

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.

Työ- ja elinkeinoministeriön raportti tarttuu ajankohtaiseen ja tärkeään asiaan. Alustatalouden kasvun myötä erilaiset alusta- ja keikkatyön muodot lisääntyvät nopeasti sekä Suomessa että kansainvälisesti. Vaikka teeman usein koetaan liittyvän uusiin teknologiayrityksiin, kuten Uberiin, työn luonne keikkaistuu nopeasti myös perinteisemmillä toimialoilla olevien yritysten sisällä. Maailmanpankin marraskuussa 2018 julkaiseman kyselyn tulosten mukaan jopa kaksi kolmannesta suuryrityksestä Yhdysvalloissa käyttää alustatyövoimaa. Suurimmaksi syyksi alustatyön käyttöön mainitaan työntekijöiden oma tahto ja yrityksen usko siihen, että ainoa tapa kilpailla huippuosaajista on antaa heille mahdollisuus työskennellä joustavasti ja valta valita itselle kiinnostavia ja motivoivia töitä.

Käynnissä oleva muutos sekä yritysten toimintatavoissa, että työntekijöiden toiveissa, luo muutospaineita työsuhteisiin liittyvään sääntelyyn. Suomessakin useat monialayritykset haluaisivat tarjota (ja työntekijät tehdä joustavasti) eri tehtäviä yrityksen sisällä. Kuitenkin työehtosopimusten vahva yleissitovuus ulottuu hyvin laajalle työsuhteen yksityiskohtiin ja näin ollen estää joustavaa työstä sopimista työnantajan ja -tekijän välillä. Työehtosopimusten perusrakenne on lainsäädännön tavoin neuvoteltu yhden kokoaikaisen työsuhteen ideaalin päälle, joten niiden soveltaminen ja tulkinta käy yhä haastavammaksi. Tilanne on jo nykyisellään johtanut siihen, että Suomessa suuryritykset eivät käytännössä voi tarjota omille osa-aikaisille työntekijöilleen lisää tunteja muista yksiköistä, saati muista työtehtävistä saman yksikön sisällä. Tämä on yksi esimerkki työn murroksen aiheuttamista lainsäädännön ja työehtosopimusten muutostarpeista.

Joustojen mahdollistamisen lisäksi on tärkeää, että lainsäädäntö luo puitteet reilulle työelämälle myös alustatalouden kasvaessa. On esimerkiksi tärkeää, että alustatalouden kasvu ei johda ns. pakkoyrittäjyyteen, vaan että ihmisillä olisi edelleen niin halutessaan mahdollisuus tehdä töitä työsuhteisina. Myöskään osaamisen kehittäminen ei saa jäädä perinteisissä työsuhteissa olevien etuoikeudeksi, vaan sen pitää olla sujuvasti mahdollista myös keikkatyötä tekeville. Nykyinen

ympäristö rajoittaa joustavaa työsuhteista työtä hakevan yksilön mahdollisuutta hallita itse keikkatyökokonaisuutta ja vaihtoehtona on käytännössä asettuminen työvoiman vuokrausyritysten määräysvallan alle.

Alusta- ja jakamistalouteen liittyvästä merkittävästä potentiaalista ja lainsäädännön uudistamistarpeista johtuen siihen liittyvät kysymykset on otettava vahvasti mukaan seuraavan hallituksen työohjelmaan. Edistämällä alustatyön reiluja edellytyksiä ja tehtävän alustatyön määrää, alustat voivat tuottaa suurimman lisäarvonsa kohtaanto-ongelman taklaamisessa. Tällöin voimme aidosti lisätä yhteiskunnassamme tehtävän työn määrää, murskata myytin rakenteellisen työttömyyden määrästä maassamme ja näiden kautta vahvistaa kansantalouttamme.

4. Työ jakamis- ja alustataloudessa

Tähän voitte kommentoida lukua 4.

Kuten raportissa todetaan, jakamistalouden ja alustatalouden nähdään muuttavan perinteistä työsuhteisiin perustuvaa työelämää. Jakamis- ja alustatalous mahdollistavat työllisyyden kasvun ja nykyistä joustavamman työn tekemisen esimerkiksi silloin, kun ihmisen elämäntilanne ei mahdollista ns. perinteisessä työsuhteessa olemista. Tilanne on siis lähtökohtaisesti positiivinen ja uusia mahdollisuuksia luova. Kuten raportissakin huomioidaan, alusta-/jakamistalouteen voi kuitenkin liittyä haasteita esimerkiksi työoikeudellisesta näkökulmasta.

