



KALEVI SORSA SÄÄTIÖ
FONDEN • FOUNDATION

Impulsseja

Tammikuu 2018

Maija Mattila

Alustatalouden haasteet työntekijälle

- Internetin digitaaliset alustat muuttavat työtä ja työntekijän asemaa. Ennustukset alustatalouden voimakkaasta kasvusta haastavat tarkastelemaan, missä määrin työelämää ja sosiaalista suojelua koskevaa sääntelyä on uudistettava ja miten.
- Alustatalouden vahvuutena työntekijän näkökulmasta on pidetty sen joustavuutta. Joustavuus ei kuitenkaan toteudu, jos säällisen toimeentulon ansaitakseen on tehtävä jatkuvasti työtä. Isossa-Britanniassa on käyty taisteluita palkan määräytymisperusteista sekä alustatyöntekijöiden oikeudesta minimi- ja sairausajan palkkaan.
- Alustatalouden työntekijöistä ja koosta tiedetään Suomessa liian vähän. Tämä heikentää mahdollisuuksia säännellä alustataloutta työntekijän näkökulmasta riittävällä tavalla. Alustatalouteen liittyviä erityiskysymyksiä ovat työntekijöiden arviointijärjestelmät, alustojen suunnittelu sekä mahdollisuus neuvotella algoritmeista ja alustoista vapaasta ajasta.

Sisältö

Johdanto	3
Alustatalouden määrittelyjä ja määriä	5
<i>Alustatalouden toimialat</i>	5
<i>Työtä välittävät ja muut alustat</i>	5
<i>Verkossa tehtävää vai paikkaan sidottua työtä?</i>	7
<i>Alustatyöntekijöiden sosiaalinen suojele</i>	8
<i>Työelämän muutos</i>	9
<i>Alustatalouden koko</i>	10
Ratkaisumalleja	13
<i>Ehdotus Ruotsista: alustatalouden itsesääntelyjärjestelmä</i>	13
<i>Fair Crowd Work -sivusto</i>	16
<i>Ehdotus ammattiliittojen ulkopuolelta: Etsy</i>	18
Työtaisteluja Isossa-Britanniassa	22
<i>Independent Workers Union of Great Britain – IWGB</i>	22
<i>Taistelu työntekijästatuksesta</i>	23
Miten vastata alustatalouden haasteeseen?	28

Johdanto

[Y]hteistyötaloudesta on tullut syvä yhteiskunnallis-taloudellinen trendi, joka perustavalla tavalla muuttaa tapaamme elää.

Näin arvioi Euroopan komissio huhtikuussa 2016 raportissa, joka käsittelee yhteistyötalouden (collaborative economy) kokoa ja levinneisyyttä Euroopassa.¹ Yhteistyötaloudella komissio viittaa taloudellisen toiminnan ilmiöön, josta usein käytetään myös nimitystä jakamistalous (sharing economy). Yhteistyö- ja jakamistaloudelle leimallista on resurssien, kuten taitojen, omaisuuden ja ajan hyödyntäminen tehokkaasti niitä jakamalla. Talousjärjestelmän lähtökohta jakamistaloudessa on siis omien vakaakäytöllä olevien resurssien jakaminen esimerkiksi lainaamalla tai vuokraamalla.² Instituutioiden ja hierarkioiden sijaan verkostot ovat ensisijaisia. Henkilökohtaisen ja ammatillisen rajat hämärtyvät, samoin itsenäisen ja toisesta riippuvaisen työn ja toisaalta työn ja vapaa-ajan väliset rajat.³

Muita samaa ilmiötä kuvaavia termejä ovat muiden muassa alustatalous (platform economy), keikkatalous (gig economy) ja tilaustalous (on-demand economy). Alustatalous-termi tuo etualalle jakamistalouteen kiinteästi liittyvät internetin digitaaliset alustat, joiden avulla jakaminen tapahtuu. Keikkatalous taas kuvaa työn muutosta: ihmisten elanto koostuu alustojen kautta saaduista lyhyistä keikoista, mikä rikkoo perinteisen työnantajan ja työntekijän välisen suhteen ja haastaa ajattelemaan koko työn maailmaa uudella tavalla. Tilaustalous viittaa ostajien ja myyjien kohtaantoon niin, että ihmiset saavat tarvitsemansa palvelut välittömästi ne tilattaen.⁴ Tunnettuja digitaalisia alustoja ovat muun muassa Airbnb, Amazon Mechanical Turk, Crowdfunder, Deliveroo, Lyft, Postmates ja Uber. Suomalaisia alustayhtiöitä ovat esimerkiksi Freska, ResQ, Tinki, Transfluent ja Wolt.

