



# Kuuluuko työntekijän ääni alustataloudessa?

SAK:n Mahdollisuuksien aika -hankkeen teema

syksy 2017

Loppuraportti

Riitta Juntunen



## Sisällys

Kuuluuko työntekijän ääni alustataloudessa? .....	4
Taustaa .....	5
Pilvityö .....	5
Keikkatyö .....	7
Kasvava talous? .....	7
Alustatalous Suomessa .....	8
Haastattelututkimus ruokalähettilä arjesta .....	10
Taistelua työvuoroista .....	10
Tarvitaan lainsäädännön päivittämistä .....	11
Ongelmakohdat alustatalouden työnteossa .....	12
Työntekijän asema .....	12
Työntekijän toimeentulo .....	13
Sosiaaliturva ja verotus .....	14
Mahdollisuus järjestäytyä .....	15
Ammattiliittojen rooli .....	15
Hankkeen jatkotoimet .....	17
Liitteet .....	18
SAK:n lausunto jakamistalouden säädösympäristöstä, elokuu 2017 .....	18
SAK:n lausunto valtioneuvoston selontekoon ”Jaettu ymmärrys työn murroksesta”, lokakuu 2017 .....	21
Matkakertomus: Tutustumismatka IWGB, Lontoo .....	24
Kalevi Sorsa -säätiön Impulsseja –raportti: Alustatalouden haasteet työntekijälle .....	26

## Kuuluuko työntekijän ääni alustataloudessa?

Mahdollisuuksien aika -hankkeen teemana syksyllä 2017 oli ”Kuuluuko työntekijän ääni alustataloudessa?”

Hankkeessa haluttiin selvittää, miten alustojen kautta pääasiassa keikkatyötä tekevät ihmiset kokevat työnsä? Minkälaisia kokemuksia ja toiveita heillä on työhön ja työelämään liittyen sekä minkälaisia odotuksia heillä on ammattiliitoille?

Toisena näkökulmana oli ammattiyhdistysliikkeen valmius toimia alustatalouden työntekijöiden edunvalvojana. Selvitimme, minkälaisia ratkaisuvaihtoehtoja kansainvälisellä ja suomalaisella ammattiyhdistysliikkeellä on tarjota ko. haasteisiin? Löytyykö kansainväliseltä ammattiyhdistysliikkeeltä malleja, joilla ammattiliitot voivat valvoa alustatyöntekijöiden etuja, ja onko jossain jo ratkaisuja, jotta myös alustoilla työskentelevät kokevat ammattiliitot tarpeelliseksi?

Hakkeen osioita olivat:

- Tutkimusyhteistyö SWIPE:n kanssa (Fiksu työ alustataloudessa)
  - o Haastattelututkimus ruokalähettilä arjesta yhteistyössä TTL:n kanssa
  - o Video ruokalähettilä arjesta
- Tutkimusyhteistyö Kalevi Sorsa –säätöön kanssa
  - o Oikeudellisia näkökulmia alustatyöhön
- Selvitys kansainvälisen ammattiyhdistysliikkeen näkökulmista ja mahdollisista ratkaisumalleista alustatyöntekijöiden edunvalvontaan ja järjestäytymiseen
  - o Korkeakouluharjoittelija Anna Veirton katsaus kansainväliseen kirjallisuuteen
- Video pilvityöstä
  - o Saksalaisen Verdi-ammattiliiton videon työstäminen SAK:n käyttöön
- Kaksi lausuntoa eduskunnan tulevaisuustyöhön liittyen alustatalouden säädösympäristöstä
- Ajatuspajat liittojen ja SAK:n henkilöstölle
- Ajatuspaja SAK:n työelämätahtumassa 7.10.2017
- Tutustumismatka mm. Uber-kuskeja ja ruokalähettilä edustavan IWGB-ammattiliiton toimintaan, syyskuu 2017 Lontoo
- Osallistumisia kansainvälisiin alustatalousseminaareihin
- Kahdeksan blogi-kirjoitusta SAK:n nettisivustolle
- Teeman yhteenveto SAK:n edustajiston kokouksessa marraskuussa 2017
- Johtopäätökset teeman jatkotoimista SAK:n johtoryhmän kokouksessa 29.1.2018

Kaikki aineistot löytyvät Mahdollisuuksien aika -hankkeen nettisivuilta.

## Taustaa

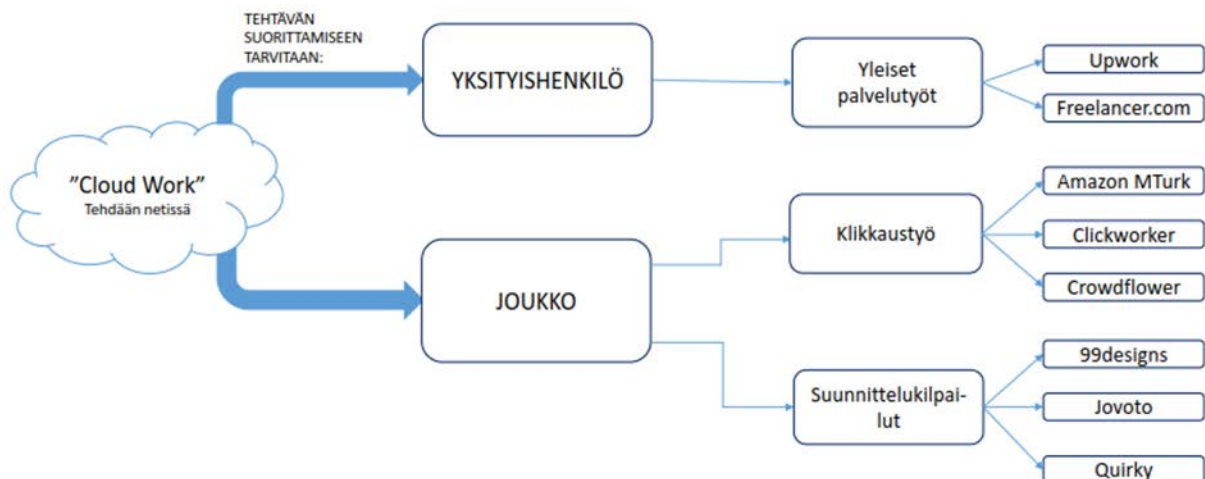
Alustatalous, jakamistalous, keikkatalous, yhteistyötalous ja muut samaa ilmiötä kuvaavat termit ovat nousseet muutaman viime vuoden aikana suuren yleisön tietoisuuteen. Kutsuttiinpa ilmiötä millä nimellä tahansa on tämä teknologian kehityksen myötä syntynyt ilmiö luonut myös digitaaliset työmarkkinat eli toisaalta internetin kautta tehtävän ja välitettävän ns. pilvityön sekä verkon kautta välitettävän keikkatyön. Digitaaliset alustat ovat muuttaneet tapaa, miten työtä tehdään ja johdetaan ja miten työtä välitetään.

Selkein luonnehdinta alustataloudesta on Crowdfunder-yrityksen toimitusjohtajan, Lukas Biewaldin kuvaus alustojen välityksellä tehtävästä työstä: "Before the Internet, it would be really difficult to find someone, sit them down for ten minutes and get them to work for you, and then fire them after those ten minutes. But with technology, you can actually find them, pay them the tiny amount of money, and then get rid of them when you don't need them anymore."

Alustatalouden työt ovatkin usein lyhyitä keikkoja tai yksittäisiä tehtäviä, jotka ovat ennen saattaneet muodostaa isompia kokonaisuuksia. Töitä voidaan tehdä joko pelkästään verkossa niin sanottuna pilvityönä tai jossain paikassa tehtävinä keikkoina, joita välitetään verkkopalvelussa tai erilaisissa sovelluksissa.

## Pilvityö

Cloud work eli pilvityö on netissä alustan välityksellä tehtävää työtä. Työ ei näin ollen vaadi missään vaiheessa fyysistä kontaktia työn tilaajan ja tekijän välillä.



Lähde: Hans Böckler Stiftung.

Netissä on tarjolla erilaisia alustoja riippuen siitä, minkälaista työtä halutaan tehtävän, ja minkälainen tekijä työlle halutaan. Jos työlle halutaan itse valita tietty henkilö useiden ihmisten joukosta (yksityishenkilö), puhutaan yleisestä palvelutyöstä tai freelancer-alustoista. Jos taas työtehtävän voi valita joukosta kuka tahansa, tosin asiakkaan rajaamalla ehdoilla, on kyseessä joko

klikkaustyö tai suunnittelukilpailutyö. Pilvityön määrä kasvoi vuoden 2016 aikana 16 prosenttia ja 40 prosentille alustatyöntekijöistä alustatyö on heidän päätulonlähteensä.