Alusta- ja jakamistalouden myötä ihmiset yhä useammin työllistävät itsensä tai työskentelevät samaan aikaan useille työnantajille. Työnantaja ja työntekijä voivat olla eri puolilla maailmaa, eikä työntekijällä välttämättä ole perinteistä työpaikkaa tai työyhteisöä. Suomalainen työnantaja voi siis teettää työtä toisella puolella maailmaa ja toisaalta Suomessa asuva työntekijä saattaa tehdä työtä toisella puolella maailmaa sijaitsevalle työnantajalle.

Työn murros, keikkaistuminen ja alustatyö ei ole vain asiantuntijatyön ilmiöitä, vaan yleistyy valtavaa vauhtia myös palvelusektorilla. Keikkaistuminen on ollut jo vuosikymmeniä arkipäivää esimerkiksi rakennus- ja ravintola-aloilla sekä journalistisella alalla. Muutoksessa korostuu se, että yhä useammassa työsuhteessa tekijän työpanos on vain väliaikaisesti työnantajalla lainassa – ja useampi muukin työnantaja saattaa lainata tekijän osaamista ja panosta samaan aikaan. Työntekijän arvo ja samalla vastuu kasvavat.

Työn kuvasta riippumatta työn keikkaistuminen ja alustatyö haastavat nykyistä työsuhteen tunnusmerkistöä, erityisesti direktio-oikeuden perinteisen tulkinnan osalta. Vaikka direktio-oikeutta pidetäänkin useasti työsuhteen tunnusmerkistön keskeisimpänä elementtinä (ja ehkä juuri siitä syystä), niin sen määrittely ja tulkinnan tarkastelu olisi paikallaan. Alustojen kautta tehtävän keikkatyön luonne, tekemisen tapa ja yksilön tahtotila kuitenkin useasti puoltavat työsuhteista tulkintaa, jolloin perinteisen ”valvonnan ja ohjauksen” puuttuminen ei saa olla este työn tekemiselle,

tai syy sen teettämiseksi harmaan talouden keinoin. Edellä mainittu problematiikka koskettaa myös nykyhetkeä ja kokoaikaisia työsuhteita, koska työn luonne ja työn suorittamisen tapa on muuttunut myös kokoaikaisissa työsuhteissa. Jo nykyisellään, esimerkiksi asiantuntijatyötä suoritetaan kokonaan tai määrääviltä osin etätöinä kotoa käsin, omilla työvälineillä, eikä näin ollen työtä suoriteta perinteisesti ymmärretyllä tavalla työnantajan valvonnan ja ohjauksen alaisena.

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

Selkeytetään työsopimuslain työsuhteen käsitettä niin, että myös alustatalouden piirissä tehtävän työn erityispiirteet otetaan huomioon

Perustelut ja mahdolliset kommentit

Mielestäni raportin perustelu kohdassa 4.2.2 oli kokonaisuudessaan erinomainen sekä nosti viimeisessä kappaleessa keskeisen tarpeen tarkastella sosiaaliturvaa koskevaa sääntelyä.

5. Kilpailuoikeiden soveltaminen itsensätyöllistäjiin

Tähän voitte kommentoida lukua 5.

-

6. Jakamistalous ja työsuojelu

Tähän voitte kommentoida lukua 6.