Tässä raportissa kysytään, miten alustatalous haastaa perinteisen ymmärryksemme työstä ja siihen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista. Alustatalous-termiä käytetään jakamis- tai yhteistyötalouden sijaan siksi, että painopiste on työssä eikä niinkään jakamisessa. Ammattiliikkeet ovat olleet kriittisiä jakamistalous-termiä kohtaan, koska sen alle niputetaan liian suuri joukko toimeliaisuutta ja yhtiöitä laidasta laitaan.⁵ Tämä onkin totta, kuten raportin seuraavasta osasta ilmenee.

¹ Euroopan komissio 2016.

² TEM 2017, 14.

³ Sundararajan 2016, 26–27.

⁴ Näistä ja muista lähitermeistä, ks. Botsman 2017. Termien suomennotokset eivät ole vakiintuneita.

⁵ Monet pohjoismaiset ammattikeskusjärjestöt ja -liitot (SAK, Ruotsin Unionen ja Tanskan LO) ovat päätyneet käyttämään termiä alustatalous. Norjan LO käyttää Euroopan komission tavoin termiä yhteistyötalous (samhandlingsøkonomien). (Dølvik & Jesnes 2017, 11.) Euroopan parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta käyttää termiä alustatalous, koska sen konnotaatio ei ole sen paremmin positiivinen (kuten jakamistalouden) kuin negatiivinenkaan (kuten keikkatalouden). (Euroopan parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta 2017, 21.)

Monien mielestä ilmiössä ei myöskään oikeastaan ole kyse jakamisesta, koska ihmiset pikemminkin ostavat ja vuokraavat kuin jakavat alustojen välityksellä.⁶ Toisin sanoen, ihmiset maksavat Airbnb-asunnosta vuokraa, samoin kuin he maksavat tilaamastaan Uber-kyydistä. Amazon Mechanical Turk välittää mikrotehtäviä, joiden tekemisestä maksetaan palkkio.

Raportin painopiste on siis alustatalouden seurauksissa työntekijälle ja laajemmin työn tekemisen maailmalle. Keskeinen muutos aikaisempaan verrattuna liittyy työn välittyneisyyteen: kun esimerkiksi Uber-kuljettaja saa keikan Uberin välityksellä, onko hänen työnantajansa Uber, kyydin tilannut asiakas vai ei kumpikaan? Kysymys on olennainen, koska niin monet sosiaalisen suojelun elementit, kuten työttömyysturva, eläke ja sairausajan palkka, määrittyvät työsuhteen – tai sen puutteen – perusteella. Näin on niin Suomessa kuin lukuisissa muissa Euroopan maissa. Tällä hetkellä monet alustatalouden työntekijät jäävät sosiaalisen suojelun ulkopuolelle, mikä haastaa koko sosiaalisen oikeuksien järjestelmämme. Onko työntekijästatukseen nojaava järjestelmä enää kestävä, ja jollei, mitä sille pitäisi tehdä? Haaste on syytä ottaa vakavissaan, koska alustatalous on kasvanut ja sen ennustetaan kasvavan voimakkaasti.⁷

Näitä kysymyksiä lähestytään tarkastelemalla yhtäältä alustatalousilmiötä ja sen kokoluokkaa sekä toisaalta maailmalla esitettyjä ratkaisumalleja ja ammattiliittojen käymiä työtaisteluita. Esitettyjen ratkaisumallien ja työtaisteluiden kautta piirtyy kuva niistä ongelmakohdista, joita työntekijöiden alustataloudessa odotetaan kohtaavan tai jotka ovat jo todellisuutta. Keskiössä on se, miten ongelmiin on pyritty puuttumaan.

Ratkaisumalleina esitellään Ruotsin Unionen-ammattiliiton ehdotusta alustatalouden itsesääntelyinstituutiosta, saksalaista Fair Crowd Work -sivustoa sekä Etsy-alustayhtiön ehdotusta sosiaalisen turvaverkon rakentamisesta alustatalouden työntekijöille. Työtaisteluista esimerkkeinä ovat Ison-Britannian itsensätyöllistäjien liiton (Independent Workers Union of Great Britain) järjestäytyminen ja toimintatavat sekä brittiläisen yleisliiton GMB:n oikeuteen viemä juttu Uberkuljettajien työntekijästatuksesta. Erillisessä tietolaatikossa esitellään Uber-taksipalvelun toimintamallia.