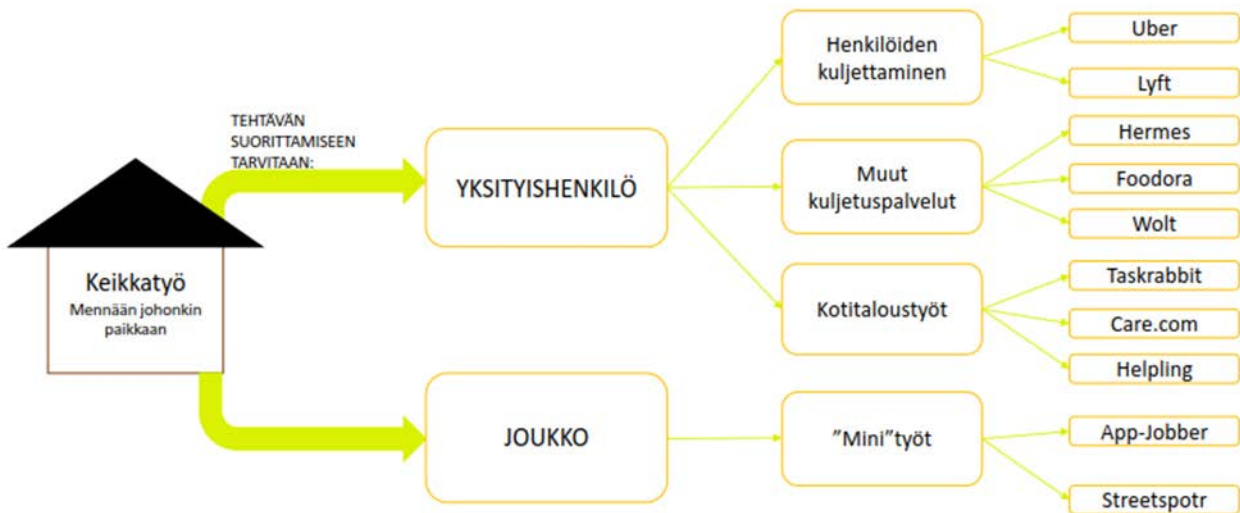
Freelance-alustoilla tai yleisiä palvelutöitä tarjoavilla alustoilla työn tilaajat (alustan asiakkaat) etsivät yksittäiseen työtehtävään yksittäistä henkilöä tämän kykyjen ja aikaisempien arvioiden perusteella tekemään työn. Yksittäisen henkilön valinta tehtävään toimii samalla suurimpana erona suunnittelukilpailuihin. Työtehtävät voidaan suorittaa missä päin maailmaa ja mihin kellonaikaan tahansa. Ainoat vaatimukset ovat riittävän nopea laajakaista ja toimiva tietokone. Työt, joita freelancer-alustoilla tarjotaan, ovat hyvin moninaisia. Yleensä ne ovat kuitenkin suhteellisen monimutkaisia, teknisiä ja vaativat niitä tekeviltä henkilöiltä erityisiä taitoja. Freelance-alustoille ilmoittautuminen on yleensä ilmaista alustatyöntekijä, kun taas töiden tilaajat joutuvat maksamaan valmiista töistä 10–20 prosentin välityspalkkion alustalla. Työtehtävistä maksettava yksittäinen palkkio on yleensä kohtuullinen.

Klikkaustyössä tehdään paljon pieniä, toistoja vaativia työtehtäviä. Työtehtäviä pidetään sellaisina, etteivät ne vaadi juuri mitään taitoja, ja sen takia niiden tekijät ovat helposti korvattavissa. Klikkaustyössä alustatyöntekijät valitsevat itse työtehtävät asiakkaiden ilmoitusten kautta. Asiakas voi määrittellä alustatyöntekijälle vaatimuksia, esimerkiksi maan tai sijoituksen ja arviot. Työtä kutsutaan ”crowdworkiksi”, koska alustatyöntekijöitä on valtavasti ja he työskentelevät anonyymisti. Lisäksi monet työtehtävistä ovat sellaisia, että ne tullaan todennäköisesti automatisoimaan tulevaisuudessa, ja työskenteelijät ”kouluttavat” tietokoneiden algoritmeja valitsemaan oikein. Monestikaan internetissä työskenteelijöiden tekemistä töistä ei huomaa, että ne ovat oikeasti ihmisen tekemiä, vaan niitä luullaan tietokoneen tekemäksi. Tällaisia ovat esimerkiksi puhutun tekstin kääntäminen, pienten asioiden ohjelmointi, tuotteiden lajittelu ja tunneanalyysit. Klikkaustyötä tekevät saattavat myös moderoida sosiaalista median sisältöä, joten he saattavat nähdä hyvin väkivaltaista ja epämiellyttävää sisältöä.

Suunnittelukilpailutyö on suurelta osin graafista suunnittelua, mutta myös nettisivujen tekemistä tai erilaisia innovaatioprojekteja. Asiakas laittaa haluamansa suunnittelutyön alustalle, johon alustatyöntekijät voivat vastata tekemälle sen ja lähettämällä alustan kautta asiakkaalle. Yleensä kuitenkin vain yksi vastanneista voi voittaa suunnittelutyön ja saada siitä palkan. Muille suunnittelutyöhön vastanneille tehdystä työstä ei jää mitään käteen, koska työ on tehty yhtä firmaa varten, jolloin sitä ei voi käyttää uudestaan. Työn tilaaja ei saa tekijänoikeuksia muihin kuin maksamaansa työhön, mutta hän saa ilmaiseksi arvokasta informaatiota muista ideoista, joita hän voi käyttää esimerkiksi tulevaisuuden projekteihin.

## Keikkatyö

Keikkataloudella (gig economy) tarkoitetaan työtä, jota tehdään alustan välityksellä fyysisesti jossain paikassa.



Lähde: Hans Böckler Stiftung.

Alusta yhdistää asiakkaan ja alustatyöntekijän sekä määrää minne ja milloin alustatyöntekijän on mentävä. Työtehtävät jaetaan ja sovitaan alustalla. Asiakas ja alustatyöntekijä kohtaavat fyysisesti tilauksen tai tehtävän hyväksymisen jälkeen. Keikkataloudessa saadut ansiot koostuvat yksittäisistä keikoista tai projekteista saaduista palkoista kuukausipalkan sijaan. Palkkio tehdystä työstä maksetaan myös alustan välityksellä.

Yleisimpiä töitä keikkataloudessa ovat erilaiset kotitaloustyöt, henkilöiden kuljettaminen ja erilaiset lähettipalvelut. Näissä yksi henkilö tekee aina yhden keikan kerrallaan ja samaa keikkaa ei toisteta uudestaan. Jos taas kuka tahansa alustaa tai sovellusta käyttävästä joukosta voi valita tehdä työn, puhutaan "minitöistä". "Minitöissä" voidaan esimerkiksi arvioida kaupan palvelua tai ottaa kuvia tietyn tuotteen sijoittelusta sovelluksen kautta.

## Kasvava talous?

Kukaan ei tiedä vielä tarkasti, kuinka suuri alustatalous on kokonaisuudessaan ja kuinka paljon ihmisiä alustojen välityksellä työskentelee, sillä alustat ovat joskus haluttomia kertomaan tietojaan. Ongelmana on myös, että ihmiset eivät aina koe alustojen kautta tehtävää työtä varsinaiseksi työnteoksi, koska se ei välttämättä muodosta heidän koko toimeentuloaan ja alustatyötä pidetään lähinnä ekstrarahaa tuovana harrastuksena. Alustat ovat joskus haluttomia kertomaan tietojaan, ja vaikka tiedot käyttäjistä olisivat julkisia, osa laskuissa mukana olevista on saattanut käyttää alustaa vain kerran. Alustatalous ei näy välttämättä vielä tilastoissa ja ilmiön

jatkuva kehittyminen ja laajeneminen tekevät tarkan koon laskemisen hankalaksi. Valistuneita arvauksia ja laskelmia on kuitenkin esitetty.

Rebecca Smithin ja Sarah Lebensteinin syksyllä 2015 julkaistun julkaisun taulukossa esiteltiin 11 ison alustatalousyhtiön työvoiman kokoa. Kansainvälisesti toimivia alustoja taulukossa ovat Uber, TaskRabbit, Care.com, Amazon Mechanical Turk, Crowdfunder, Crowdsourc ja Clickworker. Työvoiman määrä jokaisella alustalla oli huomattavan suuri: Crowdsourcella, jonka työvoima oli taulukossa olevista yhtiöistä suurin, oli 8 miljoonaa alustatyöntekijää, ja TaskRabbitilla, joka oli taulukon kansainvälisistä yhtiöistä työvoimaltaan pienin, oli 30 000 alustatyöntekijää. Uberin työvoiman kooksi arvioitiin 160 000 kuljettajaa, ja Suomessakin toimivalla care.com:illa 6,6 miljoonaa alustatyöntekijää maailmanlaajuisesti. Alustayritysten työvoiman koko muuttuu kuitenkin jatkuvasti, joten vuonna 2015 julkaistut laskelmat tuskin pitävät enää paikkaansa. Osa alustatyöntekijöistä saattaa myös tehdä töitä useamman alustan kautta ja osa on saattanut kokeilla alustaa vain kerran, mutta edellä esitetyt luvut antavat osviittaa siitä, kuinka suuresta ilmiöstä puhutaan maailmanlaajuisesti.

Työ- ja Elinkeinoministeriön julkaisun ”Jakamistalous Suomessa – Nykytila ja kasvunäkymät” mukaan EU:n tasolla noin 35 prosenttia ihmisistä on tietoisia jakamistaloudesta ja 20 prosenttia on osallistunut sen toimintaan. Ranskassa vastaajista noin 30 prosenttia oli käyttänyt alustojen palveluita joko kuukausittain tai kerran muutamassa kuukaudessa. Lisäksi noin 45 prosenttia oli kuullut alustoista. Iso-Britannian parlamentin raportissa taas arvioidaan 5 miljoonan ihmisen työllistävän itsensä Iso-Britanniassa. Luku vastaa 15 prosenttia työvoimasta ja on kasvanut nopeasti edeltävistä mittauksista. Saksassa taas arvioidaan olevan yli miljoona klikki- ja pilvityöntekijää. Myös kaikissa Pohjoismaissa itsensä työllistäjien määrä on kasvanut, mutta kasvu ei välttämättä aiheudu alustataloudesta, koska lukumäärä on noussut jo ennen alustataloutta. Kuitenkin Norjassa 10 prosenttia on sanonut työskentelevänsä joskus alustoilla, 2 prosenttia viikoittain ja 1 prosenttia kuukausittain. Ruotsalaisista vastaavasti 12 prosenttia työskentelee joskus alustalla ja 4 prosenttia alustatyö on kuukausittaista.

