduskunnan tietoon otettavaksi huomioon tarpeellisin osin tulevassa lainsäädäntötyössä. (HE 29/2007 vp ja TyVM 3/2007 vp.) Kuitenkin tämän hetken työelämässä on nähtävissä selkeästi uusien työn teettämisen muotojen lisääntyminen siten, että voidaan puhua jopa suosituksessa tarkoitetuista ”naamioiduista työsuhteista”. Jotta kaikkien työntekijöiden suoja täyttäisi kansainvälisen työjärjestön standardit, tulisi lainsäädäntöä pikaisesti täsmentää vastaamaan muuttuvaa työelämää suosituksen edellyttämällä tavalla.

Sama vaatimus esitetään vastikään julkaistussa ILO:n julkaisussa ”WORK FOR A BRIGHTER FUTURE, GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf “...all workers, regardless of their contractual arrangement or employment status, must equally enjoy adequate labour protection to ensure humane working conditions for everyone.”

Mitä seuraavista vaihtoehtoista pidätte parhaana alustatalouden piirissä työtä tekevän oikeudellisen aseman selkiyttämiseksi?

-

Perustelut ja mahdolliset kommentit

5. Kilpailuoikeiden soveltaminen itsensätyöllistäjiin

Tähän voitte kommentoida lukua 5.

Kansallista kilpailulainsäädäntöä tulee tulkita ja soveltaa direktiivin ja EU-tuomioistuimen tulkintakäytännön mukaisesti eikä kansallisesti tule asettaa tiukempia rajoituksia.

6. Jakamistalous ja työsuojelu

Tähän voitte kommentoida lukua 6.

Yhdymme näkemykseen työsuojelun ja työkyvyn ylläpidon tärkeydestä ja merkityksestä niin yksilölle, työnantajalle kuin yhteiskunnallekin. Työtä tekevien henkilöiden turvallisuus ja terveys tulee taata myös muuttuvissa olosuhteissa ja rakenteissa, ja lainsäädännön on vastattava niihin. Työsuojeluvalvonnan tulee vastaavasti kattaa uudet tilanteet. Viittaamme lausuntomme alkuosaan työsuojelun tarkentamiseksi. Lisäksi muistutamme työsuojeluyhteistoiminnan merkityksestä. Siihen liittyvän lainsäädännön tulee soveltua myös uusiin työn organisoinnin rakenteisiin.

Mitä seuraavista vaihtoehtoista pidätte parhaana työterveyden ja työturvallisuuden edistämiseksi jakamistaloudessa?

Muu, mikä? [Täsmennetään työsuojelun käsitettä sillä tavoin, että toiselle työtä tekevä henkilön työntekijäasema varmistuu (ks. lausunnon alkuosa), jolloin työnantaja-asemassa olevan tulee noudattaa työsuojelua koskevia velvoitteita.]

Perustelut ja mahdolliset kommentit

On syytä tarkastella kolmikantaisesti lainsäädännön täsmentämisen ja tulkinnan tarpeita erilaisiin jakamistalouden muotoihin nähden. SAK katsoo, että työturvallisuus, työterveys ja työkyvyn turvaaminen ovat ensisijaisesti lainsäädännöllisin keinoin, ei suosituksin, turvattavia asioita. Lainsäädännön lisäksi alakohtaisilla sopimuksilla voidaan täydentää ja täsmentää alakohtaisia kysymyksiä.

Lainsäädännön kehittämisen rinnalla tarvitaan kaikkien käytettävissä ja yleisesti tiedossa oleva neuvontapiste, jossa selvitetään jakamistalouden erilaisten muotojen ja siihen liittyen eri osapuolten vastuut työturvallisuuskysymyksissä. Tähän soveltuu hyvin STM:n www.tyosuojelu.fi -sivusto.

Tehokas informaatiokampanja on myös tarpeen. Jotta kaikki osapuolet ja yksittäiset henkilöt ovat tietoisia heille kuuluvista työturvallisuusvastuistaan, oikeuksistaan, velvollisuuksistaan jakamistalouden eri muodoissa. On tehtävä näkyväksi alustojen sekä yksilöiden oikeusturva- ja sosiaaliturvakysymykset eri tilanteissa

7. Jakamistalouden palveluiden verotus

Tähän voitte kommentoida lukua 7.

SAK pitää hyvänä jakamistaloustyöryhmän ehdotusta siitä, että jakamistaloudesta tuloa saavien henkilöiden tulojen ilmoittamista tuetaan ja helpotetaan uudistamalla sivullisen yleistä tiedonantovelvollisuutta koskevaa sääntelyä siten, että jakamistalouden alustan olisi annettava tiedot välittämistään tavaran tai palvelun myyntitapahtumista.

Kuten työryhmäkin toteaa, velvollisuuksien asettaminen alustapalveluiden tarjoajille saattaa kuitenkin käytännössä osoittautua haasteelliseksi, koska monet alustat ovat ulkomaisten yritysten omistuksessa. Tästä syystä on tärkeää edistää yhteistä tiedonantovelvollisuutta koskevia sääntelyratkaisuja EU-tasolla.

SAK lähtee siitä, että ensisijaisesti EU:n tulisi sopia yhteiset säännöt ja käytännöt alustojen tietojen luovutuksesta verotusta varten. Jos tämä ei onnistu, Suomen tulee tehdä alustojen kanssa kahdenvälisiä sopimuksia tietojen välittämisestä verotusta varten. Esimerkiksi Virossa Uber ilmoittaa kuljettajien saamat tulot Viron verohallinnolle. Tanskan verohallinto saa vuokratuloista tiedot Airbnb:ltä.

Tietojen luovuttamisen verohallinnoille ei tulisi perustua alustojen vapaaehtoisuuteen. Alustat, jotka eivät luovuta tietoja, saisivat kilpailuetua harmaan talouden toimijoista. Suomen tulee toimia EU:ssa aktiivisesti, jotta alustojen ilmoitusvelvollisuudesta saataisiin EU:ssa poliittisesti yhteinen näkemys. Alustoille olisi säädettävä myös velvollisuus tunnistaa maksun saajat, esimerkiksi asunnonvuokraajat tai työsuorituksen tekijät.

8. Lyhytaikainen majoitustoiminta

Tähän voitte kommentoida lukua 8.

Tältä osin viittaamme Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n lausuntoon.

Mitä seuraavista vaihtoehdoista pidätte parhaana lyhytaikaisen majoitustoiminnan sääntelemiseksi?

-

Perustelut ja mahdolliset kommentit

-

Muut mahdolliset kommenttinne raporttiluonnoksesta

Voitte kirjoittaa kommenttinne alla olevaan tekstikenttään

-

Latvatalo Eveliina
SAK ry - Työehdot osasto