Raportin lopuksi esitän yhteenvedon kysymyksistä, joihin alustatalouden työntekijän asemasta ja yleisemmin sosiaalisen suojelun kattavuudesta kiinnostuneiden on hyvä pyrkiä vastaamaan.

⁶ Ks. Euroopan parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta 2017, 21.

⁷ Euroopan komissio 2016, 12.

Alustatalouden määrittelyjä ja määriä

Alustatalouden toimialat

Mitä kaikkea alustatalouteen sisältyy? Yksi tapa lähestyä ilmiötä on tarkastella sektoreita, joista alustatalous koostuu.

Vertaismajoitus on oman asunnon, vapaa-ajan asunnon tai niiden osan vuokraamista matkailijoille digitaalisten alustojen välityksellä, esimerkkeinä Airbnb, LoveHomeSwap ja HomeAway.

Vertaiskuljetuksen digitaaliset alustat saattavat kuljettajat ja kuljetusta tarvitsevat yhteen sekä lyhyille että pitkille matkoille. Myös parkkipaikkoja saatetaan jakaa. Esimerkkejä vertaiskuljetuksesta ovat Uber, Blablacar ja GetAround, Suomessa Kyydit.net.

Tilattavat kotitalouden palvelut viittaavat ruoan toimittamiseen tai erilaisiin palveluksiin, kuten nikkarointiin tai siivoukseen. Tällaisia palveluita tarjoavat Instacart, Deliveroo ja TaskRabbit; Suomessa Foodora, Freska ja Wolt.

Tilattavat ammattilaispalvelut mahdollistavat freelancereiden löytämisen niin yksilöille kuin yhtiöille erilaisia asiantuntijatoimia varten. Freelancerit työskentelevät yleensä etänä. Esimerkkeinä työtehtävistä on verkkosivujen ja markkinointianalyysin tekeminen, ja yhtiöistä Upwork ja Holter Watkin.

Yhteisöllinen rahoitus taas mahdollistaa rahan lainaamisen ja joukkorahoituksen hankkimisen toisilta yksilöiltä pankkien sijaan. Lainaualustoja ovat muun muassa LendingClub ja FundingCircle ja joukkorahoituslustoja Kickstarter ja SyndicateRoom, Suomessa Mesenaatti.me.⁸

Työtä välittävät ja muut alustat

Toimialakohtainen jaottelu osoittaa alustatalouden laajuuden. Se ei kuitenkaan tavoita alustojen toimintalogiikoiden moninaisuutta. Tässä suhteessa voidaan tehdä jako työtä välittäviin alustoihin ja toisaalta alustoihin, jotka helpottavat hyödykkeiden, kuten kotien tai autojen, jakamista ja vuokraamista yksilöiden välillä.⁹

⁸ Euroopan komissio 2016, 32–33.

⁹ Dølvik & Jesnes 2017, 12.

Tämä kategorisointi mahdollistaa saman toimialan sisällä olevien alustojen erottamisen toisistaan. Esimerkiksi sekä Kyydit.net että Uber ovat kuljetusalustoja, mutta niiden toimintalogiikka on erilainen. Kyydit.net saattaa tiettyä väliä kerran tai usein ajavan ja kyytiä tarvitsevan yhteen, kun taas Uber muistuttaa taksipalvelua, joka rekrytoi kuljettajia ja eri tavoin hallinnoi tätä hankkimaansa työvoimaa (ks. tarkemmin Uberin toimintalogiikasta tämän raportin tietolaatikosta Näin Uber toimii). Tästä näkökulmasta on helppo ymmärtää, miksi jakamistalous-terminiä kritisoidaan siitä, että se niputtaa alleen varsin eri tavoin toimivia alustoja.

Jaottelu työtä välittäviin ja muihin alustoihin ei kuitenkaan ole aivan selkeä. Airbnb:n kautta majoitusta tarjoavat vuokraavat turisteille silloin tällöin esimerkiksi yhtä huonetta omasta kodistaan, mutta asuntoja on saatettu hankkia myös varta vasten ulkopuolisille vuokraamista varten. Varsinainen välitettävä asia on majoitus, joka kuitenkin edellyttää työtä monissa muodoissa: siivoamista, lakanoiden pesemistä, avainten toimittamista, majoitussääntöjen laatimista, kuvien ottamista, ilmoituksen täyttämistä alustalle ja niin edelleen.