Erilaiset selvitysten mukaan vuonna 2017 maailmassa toimi noin 2 300 alustatalousyritystä. Maailmanpankki on arvioinut, että vuoteen 2020 mennessä maailmanlaajuisen alustatalouden liikevaihto on noin 25 miljardia dollaria ja alustataloudessa tekee töitä noin 112 miljoonaa ihmistä.

Oxfordin yliopiston mukaan alustoilla välitettyjen töiden määrä kasvoi vuonna 2016 maailmanlaajuisesti 26 prosenttia.

### Alustatalous Suomessa

Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan noin 8 prosenttia suomalaisista on käyttänyt vähintään kerran jakamistaloudessa toimivien alustoiden palveluita. Noin 30 prosenttia suomalaisista oli tietoisia alustojen palveluista, mutta ei ollut käyttänyt niitä. Kysyttäessä, kuinka moni oli itse tarjonnut palveluita alustan kautta, vastaajista suunnilleen 40 prosenttia oli tehnyt näin kuukausittain tai kerran muutamassa kuukaudessa. Suomen lukema oli korkein mainituista EU-maista. Suomessa oli vuonna 2016 arviolta 30 000 ”yksittäistä palveluntarjoajaa” eli osapuolta, joka jotain resurssia (esim. ruuankuljetusta, asunnonvuokrausta matkustajille) tarjoaa.



On myös arvioitu, että Suomessa silti 80 prosenttia ihmisistä tekee töitä vakituisissa työsuhteissa ja 20 prosenttia ihmisistä työt koostuvat ”uudenlaisesta työstä”, esimerkiksi keikkatyöstä (johon on laskettu myös muu keikkatyö kuin alustojen kautta tehtävä). Alustatalouden työt kuuluvat tähän 20 prosenttia, mutta vielä ei tiedetä, kuinka moni todellisuudessa tekee juuri alustatalouden töitä. Itsensä työllistäjien määrä on Suomessa kasvanut vuoteen 1996 verrattuna, mutta suuri osa kasvusta on tapahtunut ennen alustatalouden ilmaantumista . Suomeen muutokset tulevat kuitenkin viiveellä, ja jos muiden Pohjoismaiden ja maailman trendiä on seuraaminen, alustatyöntekijöiden määrä tulee lisääntymään Suomessakin.

## Haastattelututkimus ruokalähettien arjesta

Hankkeen yksi osio oli haastattelututkimus alustojen kautta työtä saavien ruokalähettien kokemuksista työelämästä ja odotuksista ammattiliitoille. Alun perin tarkoitus oli tehdä kvalitatiivinen tutkimus sekä alustayritysten että työntekijöiden näkemyksistä alustatyöstä. Yhteistyö alustayritysten kanssa osoittautui kuitenkin mahdottomaksi ja loppujen lopuksi saimme tehtyä ainoastaan neljää ruokalähettien haastattelua. Haastattelut teki vanhempi tutkija Mervi Hasu (Työterveyslaitos/apulaisprofessori, Oslon yliopisto).

Suomessa toimii kaksi uuden alustatalouden mukaista ruoanvälitystä harjoittavaa yritystä, Foodora ja Wolt. Niillä on arviolta 300-400 polkupyörällä, skootterilla tai autolla ruokaa kuljettavaa kuriiria. Yritykset toimivat pääosin pääkaupunkiseudulla ja suurimmissa kaupungeissa kuten Turku, Tampere ja Oulu.

Noin 70-80 prosenttia ruokaläheteistä on ulkomaalaistaustaisia ja valtaosa opiskelijoita. Etenkin käytännössä kaikki ns. kantasuomalaiset kuriirit ovat opiskelijoita

Valtaosa ruokaläheteistä ei ole työsuhteessa lähettiyritykseen, vaan tekee töitä itsenäisenä ammatinharjoittajana, freelancerina. Kun lähetti toimii freelancerina, hänellä ei ole mitään työsuhteen tuomaa turvaa, ei sairausloman palkkaa, ei palkallisia lomapäiviä, ei työterveyshuoltoa eikä mahdollisuutta osallistua työnantajan kustantamaan koulutukseen tai työkykyä ylläpitävään toimintaan.

Firma ei myöskään hoida lähetin lakisääteisiä sairaus- ja eläkemaksuja eikä verojen ennakonpidätystä. Se ei kustanna lähetin työväliteitä. Kulkuvälineen hankinta, huollot, bensat ja vakuutukset sekä tapaturma- ja vahinkovakuutuksen ottaminen jää lähetin kontolle.

Ruokalähettinä työskentely on etenkin ulkomailta tulleille ja suomen kieltä heikosti osaaville nuorille keino saada ansioita joko opiskelun ohessa tai oman alan vakityötä etsiessä.

### Taistelua työvuoroista

Työvuoroista osa on taloudellisesti kannattavampia kuin toiset. Vain osa vuoroista on tuntipalkkaisia ja osassa vuoroista maksetaan toteutuneiden toimitusten mukaan. Haastateltavien mukaan yleinen suuntaus on tuntipalkkaisten vuorojen vähentäminen.

Jotta niin kutsuttuja hyviä vuoroja saisi, täytyy ruokalähetin vahtia jatkuvasti puhelintaan ja olla valmiudessa varaamaan vuoroja. Yhden haastateltavan mukaan työvuorojen jako toimii suunnilleen samalla lailla, kuin jos joku heittäisi yhden luun ja päästäisi 20 koiraan irti sen perään.

Vuorojen jakamiseen vaikuttaa myös lähetin ”suorituskatteisuus”, johon hänet on määritelty toimitusnopeuden, innostuneisuuden, asiakasarvioiden ja joidenkin muiden haastateltaville tuntemattomien kriteereiden perusteella.

Ruokalähettien suoriutumista seurataan jatkuvasti. Yrityksen sovellus kerää dataa esimerkiksi kunkin tilauksen toimittamiseen käytetystä ajasta ja reiteistä sekä tilauksen luovuttamiseen käytetystä ajasta asiakkaan luona. Lähetti tiimin vetäjä jakaa joka viikko tiimiläisille kunkin

suoriutumisesta kerätyn datan ja käy palautekeskustelun lähetin kanssa, jos suoritustaso ei vastaa tavoitteita.

Jos lähettityöllä pitää elättää itsensä, on haastateltavien mukaan ”oltava koko ajan töissä”. Käteen jäävällä rahalla saattaa saavuttaa pääkaupunkiseudulla minimitoimeentulon, jos pitää vain yhden vapaapäivän viikossa. Mutta silloinkin lähetillä pitäisi olla joko edullinen vuokra-asunto tai kimppakämpä, eli asumismenot pitäisi voida jakaa jonkun muun kanssa.

Palkka ei käytännössä mahdollista säästämistä, lomamatkoja tai lainan lyhentämistä. Sairastuminen on freelancer-lähetille merkittävä taloudellinen riski, sillä sairastajan palkkaa hän ei saa.

### Tarvitaan lainsäädännön päivittämistä

Ruokalähetien tekemä keikkatyö on selkeä esimerkki alustatalouden mahdollistamasta uudeltaisesta työn tekemisen tavasta. Se on sen verran uusi ilmiö, että tämänhetkinen työlainsäädäntö ei kaikilta osin pysty vastaamaan työntekijöiden suojelun tarpeisiin. Alustatyöntekijöiden aseman turvaava uudistustyö olisi kuitenkin aloitettava, ennen kuin ilmiö pääsee laajenemaan ja sen sääntely tulee vaikeammaksi.

## Ongelmakohdat alustatalouden työnteossa

Hankkeen aikana nousi selkeästi esille viisi ongelmakokonaisuutta, joiden ratkaiseminen ammattiyhdistyiliikkeen pitäisi nostaa työlistalleen: työntekijän asema ja toimeentulo sekä sosiaaliturvan ja verotuksen järjestäminen alustataloudessa, työntekijöiden mahdollisuus järjestäytymiseen ja kollektiiviseen edunvalvontaan sekä ammattiliittojen toiminnan kehittäminen vastaamaan myös alustatyöntekijöiden ja itsensä työllistäjien tarpeisiin.

### Työntekijän asema

Alustataloudessa työskentelevät työntekijät ovat Suomenkin lainsäädännön mukaan joko työntekijöitä tai yrittäjiä (ammatinharjoittajia). Alustoilla toimivat yritykset eivät puolestaan ole työnantaja-asemassa eli ne eivät ole työsuopimuslain mukaisia työnantajia. Siitä seuraa se, että alustojen kautta töitä tekevät työntekijät eivät ole työsuhteessa alustatyönantajaan. Työntekijöille ei synny oikeutta ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan, heihin ei päde työaika- eikä työsuojelulainsäädäntö eikä heillä ole oikeutta työterveyshuoltoon.

Monet alustat toimivat kuitenkin työnantajan tavoin. Työ tehdään alustatyönantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa, koska alusta määrää palkkiot, työn säännöt ja myös työn tekemisen paikan (keikkatyössä). Työtä tehdään ansiotarkoituksessa vastiketta vastaan ja työnantajan lukuun.

Työn tekijän aseman sekä työtä välittävän tai teettävän alustan oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta on olennaista, täyttyvätkö työsuhteen tunnusmerkit. Se ratkaisee, onko alustalla työ- ja sosiaaliturvalainsäädännössä säädetty työnantajan velvollisuudet.

Monet Suomessa toimivat alustatalouden yritykset toimivat siten, että työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät. Alustataloutta koskevaa oikeuskäytäntöä ei Suomessa kuitenkaan vielä ole. Muualta Euroopasta tulleiden tapausten perusteella voidaan kuitenkin arvioida, että myös monet Suomessa toimivat alustatalouden yritykset toimivat siten, että työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät.

