

Työtä ilman turvaa

– SAK vaatii työsopimusten naamiointin lopettamista

Yhä useamman työntekijän työsopimus naamioidaan muuksi sopimusmuodoksi, kuten toimeksiannoksi ilman työsuhdetta. Näin on esimerkiksi alustataloudessa tai muissa työn teettämisen järjestelyissä, joissa työn teettäjä kiertää työnantajan velvoitteita ja joissa työn tekijällä ei ole työsuhdeturvaa eikä työterveyshuoltoa tai työsuojelua. Tällainen naamiointi on lopetettava! Asia olisi helppo ratkaista vain työsopimuslakia täydentämällä.

Lisätietoja:

Paula Ilveskivi
paula.ilveskivi@sak.fi



Työelämän muutokset on täsmennettävä työsopimuslakiin

Työelämän muutoksesta on puhuttu jo pitkään – vuosikymmeniä. Keskustelussa työnantajat ja osa poliitikoista vaativat työlainsäädäntöön uudistuksia turvaamaan kilpailukykyä tai tuottavuutta muuttuvassa työelämässä, mutta unohtavat samalla työntekijöiden tarpeet ja oikeuksien toteutumisen.

Vielä 1990-luvulla epätyypilliseksi luonnehditusta työstä on tullut tänä päivänä yhä tavallisempaa, mikä on murentanut työsuhteeseen liittyvää työntekijöiden turvaa.

Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ja yrittäjyyden välimaastoon on kehittynyt erilaisia työn tekemisen ja teettämisen muotoja, joilla naamioidaan työsuhteet erilaisiksi toimeksiannoiksi tai muiksi vastaaviksi sopimuksiksi.

Esimerkkinä alustataloudessa työskentelevien työntekijöiden ongelmia:

- Alustatalous siirtää joissakin tapauksissa kaikki työnantajavelvoitteet työn tekijän kannettavaksi ja tarjoaa samalla keinon kiertää työnantajavelvoitteita.
- Työsuhteen kaltaisessa asemassa olevat henkilöt työskentelevät suoraan tai epäsuorasti alustan pitäjän työnjohdon ja valvonnan alaisina ilman mahdollisuutta päättää itsenäisesti työn tekemisen ajankohtaa, työn hintaa tai pääsystä markkinoilla.
- Alustayritys ja sen laskutusta hoitava yritys saavat osuuden työntekijän saamasta korvauksesta, mutta työntekijälle jää vastuu rahoituksesta.
- Työsuhdeturvaa ei ole laisinkaan ja sopimus voidaan päättää perustelematta – ilman ennakko-varoitusta tai irtisanomisaikaa.
- Työntekijöiden toimeentulo on epävarmaa ja täysin riippuvainen tarjolla olevista työtilaisuuksista.
- Alustatyöntekijältä puuttuu oikeus ansiosidonnaiseen sosiaaliturvaan eikä hänellä ole esimerkiksi ansiosidonnaista sairauspäivärahaa, työttömyysturvaa tai lakisääteistä työtapaturma- ja ammattitautivakuutusta eikä työterveyshuoltoa.
- Alustatyöntekijällä ei ole vaikuttamismahdollisuuksia työpaikan kehittämiseen tai muita osallistumisoikeuksia.
- Alustatalous on hyvä kasvualusta harmaalle taloudelle, koska sen valvonta on miltei mahdotonta.

NÄIN TOIMIVAT TYÖTÄ VÄLITTÄVÄT ALUSTAT:



- Alustat tekevät tulosta työn välittämisestä ilman työnantajan velvoitteita ja vastuita. Työntekijältä puuttuu työsuhdeturva ja siihen liittyvät oikeudet.

NÄIN NIIDEN PITÄISI TOIMIA:



- Yritys työllistää työntekijöitä palkkalisloillaan ja myy heidän palveluitaan toisille yrityksille tai muille asiakkaille. Työnantaja huolehtii työntekijöiden oikeuksien toteutumisesta ja turvallisuudesta.
- Työntekijä saa työsuhdeturvan ja siihen liittyvät oikeudet.

Näin työsopimuslakia on täsmennettävä

Osa työsopimuksen naamiointiin ongelmista olisi helppo ratkaista vain työsopimuslakia täsmentämällä. Tarkennuksia on tehtävä kahteen asiaan – työsopimuksen ja työnantajakäsitteen määritelmiin. Samalla valvonta on saatava kuntoon.

Työsuhteen täsmentäminen

- Työsopimukseksi on katsottava työsopimuslaissa sellainen työn tekeminen, jossa työn tekijä
 1. työskentelee työsuhteeseen verrattavassa asemassa suoran tai epäsuoran johdon ja valvonnan alaisina
 2. ei voi valita itsenäisesti toimeksiantajia
 3. ei voi päättää työn hintaa
 4. Ratkaisevaa kokonaisarvio tilanteesta.
- Työsopimuslakiin on myös saatava kielto naamioida työsopimus muuksi toimeksiantosopimukseksi siten, että sillä kierrettäisiin työsuhteeseen liittyviä velvoitteita tai oikeuksia. Työsopimusta pidettäisiin työsopimuslaissa tarkoitettuna työsopimuksena, ellei toisin osoiteta.

Työnantajakäsitteen täsmentäminen

- Työsopimuslakiin on lisättävä säännös työnantajakäsitteestä tai -olettamasta, jonka mukaan työnantaja on sellainen luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka voi
 1. vastiketta vastaan tarjota työtä ja määritellä vastikkeen suuruuden
 2. päättää työn tarjoamisesta ja valita työn tekijän
 3. määrätä työn tekemisen ajan tai paikan
 4. johtaa ja valvoa työn tekemistä
 5. siirtää johto- ja valvontavallan kokonaan tai osittain työn tilaajalle.

Samalla valvonta on saatava kuntoon

- Työsuojeluviranomaisten velvollisuutta valvoa työsuhteen tunnusmerkkien toteutumista on vahvistettava. Tehtävään on annettava lisää resursseja.
- Työneuvoston toimivaltaan on lisättävä lausunnon antaminen työsopimuslaissa tarkoitetun työsopimuksen tunnusmerkkien täyttymisestä.

Miksi työtä tai palveluita välittävät alustat on SAK:n mielestä määriteltävä työnantajiksi?

Jos alustatyössä on työntekijöitä, palvelun tai työn ostavia asiakkaita ja työtä tai palvelua välittävä alusta, kumpaa on silloin pidettävä työnantajana – sitä, joka tilaa palvelun, vai työtä välittävää alustaa?

SAK:n mielestä työnantajana on pidettävä alustaa silloin kun ne käyttävät esimerkiksi samanlaisia valvontakeinoja kuin työnantajat, eli he keräävät palautetta työntekijöistä ja välittävät työtä sen mukaan:

- Työtehtävästä kieltäytyminen voi johtaa siihen, ettei uusia työtarjouksia enää tule tai että työntekijä suljetaan kokonaan työtarjousten ulkopuolelle.
- Alusta kerää työn suorittamisesta tai sen laadusta palautetta ja jakaa työtilaisuuksia jatkossa sen perusteella.