Luvussa 6.1. on raportin yksi tärkeimpiä huomioita, että alustat voivat olla vain tapa organisoida työtä uudelleen. Työsuojelun näkökulmasta jakamistalous edellyttää kuitenkin useita uudistuksia lainsäädäntöön esimerkiksi työterveyshuollon ja työtapaturmien näkökulmasta. 2000-luvulla on ”uudistettu” useita työtä tai työsuhdetta koskevia lakikokonaisuuksia, mutta näissä uudistuksissa työtä on tarkasteltu aina perinteisestä yhden työsuhteen olettamasta. Esimerkiksi työkyvyn kannalta hyvin oleelliset työterveyshuoltolaki sekä vuonna 2016 uudistettu työtapaturma- ja ammattitautilaki sisältävät useita hankalasti tulkittavia, prosessikustannuksia valtavasti lisääviä tai soveltamiskelvottomia kohtia, mikäli työntekijä työskentelee samanaikaisesti useassa yhtäaikaisessa työsuhteessa. Näihin asioihin liittyvä lainsäädäntö olisi päivitettävä nykyistä paremmin huomioimaan alustatyön lainsäädännölle asettamat vaatimukset. Työeläkelain säädöksiä työkyvyttömyyseläkkeestä on syytä ottaa lainsäädännön tarkastelussa huomioon. Esimerkiksi suurempien työnantajien työkyvyttömyysmaksuosan määräytyminen tulee olemaan varsin haasteellista, jos työkyvyttömyyseläkkeelle ajautuva työntekijä työskentelee yhtäaikaisesti useille työnantajille.

Työsuojelun näkökulmaa tarkisteltaessa, on hyvä ymmärtää riskit tilanteissa, jossa yksilö ei välttämättä ole kykenevä arvioimaan omaa työkykyään. Nykyisessä säädosympäristössä vaikeuksia luovat erityisesti tilanteet, joissa työnantajia on useita, työn tekemisestä on sovittu joustavasti tai työ suoritetaan kokonaan tai määrääviltä osin etänä. Tällöin yksittäisellä työnantajalla ei välttämättä ole minkäänlaisia edellytyksiä havaita madaltunutta työkykyä tai ainakaan puuttua asiaan riittävän

varhaisessa vaiheessa. Samoin tilanteen ajautuessa riittävän pitkälle, työkyvyttömyydestä vastuullisen työnantajan osoittaminen on todennäköisesti haastavaa tai jopa mahdotonta.

Mitä seuraavista vaihtoehtoista pidätte parhaana työterveyden ja työturvallisuuden edistämiseksi jakamistaloudessa?

Tiedonsaanti ja informaatio-ohjaus

Perustelut ja mahdolliset kommentit

Tilanne, jossa työntekijä ei ole kykenevä arvoimaan työkykyään eikä työnantajalla ole edellytyksiä kokonaisvaltaiseen seurantaan useista yhtäaikaista työsuhteista johtuen, voidaan tilanne ratkaista käytännössä vain tiedonsaannin kautta. Tiedonsaantia on parannettava ja samalla tarkasteltava, olisiko informaatio-ohjauksen vastuuta käännettävä alentuneesta työkyvystä aiheutuvista kustannuksista vastaavien eläkevakuutusyhtiöiden suuntaan sekä mietittävä perusterveydenhuollon mahdollisuuksista varhaiseen puuttumiseen oikean informaation ollessa saatavilla. Monivalinnassa mainittu "sujuvat siirtymät eri roolien välillä" on keskeistä sosiaali- ja työttömyysturvan näkökulmasta, ei välttämättä niinkään työsuojelun.

7. Jakamistalouden palveluiden verotus

Tähän voitte kommentoida lukua 7.

Olisi tärkeää, että keikka- ja alustatyötä säädeltäisiin kotimaassa ja EU-tasolla. Nyt lainsäädäntö ei ole ajan tasalla uusien työn tekemisen muotojen näkökulmasta. Keikka- ja alustatyön valuminen ilman sääntelyä, kokonaan ulkomailta käsin toimivien alustojen piiriin, vaarantaa veronkannon sekä eläke- ja sosiaaliturvajärjestelmän rahoituspohjan. Luonteenomaista keikka- ja alustatyössä on siis se, että perinteistä direktio-oikeuden tulkintaa lukuun ottamatta työsopimuslain mukainen työsuhteen tunnusmerkistö täyttyy ja työ halutaan tehdä työsuhteisena, jolloin syntyy velvollisuus maksaa työntekijän sosiaaliturva- ja vakuutusmaksut.

8. Lyhytaikainen majoitustoiminta

Tähän voitte kommentoida lukua 8.

-

Mitä seuraavista vaihtoehtoista pidätte parhaana lyhytaikaisen majoitustoiminnan sääntelemiseksi?

-

Perustelut ja mahdolliset kommentit

-

Muut mahdolliset kommenttinne raporttiluonnoksesta

Voitte kirjoittaa kommenttinne alla olevaan tekstikenttään

-

Laatikainen Jani
SuoraTyö Oy