Alustatyön epäkohtien torjuminen yksittäisissä maissa ei kuitenkaan riitä, jos kaikki maat eivät toimi samoin. Pahimmillaan turvattoman alustatyön ja muiden työntekijöille äärimmäisen turvattomien työnteon muotojen sallimisesta voi tulla joillekin EU-maille keino vahvistaa kilpailuasemaansa työn hintaa polkemalla.

Tätä kautta tullaan EU:n työlainsäädännön perusteisiin. Euroopan unionissa hyväksytyjen työelämän säännösten alkuperäinen tavoite on nimenomaan estää työntekijöiden etujen polkeminen kilpailuedun hankkimiseksi. Tästä syystä EU:ssa on säädetty enimmäistyöajoista ja työturvallisuuden vähimmäistasosta. EU:lla on myös säädöksiä, joilla jäsenmaat velvoitetaan estämään vuokratyöntekijöiden sekä osa-aikaisissa ja määräaikaisissa työsuhteissa olevien syrjintä.

Eri puolilla on mietitty ratkaisuvaihtoehtoja työntekijän aseman parantamiseen alustataloudessa. Lähes kaikki ratkaisumallit lähtevät työntekijä-, yrittäjä- ja työnantajamääritelmien päivittämisestä lainsäädännössä. Siitä, millä tavalla se pitäisi tehdä, on kuitenkin eri tahoilla erilaisia käsityksiä.

Kansainvälisessä kirjallisuudessa on esitetty, että kansallinen työlainsäädäntö on ulotettava koskemaan myös alustatyöntekijöitä/itsensä työllistäjiä. Se voitaisiin tehdä esimerkiksi luomalla

omat erityispykälänsä tai erillinen lainsäädäntö keikka-/ alustatyölle. Toinen vaihtoehto olisi luoda lainsäädäntöön ns. kolmas kategoria työntekijän ja yrittäjän välimaastoon.

Kolmannen kategorian työntekijää kohtaan alustoilla olisi enemmän vastuita: heidän palkoistaan pidätettäisiin automaattisesti sosiaaliturvamaksut ja verot, he olisivat oikeutettuja minimipalkkaan tehtyjen tuntien perusteella ja alustat voisivat tarjota heille lisänä sosiaaliturva- ja vakuutusohjelmia ilman, että alustoja pidettäisiin suoranaisesti työnantajina. Kolmannen kategorian työntekijät eivät kuitenkaan olisi yhtä sidottuja alustaan kuin mitä työntekijäasemassa olevat.

Kolmatta kategoriaa on myös kritisoitu rankasti. Kritiikkiä tukee se, että maailmassa on jo maita, joissa kolme kategoriaa on käytössä, mutta alustatyöntekijöiden asemassa on silti epäselvyyksiä. Alustatalous on myös osa työn muutoksen suurempaa kokonaisuutta, jossa muutkin epätyypilliset ja -säännölliset työt tullevat nousemaan. Keinotekoinen kategoria luotuna vain alustatalouteen ei poista muita ongelmia vaan pikemminkin luo lisää epäselvyyttä. Harmaa alue todennäköisesti siirtyisi uuteen paikkaan ja työntekijä-asemassa nykyään olevilta saatettaisiin riisua oikeuksia siirtämällä heidät kolmanteen kategoriaan

Iso-Britannian Work and Pensions-komitea on puolestaan esittänyt, että työntekijä on aina lähtökohtaisesti työntekijä, ja jos jotain muuta statusta käytetään, joutuu yritys sen perustelemaan. On myös esitetty, että työntekijälle on taattava mahdollisuus valita itse asemansa alustayrityksessä (työntekijä tai freelancer), ja onko hän osa-aikainen vai kokoaikainen työntekijä vai onko hänen työaikansa täysin joustava.

### Työntekijän toimeentulo

Alustatyötä on monenlaista, mutta palkkaukseen liittyvät ongelmat ovat varsin samankaltaisia. Palkkaongelmat johtuvat osittain alustatyöntekijöiden asemasta itsensä työllistäjinä, jolloin työstä ei tarvitse maksaa työehtosopimuksen mukaista palkkaa tai lain turvaamaa vähimmäispalkkaa. Useilla alustatyön aloilla, kuten "klikkaustyössä", ei edes ole olemassa työehtosopimuksia tai vähimmäispalkkasäädöksiä.

Tutkimukset ovat osoittaneet alustatyöstä saatavan palkan olevan ennen verojakin pienempiä kuin vastaavien työehtosopimusten palkat tai minimipalkka. Bruttopalkka saattaa olla suurempi kuin työehtosopimuksessa tai minimipalkalla on määritelty, mutta kaikkien kulujen ja alustan ottaman provision jälkeen palkka jää pienemmäksi. Alustatyöntekijät tekevät lisäksi vielä korvauksetonta työtä, koska keikkojen välisestä ajasta tai töiden etsimiseen käytetystä ajasta ei saa palkkiota. Työt on jaettu aina vain pienempiin yksiköihin tai keikkoihin, ja niitä on tarjolla epäsäännöllisesti. Monet alustatyöntekijät, alustatyön laadusta riippumatta, haluaisivatkin tehdä lisää töitä, mutta sitä ei ole tarjolla.

Joukkoistetusta pilvityöstä saatava palkka on kuitenkin kaikista eri alustatyön muodoista kaikista pienintä: työtehtävistä saatava palkka voi olla vain 0,01 dollaria per tehtävä, jolloin tuntipalkaksi muodostuu noin kaksi dollaria. Palkka saatetaan myös maksaa pelikrediittinä tai virtuaalirahana, jolla yritetään houkutella etenkin lapsia tekemään pieniä työtehtäviä. Pieni korvaus johtuu osittain siitä, että työt ovat vain osia suuremmista kokonaisuuksista eivätkä vaadi juuri mitään

erikoistaitoja, jolloin niitä tekevät henkilöt ovat helposti korvattavissa toisilla. Palkkataso vaihtelee myös maittain, sillä osa töistä on avoinna vain tiettyjen maiden kansalaisille.

Alustataloustöiden matalaan tulotasoon on useimmiten ehdotettu ratkaisuksi laissa säädettyä minimipalkkaa tai työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Minimipalkkaan olisi oikeutettu riippumatta statuksesta, jolla töitä tekee. Minimipalkan tason määrittäminen tulisi kuitenkin olemaan vaikeaa. Erityisesti pilvityö tuottaa ongelmia, koska eri maissa elämiseen riittävä palkka ei ole saman suuruinen. Jos eri maihin tai alueille asetettaisiin erisuuruinen minimipalkka, siirtyisivät alustatyöt todennäköisesti halvempien työkustannusten maihin.

Parhaimpina ratkaisumallina pidetäänkin minimipalkan tai työehtosopimusten laajentamista koskemaan myös alusta- ja keikkatyötä. Minimipalkan tai työehtosopimuksen mukaisen palkan sivuuttamisesta voisi asettaa alustoille sanktioita, kuten sakkoja tai markkinakieltoja. Alustatyöntekijöille voitaisiin myös yrittää neuvotella sopimuksia, joihin kirjattaisiin esimerkiksi viikoittainen tuntimäärä.

Yhtenä ratkaisuna työn muutoksen mukanaan tuomiin ongelmiin ja sitä kautta myös alustatalouden epäsäännöllisiin ja pieniin tuloihin on ehdotettu myös perustuloa. Perustulon kannattajat uskovat perustulon tuovan turvallisuutta ja ennustettavuutta epäsäännöllisten töiden maailmaan. Perustulon sanotaan myös selkeyttävän monimutkaisia tukijärjestelmiä varsinkin Suomessa.

### Sosiaaliturva ja verotus

Alustayritykset saavat huomattavaa kilpailuetua siitä, etteivät ne huolehdi alustatyöntekijöiden sosiaaliturvamaksuista. Alustatyöntekijöistä, joita alustat kohtelevat itsensä työllistäjinä, ei makseta eläke-, työttömyys-, sairaus-, yms. vakuutuksia, jolloin työntekijän turva esimerkiksi onnettomuuden tai sairauden sattuessa on olematon.

Vakuutusmaksut jäävätkin alustatyöntekijöiden omalle vastuulle, jolloin verojen ja muiden maksujen maksaminen pienistä tuloista saattaa jäädä tekemättä. Suomessa järjestelmää voitaisiin muuttaa siten, että eläke- ja muiden sosiaaliturvamaksujen maksaminen olisi pakollista myös itsensä työllistäjille. Toisaalta myös alustayrityksille pitäisi säätää velvollisuus hoitaa verojen ennakonpidätykset.

Yhtenä ratkaisuna sosiaaliturvan puuttumiseen on mietitty henkilökohtaista sosiaaliturvatiliä, joka seuraa alustatyöntekijän mukana, jos hän siirtyy alustalta toiselle. Se vaatisi koko sosiaaliturvajärjestelmän muuttamista siten, että oikeus sosiaaliturvaan olisi suunniteltu universaaliksi ja sidottu henkilöön eikä suoraan työnantajiin.

Yhtenä vaihtoehtona on myös tarjottu osuuskuntien perustamista. Osuuskuntia voitaisiin muodostaa huolehtimaan alustatyöntekijöiden sosiaaliturvamaksujen ja verojen maksamisesta sekä tilinpäätöksien yms. hoitamisesta. Suomessa esimerkiksi Journalistiliitto on perustanut jäsenilleen osuuskunnan, joka auttaa freelance- ja ptkätyön tekemisessä.

## Mahdollisuus järjestäytyä

Alustataloudessa työskentelevillä itsensä työllistäjillä ei ole mahdollisuutta neuvotella kollektiivisesti työehdoistaan, koska yhteenliittymä voidaan tulkita kartellisäädösten vastaiseksi niin Euroopassa kuin USA:ssakin.

Toisaalta niin kauan kuin alustatyöntekijöiden ja itsensä työllistäjien asemaa ei saada selkiytettyä, pysyy kysymys, kenen kanssa työntekijät voisivat työehdoistaan neuvotella, jos heillä ei ole muodollista työnantajaa.

Euroopan parlamentin mietintö painottaa alustatyöntekijöiden oikeutta yhdistymisvapauteen, työehtosopimukseen ja työtaistelutoimiin. Ne ovat kaikkien oikeuksia riippumatta siitä, onko henkilö työntekijä vai itsensä työllistäjä. Itsensä työllistäjille tulisi taata vapaus muodostaa yhdistyksiä ilman, että sitä pidettäisiin kartellina.

Ratkaisuna ongelmaan on esitetty sekä Euroopan unionin että kansallisten kilpailulainsäädäntöjen muuttamista siten, että ne eivät estä itsensä työllistäjien ja alustatyöntekijöiden järjestäytymistä. Toisaalta myös työnantaja-määritelmä olisi lainsäädännössä laajennettava koskemaan myös alustayrityksiä.

Euroopan parlamentin mukaan komission ja jäsenvaltioiden tulisi myös laajentaa työehtosopimuksia tarpeen mukaan koskemaan myös itsensä työllistäjiä, jotta heidän asemansa voidaan turvata.

Tässäkin yhteydessä on esitetty ns. kolmannen kategorian käyttöönottoa. Esimerkiksi amerikkalainen ajatushautomo The Hamilton Project on ehdottanut, että anti-kartellilakeja muutetaan Yhdysvalloissa niin, että ”independent worker”-status sisältää oikeuden organisoitua ja neuvotella työehdoista yhdessä.

## Ammattiliittojen rooli

Perinteisesti itsensä työllistäjien järjestäminen ammattiliittoihin on koettu ongelmalliseksi, sillä heille ei ole mahdollista tehdä työehtosopimuksia eikä valvoa niiden toteutumista. Sama perustelu pätee nyt myös alustatyöntekijöihin. Heillä ei ole varsinaista työnantajaa, jonka kanssa neuvotella.

Olellainen kysymys onkin, mitä ammattiliitolla on tarjota näille uudenaikaisissa töissä työskenteleville ihmisille?

Esimerkiksi Saksassa (IGMetall ja palvelualojen ver.di) ja Itävallassa (ÖGB) alustatyöntekijöille on annettu mahdollisuus liittyä ammattiliiton jäseniksi. Liitot tarjoavat pienemmällä jäsenmaksulla heille neuvontaa ja jonkin verran asianajoapua.

Yksi vaihtoehto olisi ”digitaalisen ammattiliikkeen” perustaminen, jossa toiminta keskittyisi suurimmalta osalta internetiin. Digitaalinen liitto yhdistäisi eri puolilla maata asuvia ihmisiä, ja sieltä voisi esimerkiksi saada lähes reaaliaikaisesti neuvontaa alustatyötä koskeissa kysymyksissä tai julkaista arvioita eri alustoista. Inspiraationa voisi toimia IG Metallin, Unionenin, AK:n ja ÖGB:n perustamaan fair crowd work -nettisivusto. Fair crowd work -sivustolle kerätään informaatiota alustatyöstä ammattiyhdistysliikkeen näkökulmasta ja siellä arvioidaan eri alustojen

työolosuhteita. Sivusto tarjoaa myös tietoa alustatyöntekijöille palveluita tarjoavista liitoista ja työntekijöiden oikeuksista

Toinen mahdollisuus olisi perustaa kokonaan uusi ammattiliitto itsensä työllistäjille ja alustatyöntekijöille. Esimerkiksi Iso-Britanniassa alustataloudessa työskentelevät ruokalähetit ja Uber-kuskit ovat järjestäytyneet riippumattomaan IWGB-liittoon. IWGB:n perustivat perinteiseen ammattiliittotoimintaan tyytymättömät prekaaria työtä tekevät aktiivit. Tyytymättömyys ay-liikkeen toimintaan tuli ilmi myös Suomessa tehdyistä alustatalouden työntekijöiden haastatteluissa, joiden mukaan alustatyötä tekevät eivät koe saavansa ammattiliitolta tarvitsemaansa apua.

Iso-Britanniassa IWGB auttaa talokohtaisissa sopimuksissa ja USA:ssa Teamsters 117 ja New York Taxi Workers Alliance tekevät alueellisia työehtosopimuksia.

Kysymys onkin, pystyvätkö nykyiset liitot hoitamaan keikkatyöntekijöiden edunvalvontaa? Vai käykö Suomessakin niin kuin Iso-Britanniassa ja osittain myös Saksassa, että perinteisiin ammattiliittoihin tyytymättömät aktiivit radikalisoituvat ja irrottautuvat perinteisistä ammattiliitoista perustamalla itsenäisiä ammattiliittoja. Toinen vaihtoehto on, että ammattiliitot ottavat tilanteen haltuun ja perustavat itse ne uudet ammattiliitot. Esimerkiksi Ranskassa kaupan ja kuljetusalan ammattiliittojen kylkeen on perustettu polkupyörälähettien ammattiliitto.

Saksassa on myös etsitty yhteistyötä alan yritysten kanssa ja saatu aikaiseksi sopimus alustayritysten itsesääntelystä (Crowdsourcing Code of Conduct), jossa on sovittu tietyistä alustatyönteon periaatteista. Monissa maissa on myös perustettu erilaisia asiantuntijajaneelleja, joissa yhdessä eri yhteiskunnallisten tahojen kesken pohditaan ratkaisuja alustatalouden ongelmiin (esim. Tanska, Saksa).



## Hankkeen jatkotoimet

SAK:n johtoryhmä käsitteli alustatalousteeman jatkotoimia kokouksessaan 29.1.2018 ja antoi toimeksiantoja SAK:n alustatalouslinjausten ja teemaan liittyvien toimenpiteiden valmistelusta.

Työntekijän asemaan liittyvä valmistelutyö annettiin SAK:n työehto-osastolle. Tavoitteena on vuoden 2018 loppuun mennessä määritellä yhteistyössä liittojen asiantuntijaryhmän kanssa SAK:n linjaukset alustatyöntekijöiden ja itsensä työllistäjien aseman vahvistamiseksi työlainsäädännössä.

Myös keikkatyöntekijöiden toimeentuloon ja sosiaaliturvaan liittyvien linjausten ja toimenpiteiden valmistelulle annettiin aikaa vuoden 2018 loppuun saakka. Vastuu tästä asiakokonaisuudesta on Mahdollisuuksien aika -hankkeella, jonka teemana syksyllä 2018 on keikkatyöntekijöiden toimeentulo. Linjauksia valmistellaan yhteistyössä SAK:n sosiaaliturvatiimin ja liittojen asiantuntijaryhmän kanssa.

Alustatyöntekijöiden ja itsensä työllistäjien järjestämistä SAK:laisiin ammattiliitoihin ja sen vaatimien toimenpiteiden suunnittelu on johtoryhmän mukaan SAK:n järjestöosaston vastuulla. Toimia on suunniteltava yhteistyössä SAK:n järjestämiskeskuksen kanssa.

## Liitteet

### Liite 1

#### SAK:n lausunto jakamistalouden säädösympäristöstä, elokuu 2017

Jakamistaloudessa ei ole kyse uudesta ilmiöstä, sillä ihmiset ovat vaihtaneet, kierrättäneet tai jakaneet omaisuuttaan, voimavarojaan, taitojaan ja aikaansa aina – joko korvauksetta tai korvausta vastaan. Sen sijaan jakamisen tapa on muuttunut ja myös helpottunut digitaalisen kehityksen myötä. Tällaisen vaihdantatalouden laajeneminen on hyväksyttävää jo ekologiankin kannalta.

Jakamistalouden säädösympäristössä SAK:ta kiinnostaa kuitenkin se, miten työ sekä sen tekeminen ja välittäminen siirtyvät entistä enemmän digitaalisille alustoille. Miten alustataloudessa työskentelevien oikeudet ja työsuojelu turvataan, ja miten alustatalouden työnantajat saadaan hoitamaan velvollisuutensa niin, ettei niille synny ansiotonta kilpailuetua perinteisiin toimijoihin verrattuna. Sääntelyn tavoitteena on oltava hyvä työelämä ja samat pelisäännöt kaikille.

#### **Kritiikkiä termistä ”jakamistalous”**

Verkkoalustoihin perustuvalle digitaaliselle taloudelle ei ole yhteisesti sovittua määritelmää, vaan ilmiöstä käytetään useita eri termejä kuten alustatalous, yhteistyötalous, jakamistalous tai vertaistalous.

Työ- ja elinkeinoministeriö käyttää lausuntopyynnössään termiä ”jakamistalous”, joka ei kuvasta tarkoitettua ilmiötä ja siitä nousevia ongelmia, vaan luo siloteltua mielikuvaa yhteisöllisyydestä ja kierrätyksestä - tavaroiden jakamisesta, lainaamisesta ja vaihtamisesta muiden kanssa ilman voitontavoittelua.

Ilmiötä kuvaa paremmin termi ”alustatalous”, joka tarkoittaa tavaroiden, palvelujen ja työn ostamista ja myymistä verkossa (internet ja erilaiset applikaatiot). Termin käyttö kiinnittää huomion siihen, mitä kautta jakaminen tai työntekeminen tapahtuu. Myös Euroopan parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan yhteistyötaloutta koskevassa lausunnossa todetaan, että ”termi ’alustatalous’ vaikuttaa objektiivisimmalta kuvaukselta, ja kehottaa komissiota varmistamaan yhtenäisen terminologian käytön”.

Näin olisi tehtävä Suomessakin, sillä esimerkiksi kuljetusyritys Uber tai ruokalähettiläfirmat Wolt ja Foodora eivät ole voittoa tavoittelematonta jakamis-, vertais- tai vaihdantataloutta. Ne ovat yrityksiä, jotka ovat perustaneet liiketoimintansa digitaalisille alustoille. Muun muassa Suomessakin toimivan Foodoran taustayhtiö on uusien tietojen mukaan listautumassa pörssiin 4,4 miljardin euron markkina-arvolla. (Talouselämä 19.6.2017)

#### **Työ alustataloudessa**

Alustatalous on luonut digitaaliset työmarkkinat. Se on tuonut mukanaan toisaalta internetin kautta tehtävän ja välitettävän ns. pilvityön sekä verkon kautta välitettävän keikkatyön. Digitaaliset alustat ovat siis muuttaneet tapaa, miten työtä tehdään ja johdetaan ja miten työtä

välitetään. Siksi olisikin mitä pikemmin nykyaikaistettava voimassa olevaa lainsäädäntöä ja sosiaaliturvajärjestelmiä, jotta työntekijöiden oikeudet ja työsuojelu voidaan varmistaa.

Alustataloudessa työskentelevät työntekijät ovat Suomenkin lainsäädännön mukaan joko työntekijöitä tai yrittäjiä (ammattinharjoittajia). Kaikille työtä tekeville onkin varmistettava oikeudenmukaiset työolot ja sosiaaliturva heidän asemastaan riippumatta.

Euroopan parlamentin yhteistyöaloutta koskevassa mietinnössä todetaan, että alustataloudessa on varmistettava työntekijöiden oikeus järjestäytyä, neuvotella työehtosopimuksia ja toteuttaa työtaistelutoimia kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Tästä SAK on täysin samaa mieltä. Yhdistymisvapaus, työehtosopimukset ja oikeus työtaistelutoimiin ovat perusoikeuksia, jotka kuuluvat kaikille. Tämä edellyttää myös kilpailulainsäädännön päivittämistä.

### **Työsuhde alustataloudessa**

Tällä hetkellä alustoilla toimivat yritykset eivät ole työnantaja-asemassa eli ne eivät ole työsopimuslain mukaisia työnantajia. Siitä seuraa se, että alustojen kautta töitä tekevät työntekijät eivät ole työsuhteessa alustatyönantajaan. Siten työntekijöille ei synny oikeutta ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan, heihin ei päde työaika- eikä työsuojelulainsäädäntö eikä heillä ole oikeutta työterveyshuoltoon.

Monet alustat toimivat kuitenkin työnantajan tavoin. Ne välittävät ennalta määritettyjä tehtäviä: esimerkiksi Uber-kuskit ajavat ihmisiä paikasta toiseen, Wolt ja Foodora kuljettavat ruokaa, Care.comin "työntekijät" hoitavat ihmisiä oman osaamisensa ja kokemuksensa mukaan. Työ tehdään alustatyönantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa, koska alusta määrää palkkiot, työn säännöt ja myös työn tekemisen paikan (keikkatyössä). Työtä tehdään ansiotarkoituksessa vastiketta vastaan ja työnantajan lukuun.

SAK:n mielestä työsopimuslain mukaisen työsuhteen ja työntekijän määritelmät/tunnusmerkistöt on selvennettävä koskemaan myös alustatalouden työntekoa. Myös alustatyönantajan asema ja työnantajavelvoitteet on määriteltävä selkeästi työlainsäädännössä.

Työsuhteen tunnusmerkkien täyttyessä työn teettäjän ja työn tekijän välisen sopimuksen tulisi aina olla työsopimus kaikkine siihen työntekijälle kuuluvine oikeuksineen riippumatta siitä, onko kysymys työ-, sosiaaliturva- tai verolainsäädännön soveltamisesta. Työsopimuslain työsuhteen tunnusmerkkejä tulisi aina tulkita samalla tavalla riippumatta, mistä lainsäädännöstä on kyse. Tämä edellyttää eri viranomaisten välistä sujuvaa yhteistyötä ja tiedonvälitystä.

Alustatalous voi lisätä myös alihankintaa ja on myös luultavaa, että työtä tehdään yhä enemmän kansallisten rajojen yli. Tämän vuoksi pitää tarkastella tilaajan vastuuta sekä sosiaali- ja verokysymyksiä.

## **Työttömyysturva ja eläkevakuutus**

Sekä työ- ja elinkeinoministeriö että sosiaali-ja terveysministeriö ovat käynnistäneet lainsäädäntövalmistelun liittyen työ- ja elinkeinoministeriön asettamien selvityshenkilöiden Maria Löfgrenin ja Harri Hellstenin ehdotuksiin itsensä työllistäjien työttömyysturvasta ja -vakuutusjärjestelmästä sekä mahdollisiin muutostarpeisiin eläkevakuutuksen osalta. SAK osallistuu näihin työryhmiin ja pyrkii vaikuttamaan mm. siihen, että ns. yhdistelmävakuutus pystyttäisiin toteuttamaan. Osa selvityshenkilöiden ehdotuksista (työttömänä aloitetun yritystoiminnan pitäminen sivutoimisena sekä oikeus sovitellun työttömyysetuuteen neljän ensimmäisen kuukauden ajan) ovat jo etenemässä.

Eläkevakuutuksen osalta on selvittelyssä yrittäjien eläkevakuutuksen sääntöjen mahdollinen uudistaminen niin, että eläkevakuuttaminen olisi nykyistä helpompaa ja joustavampaa itsensä työllistäjille. SAK pitää tärkeänä, että kaikki tehty työ ja yrittäjätoiminta kartuttaisi tulevaa eläkettä niin, että kansaneläkkeen ja takuueläkkeen osuus eläketulosta ei ainakaan kasvaisi nykyisestä.

## **Verotus ja harmaa talous**

Verohallinnon tulee verotuksessa panostaa resursseja erityisesti uusien ilmiöiden valvontaan ja harmaan talouden torjuntaan sekä eri alustatalouden toimijoiden neuvontaan ja ohjeistamiseen.

Verohallinnon tulevaisuudessa ylläpitämän tulotietojärjestelmän (Katre) avulla alustapalveluiden tarjoajat voisivat jatkossa hyvinkin helposti ilmoittaa niiden kautta kulkevia palvelujen tuottajien saamia veronalaisia tuloja. Tulotietojärjestelmästä esimerkiksi Verohallinto ja myös muut tulotietojen hyödyntäjät saisivat aina ajantasaiset tulotiedot. Tulotietojärjestelmää voitaisiin alustataloudessa hyödyntää myös harmaan talouden valvonnassa. Alustatalouden ilmiöt olisikin syytä ottaa huomioon tulotietojärjestelmää myöhemmin kehitettäessä.

## Liite 2

### SAK:n lausunto valtioneuvoston selontekoon ”Jaettu ymmärrys työn murroksesta”, lokakuu 2017

SAK kiittää mahdollisuudesta lausua valtioneuvoston tulevaisuusselonteon ensimmäisestä osasta, joka nimensä perusteella on ”jaettu ymmärrys työn murroksesta”. Nimi on sikäli harhaanjohtava, että näin tärkeässä asiassa keskeiset työmarkkinajärjestöt on sivuutettu kokonaan valmistelusta, jota pidämme lähtökohtaisesti sopimattomana menettelynä. Monilta kohdin SAK voi jakaa työryhmän raportin käsityksiä, mutta siinä on myös ongelmallisia kohtia ja yllättäen myös hieman epäanalyttisiä päätelmiä, jotka olisivat kaivanneet tarkennuksia. Työmarkkinakeskusjärjestöjen asiantuntemus, mikäli sitä olisi haluttu hyödyntää, olisi jalostanut raporttia ja todennäköisesti tuonut siihen myös reaali maailmaan esitettyä paremmin istuvia näkemyksiä.

Raportin sivulla 10 otetaan ikään kuin itsestäänselvyytenä (perustuen konsulttiyritys Accenturen raporttiin), että työntekijöiden autonomia ja itseohjautuvuus kasvavat. Tälle yleistykselle ei ole mitään perusteita. Luonnollisesti katsomme, että näin pitäisi tapahtua, mutta kyseiset sinänsä positiiviset työelämäilmiöt vaihtelevat suuresti työpaikoittain ja myös työntekijöiden sosioekonomisen aseman mukaan. Ei ole perusteita olettaa, että tekoälyn käyttämisen yleistymisen ikään kuin automaattisesti muuttaisi HR oppeja tai johtamiskäytäntöjä nykyistä tasa-arvoisemmiksi. Esitetty näkemys on aivan liian optimistinen.

Samalla sivulla otetaan samalla tavalla ikään kuin annettuna asiana työnantaja-työntekijä suhteen hämärtyminen tai hämärtyksen lisääntyminen. Kyse on voimakkaasti säädösperusteisesta asiasta eli suhteiden hämärtyminen, ennallaan pysyminen tai kirkastuminen riippuu siitä, minkälaisia työpoliittisia ja muita säädöksiä Suomessa tehdään. Työuran epäjatkuvuuksia ja ennakoimattomia suunnanmuutoksia tulee tapahtumaan aiempaa enemmän ja useammilla aloilla kuin nykyisin, mutta siitä ei voi vetää johtopäätöksiä statuspäselvyyksien lisääntymisestä. Mikäli tarvittavassa säädöstyössä epäonnistutaan, voi seurauksena olla yleistä epäselvyyksiä työnantaja ja työntekijä aseman määrittelyn osalta.

Raportissa kuvataan hyvin muutoksen ja pysyvyyden välistä tilannetta (s. 11-12). On hyvä, että paperi ei liioittele muutosta. Työelämässä on paljon pysyvyyttä ja pysyvyyttä on myös se, että työ muuttuu sekä ammatillisesti että sisällöllisesti. Näin on ollut aina ja tulee myös olemaan jatkossakin. Osana tätä muutosta on työpaikkojen katoaminen ja uusien syntyminen eri aloille.

Sivu 13 kuva 2.1. pelkistää liiaksi nykytilaa ja tulevaa tilaa (hyvinvointiyhteiskunnan ryhmäjako työn murroksessa). Nykyäänkin on paljon erilaisia ”välitiloja”, joten on todellisuuden yksinkertaistamista jakaa nykytila kolmeen kategoriaan (työttömät-yrittäjät-palkansaajat). Tässä mallinnuksessa on ymmärrettävästi haluttu korostaa muutosta, mutta se ei ole kovinkaan onnistunut. Esimerkiksi palkansaajissa on nykyään noin 83 000 ns. nollatyösopimuksilla työskentelevää. Heidän tilanteensa on tyypillisesti aika kaukana ns. normaalityösuhteesta, joka takaa työn ennustettavuuden ja ennustettavan tulotason joka kuukausi. Myös osatyökykyiset, maahanmuuttajat ym. vaikeasti työllistettävät ryhmät ovat tätä päivää. Lisäksi työmarkkinoilla on alustalouden kautta keikkatyötä tekevien joukko, joka tyypillisesti asettuu työntekijä-

työnantajamäärittelyn väliin. Murros, mikäli sellaista termiä halutaan käyttää, ei ole välttämättä niin fundamentaalinen kuin mallin perusteella voisi päätellä.

Raportin sivulla 15 on ilmaistu hyvin että tuottavuus ja työntekijän hyvinvointi on mahdollista ja tarpeellista nähdä ja käsitellä samanaikaisina työelämäilmiöinä. Vain se tuottaa kestävän perustan niin taloudellisessa kuin inhimillisessä mielessä. Onkin välttämätöntä, että tämä periaate otetaan politiikkatoimintojen suunnittelun perustaksi. Se on myös työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisesti hyväksymä linjaus.

Raportissa pohditaan pitäisikö edistää tai jarruttaa ns. luovaa tuhoa. Tähän ei liene olemassa yleispätevää vastausta. Luovaa tuhoa tapahtuu, tulee tapahtumaan ja on aina tapahtunut, mutta myös tuhoa ilman luovuutta tapahtuu. Kaikki luovuus tai uudistuminen ei edellytä vanhan katoamista, vaan toimintoja (prosesseja, tuotteita, palveluja jne.) voi ja pitää kehittää myös olemassa olevista lähtökohdista. Yritysten ja ylipäätään työyhteisöjen systeeminen kokonaisvaltainen kehittäminen on positiivinen ratkaisu, joka osaltaan lisää luovuutta työyhteiskunnassa, mutta ei aiheuta väistämättä tuhoa. Yhteiskuntapoliittisena näkemyksenä tulisi olla, että jokainen Suomessa toimiva työpaikka joka haluaa kehittää toimintojaan siten, että sen tuottavuus ja työntekijöiden hyvinvointi paranisi, voisi saada tarvitsemaansa tukea kehittämistoimiinsa. Tällainen konkreettinen poliittinen ohjaus tuottaisi yleisen hegemonian, jossa tuottavuuden parantamiseen tähdätään systemaattisesti ihmistä kunnioittaen.

Tulevaisuuden työn läpileikkaava virtuaalisuus (s. 20) on eräänlainen myytti, johon on syytä suhtautua kriittisesti, kuten raportissakin todetaan. Ihmisten välinen kohtaaminen ja palvelutuotanto, sekä ylipäätään paikkaan sidottu tekeminen määrittelevät myös tulevaisuudessa työn tekemisen ehdot varsin suurelle osalle työntekijöistä. Lisäksi jo nykyään huomattava osa työntekijöistä voi tehdä ainakin osan työstään ajasta ja paikasta riippumatta. Emme osaa arvioida luotettavasti onko tämä osuus merkittävästi lisääntymässä ja kuinka suureksi se teoriassa voisi kasvaa? Valistuneena arvauksena voinee sanoa, että osuus tulee ainakin jonkin verran kasvamaan nykyisestä, mutta enemmistö työskentelee myös tulevaisuudessa ajan ja paikan rajojen puitteissa, vaikka työ periaatteessa voisikin olla ajasta tai paikasta riippumatonta. Kaikki mikä teknisesti olisi mahdollista toteuttaa etätyönä, ei tule toteutumaan kokonaisuudessaan tai sellaisenaan. Päätöksiin vaikuttavat myös monet muut tekijät kuin pelkästään tekniset ratkaisut ja niiden tuottamat mahdollisuudet. Esimerkiksi jo nyt olisi teknisesti mahdollista tehdä etätyötä niin laajasti, että työmatkaliikenne ja kokousmatkustaminen vähenisivät merkittävästi. Niin ei kuitenkaan ole tapahtunut.

Paperissa korostetaan (kursiivilla), että tulevaisuus on pitkälti työnantajaton (s.22). Tämä on omituinen ja epäanalyttinen väite. Ensinnäkin, suurin osa työstä ei varmasti tule olemaan sellaista, jossa on epäselvyyksiä työntekijä-työnantajasuhteessa ja toiseksi, kyse on kulloinkin voimassa olevista säännöksistä. Eli mikäli halutaan selkeyttää työntekijä- ja työnantajarajapintaa, se on täysin mahdollista. Epäselvää aluetta saattaa tulla lisää, mutta kuinka paljon? Se riippuu suuresti poliittisista päätöksistä ja siis yhteiskunnallisesta tahtotilasta.

Paperissa mainittu osaamisvaatimus on todellinen ja se kattaa sekä ammatillisen osaamisen ja sen päivittämisen että valmiuden opetella kokonaan uutta, unohtamatta sosiaaliseen

vuorovaikutukseen liittyvää osaamista. Onkin tärkeää, että osaamispääoman lisääminen tulee osaksi työn arkea. Työnantajille on lisättävä vastuuta koko henkilöstön osaamispotentiaalin lisäämisestä. Tällä hetkellä osaamisen päivittäminen on erittäin epädemokraattista ja luonteeltaan kumuloituvaa. Ne jotka osaavat saavat lisää osaamista, myös sellaista joka on hyödynnettävissä eri aloilla ja toisaalta ne joilla tarve osaamisen lisäämiseen olisi suurin, jäävät usein kokonaan jopa ammatillisen osaamispäivityksen ulkopuolelle generatiivisista osaamispanostuksista puhumattakaan.

Työn tuottavuuden lähde on luovuus ja se on inhimillinen ominaisuus. On hyvä, että paperi korostaa luovuuden ja merkityksellisen työn vaikutuksia. Juuri niistä kumpuaa tarvittava innovatiivisuus, joka on seurausta luovuutta suosivasta henkilöstöjohtamisesta. Meillä ei ole pulaa luovista ihmisistä, vaan sellaisista työolosuhteista, jotka edesauttavat luovuuden esilletuloa. Tuottavuuden kasvu on viime kädessä kiinni niistä, sillä tekniset laitteet ovat kaikkien saatavissa. Poliitiikkatoimien on autettava työorganisaatioita toimimaan siten, että henkilöstölähtöisiä innovaatioita syntyy enemmän. Se luo kestäväää pohjaa työn tuottavuuden kasvattamiselle myös jatkossa.

Liite 3

## Matkakertomus: Tutustumismatka IWGB, Lontoo

### Muistiinpanot keskustelusta IWGB:n tiedottajan kanssa, Lontoo 26.8.2017

IWGB, Independent Workers Union of Great Britain perustettiin vuonna 2012. Unison (yksi kolmesta suuresta Ison-Britannian ammattiliitosta, joka edustaa mm. yliopiston henkilökuntaa, julkisen sektorin liitto) ei tukenut Lontoon yliopiston pienipalkkaisten protestia/kampanjointia, jonka aiheena olivat Lontoon elinkustannukset ja niihin liittyvät palkankorotukset. Yliopistolla oli ammattiosaston vaali ja sen voittivat henkilöt, jotka olivat aktiivisia kyseisessä elinkustannuskampanjoinnissa. Tämä johti ammattiliiton sisäiseen hajaannukseen yliopistolla ja sen myötä Unisonista irtautui joukko aktiiveja, jotka perustivat oman liiton.

Tämän jälkeen lähetit (pyörälähetit) liittyivät mukaan kun kuulivat tästä aktivisimista v. 2014. Tämän jälkeen kasvattivanhemmat kiinnostuivat liitosta ja heille perustettiin oma jaosto 2016. Elokuussa 2017 mukaan liittyivät Uber kuljettajat. He olivat tyytymättömiä toisen suuren ammattiliiton GMB:n toimintaan.

Tällä hetkellä liitossa on 1200 jäsentä, toimistossa on kaksi kokopäiväistä ja neljä osa-aikaista työntekijää. Osa-aikaiset työskentelevät osittain edustamansa alan ammatissa. Jäsenten tärkein motiivi liittyä liittoon on halu muuttaa työpaikan asioita.

Liiton jäsenistö edustaa profiililtaan alan työväestöä (ikä, sukupuoli, etninen tausta). Liiton jäsenet ovat alansa päätoimisia työntekijöitä, eivät esim. opiskelijoita tms. Jäsenet tyyppillisesti yli 30 vuotiaita, poikkeuksena ruokalähetit.

Liitolla ei ole yhteistyötä GMB:n eikä Unisonin kanssa, välit ovat ymmärrettävästi aika huonot. Liiton edustajan mukaan erityisesti GMB koittaa hankaloittaa liiton toimintaa. IWGB on vienyt näiltä liitoilta jäseniä ja näkyvyyttä yhteiskunnassa asioiden edistämisen osalta. IWGB ei tee omien sanojensa mukaan aktiivista/aggressiivista jäsenkalastelua muista liitoista, mutta aktivismillaan saa näkyvyyttä ja tarjoamalla juridista apua kohtuuhinnalla se tekee jäsenhankintaa myös muista liitoista.

IWGB voisi periaatteessa kuulua keskusjärjestöön (TUC) mutta se ei halua olla osa Labour-puoluetta. Tosin kaikki TUC liitot eivät ole nytkään Labourin osia (suurimmat kolme kylläkin ovat). IWGB keskittyy poliittisesti vain niihin asioihin, jotka liittyvät suoraan jäsenistönsä arkeen. Keskusjärjestöjäsenyyden este on liiton mukaan myös GMB, joka pyrkii estämään IWGB:n toimintaa.

Jäsenyyden hinta on 6-9 puntaa/kuukausi. Liitto tarjoaa jäsenilleen juridista apua. Tämä liitto haluaisi myös tehdä paikallisia työehtosopimuksia, mutta ei ole siinä onnistunut ainakaan vielä. Liitto keskittyy voimakkaasti kampanjointiin ja aktivismiin enemmän kuin isot liitot.

Prioriteettina ei ole osallistua puoluepoliittiseen toimintaan. Käytännössä toimivat lähellä vihreitä tai ainakin joihinkin vihreisiin poliitikkoihin hyvät suhteet. Isossa-Britanniaan poliittisella agendalla ei ole tällä hetkellä perustulo, mikä johtuu nykyhallituksesta ja sen toiminnasta. Liiton tiedottaja ei osannut määritellä liiton kantaa, mutta itse suhtautui perustuloon myönteisesti.



IWGB saa eritoten julkisuuden kautta huomiota, tapahtumia ja uusia jäseniä. Sosiaalinen media on tärkeä. Tällä hetkellä toimintaa on Lontoossa ja Glasgowsa. Liitto saa lahjoituksia säätiöiltä, esim. Trust for London, jonka pyrkimyksenä on taistella köyhyyttä ja epätasa-arvoa vastaan Lontoossa. Saavat ilmaistyötä (pro bono) hyviltä juristeilta yksittäisissä jutuissa. Jäsenmaksutuoton lisäksi saavat jonkin verran lahjoituksia.

Tällä hetkellä ei ole käytännössä kansainvälistä yhteistyötä, mutta olivat kiinnostuneita saamaan kontakteja SAK:laisiin liittoihin.

### **Muistiinpanot keskustelusta IWGB:n ruokalähettiläiden jaoston vetäjän Meg Brownin kanssa, Lontoo 27.9.2017**

Meg on työskennellyt kaksi vuotta Deliveroolla. Työskentelee 30h/viikko. Hän saa peruspalkkaa (tuntipalkkaa) ja sen lisäksi keikkapalkkaa. Noin neljänneksellä on tällainen järjestely, mutta kolme neljästä saa pelkkää keikkapalkkaa.

Meg kuuli IWGB:stä toiselta työntekijältä. Deliveroon kuljettajat menivät lakkoon elokuussa 2016, he vaativat korotusta keikkapalkkaan. Lakko kesti 7 päivää. Meg ei ensin osallistunut lakkoon, koska pelkäsi saavansa potkut. Hän kuitenkin kiinnostui liitosta ja päätti liittyä siihen ja osallistui lakkoon sen viimeisenä päivänä. Toukokuussa 2017 hänet valittiin jaoston johtajaksi.

Tärkeimmät syyt liittoon liittymiseksi ovat hänen mukaansa työntekijöiden turvan parantamispyrkimykset ja solidaarisuus. Jaoston jäsenet (ruokakuljettajat) ovat epäitsenäisiä yrittäjiä kuten esim. Uber kuljettajat. Heidän tärkein kamppailun kohde on heidän statuksensa. He haluavat olla enemmän työntekijäasemassa, jolloin minimipalkka ym. työehtoasiat tulisivat työlakien piiriin. He eivät kuitenkaan halua olla täysin työntekijäasemassa, koska haluavat säilyttää autonomiansa eli vaikuttaa esim. työaikoihinsa.

Lontoon ruokalähettiläistä suurella osalla se on ainoa työ ja pääaktiviteetti. Alalla on paljon maahanmuuttajataustaisia miehiä, jotka ovat päätoimisia ruokalähettiläitä. Jotkut heistä tekevät todella pitkiä päiviä (jopa 7x12h) tullakseen toimeen. Osa-aikaisissa ruokalähettiläisissä on puolestaan paljon alkuperäisiä Brittejä ja heistä on osa naisia.

Tyypillistä ruokalähettiläisille on halu ajaa pyörää (tai skootteria), he nauttivat tästä työstä koska saavat ajaa. Taloudellinen selviytyminen on kuitenkin vaikeaa. Esim. Meg ei pärjäisi yksin näillä tuloilla vaan elää poikaystävänsä kanssa ja yhdessä pärjäävät.

Useat alan työntekijät suhtautuvat liittoihin epäillen. He eivät näe mitään hyötyä heille olisi liittoon kuulumisesta. He eivät halua perinteistä työsuhdetta, vaan työntekijäaseman ja yrittäjän välimuodon, ns. kolmannen kategorian. He haluavat joustavuutta jonka yrittäjäasema mahdollistaa, joten tilanne on epäselvä edunvalvonnallisesti.

## Liite 4

## Kalevi Sorsa -säätiön Impulsseja –raportti: Alustatalouden haasteet työntekijälle

Tiedote raportin julkaisemisesta 10.1.2018

Alustatalouden työntekijänäkökulmaa valottaa Kalevi Sorsa -säätiön Impulsseja -raportti ”Alustatalouden haasteet työntekijälle”, jonka on kirjoittanut projektitutkija, YTT Maija Mattila. Alustatalouden on ennustettu kasvavan voimakkaasti, ja siksi sitä kuvaavalla tiedolla ja politiikkatoimenpiteillä on jo kiire.

Ilmiöstä käytetään alustatalouden lisäksi nimitystä jakamistalous, jota Mattila ei kuitenkaan pidä osuvana. ”Jakamistalous tuo mieleen sympaattiset pihakirppikset ja kimppatyömatkat. Termi kätkee alleen kuitenkin myös työntekoa huonoilla työehdoilla”, Mattila perustelee alustatalous-termin käyttöä jakamistalouden sijaan.

Raportin esimerkki Uber-oikeudenkäynnistä Isosta-Britanniasta osoittaa, että työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa tehtävää työtä saatetaan perusteetta pyrkiä teettämään yrittäjätöinä. Alustojen kautta välitettävistä tehtävistä jotkut ovat globaalisti verkossa kaikkien saatavilla ja niitä voi tehdä itse valitseminaan aikoina kotona tietokoneen ääressä. Tällaisia tehtäviä välittävät muun muassa Amazon Mechanical Turk ja Crowdfunder. Toiset työtehtävät taas ovat aikaan ja paikkaan sidottuja, kuten Uberin taksipalvelut tai Foodoran ruokalähettiläpalvelut. Molempia alustatyön muotoja on puolustettu niiden joustavuudella. ”Mutta työ ei ole joustavaa silloin, kun sitä on tehtävä jatkuvasti säällisen elannon ansaitakseen”, Mattila huomauttaa.

Jotta työntekijä ja yhteiskunta hyötyisivät alustatalouden lupaamasta joustavuudesta, olisi huolehdittava sekä työehdoista että sosiaalisesta suojelusta, kuten eläke-, työttömyys- ja sairausvakuutuksen kattavuudesta. ”On luotava järjestelmä, joka ratkaisee sekä yhdelle alustalle työtä tekevän pyörälähetin että monille toimeksiantajille verkon välityksellä työskentelevän freelancerin sosiaalisen suojelun ongelmat”, Mattila sanoo. Alustatalouteen liittyy hyvin erilaisia töitä.

Raportissa on esimerkkejä Ruotsista, Saksasta, Isosta-Britanniasta ja Yhdysvalloista siitä, miten alustatalouden työntekijää kohtaavaan haasteeseen on eri kanteilta pyritty vastaamaan. Suomessa alustataloudesta ei vielä tiedetä riittävästi eikä nykyisillä tilastollisilla kategorisoinneilla tietoa ole mahdollista saadaakaan. Kun tietoa alustatyön luonteesta Suomessa on riittävästi, olisi pohdittava muun muassa, onko työsuhteen tunnusmerkistö lainsäädännössämme riittävä.

Mattila haastaa työmarkkinaosapuolet miettimään, mitkä ovat työnteon olennaiset kysymykset alustatalouden aikakaudella: ”Työntekijöiden pitäisi päästä neuvottelemaan algoritmeista, työntekijöiden arviointijärjestelmistä ja digitaalisista järjestelmistä vapaasta ajasta”, hän sanoo. Nämä ovat digitaalisen aikakauden työlle leimallisia kysymyksiä. Raportti kehottaa myös pohtimaan, miten työntekijöiden järjestäytyminen onnistuu, kun työtä ei tehdä enää fyysisessä työpaikassa.

Julkaisu löytyy osoitteesta: <http://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2018/01/Mattila-Alustatalouden-haasteet-tyontekijalle-WEB.pdf>