Uberinkaan kohdalla jako työtä välittäviin ja muihin alustoihin ei ole täysin vedentävyä, koska kuljettajat omistavat autonsa itse ja näin ollen ”jakavat” omaa omaisuuttaan. Yksi keskeinen kiistakysymys Uberin ja joidenkin vastaavien alustayhtiöiden kohdalla koskeekin sitä, ovatko yhtiöt pelkkiä teknologia-alustoja, jotka tuovat palvelun tarjoajat ja tarvitsijat yhteen, vai ovatko ne työnantajan asemassa suhteessa kuljettajatyöntekijöihin. Tällaista Isossa-Britanniassa oikeuteen vietyä kiistaa Uber-kuljettajien työntekijästatuksesta esitellään jäljempänä.

Vaikka jaottelu työtä välittäviin ja muihin alustoihin ei olekaan aivan selvä, se muodostaa kuitenkin riittävän hyvän perustan alustatalouden tarkastelulle juuri työntekijän näkökulmasta. On syytä pitää mielessä edellä sanottu, eli se, että alustatalous monimutkaistaa ylipäättään sitä, minkä ajattelemme olevan (palkka)työtä tai työsuhde työnantajan ja työntekijän välillä. Alustat muodostavat tähän kaksinaapaiseen järjestelmään kolmannen tahon, alustan, jonka sovittaminen nykyiseen lainsäädäntöön ei välttämättä ole yksinkertaista.

Työtä välittävien alustojen kohdalla kyse on yleensä voitontavoittelusta, mikä onkin yksi alustojen kategorisointiperuste.¹⁰ Sohvasurffaus (couchsurfing, yöpyminen vieraiden sohvalla) on esimerkki alustasta, joka ei tavoittele voittoa, kun taas Uber on tyypillinen voittoa tavoitteleva alusta.¹¹ Työntekijän oikeudet liittyvät erityisesti alustoihin, jotka ovat voittoa tavoittelevien yhtiöiden omistuksessa ja välittävät työtä.

¹⁰ Euroopan parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta 2017, 21–22.

¹¹ Dølvik & Jesnes 2017, 12.

Verkossa tehtävää vai paikkaan sidottua työtä?

Työtä välittävät alustat voidaan edelleen jakaa alustoihin, joissa tuote toimitetaan verkon välityksellä (crowdsourcing, crowdwork) ja alustoihin, joihin liittyy manuaalista ja paikkaan sidottua työtä (on-demand work).¹²

Crowdworkista on suomeksi käytetty muun muassa nimityksiä (netin kautta) joukkoistettu työ, nettipestausta, joukkopesti ja klikkaustyö.¹³ Se voidaan määrittellä työskentelyksi, jossa suoritetaan joukko tehtäviä nettialustan välityksellä. Joukkopestialustalla toimeksiantaja ilmoittaa tehtävän, jonka tekijäksi alustaa käyttävä henkilö voi ilmoittautua. Tehtävät ovat usein pieniä mikrotehtäviä, esimerkiksi kuvien merkitsemistä tai kyselyyn vastaamista, mutta voivat olla myös vaativampia tehtäviä, kuten logon tai nettisivujen suunnittelua.¹⁴ Tunnetuimpia joukkopestialustoja ovat Amazon Mechanical Turk, Crowdsourcing ja Crowdfunder. Joukkopestialustat ovat siinä mielessä aidosti globaaleja, että periaatteessa tehtävät ovat netissä avoimesti kaikkien saatavilla ja niitä voi tehdä mistä käsin vain. Käytännössä niihin kuitenkin liittyy internetiyhteyden saatavuutta ja kielitaitoa koskevia rajoituksia.

Alustatalous monimutkaistaa sitä, minkä ajattelemme olevan palkkatyötä tai työsuhde työnantajan ja työntekijän välillä.

Toinen internetin alustoja hyödyntävä työn muoto on sovelluksella tarvittaessa tilattava

työ (work on-demand via apps). Tällainen ”sovellustilaustyö” tapahtuu paikallisesti, kun taas joukkopestausta on globaalia. ”Sovellustilaustyössä” perinteiset työtehtävät kuten kuljetus, siivous ja asioilla käyminen kanavoidaan sovellusten kautta niin, että sovellusyhtiöt määrittävät työlle minimistandardit.¹⁵ Todennäköisesti tunnetuin sovelluksella tarvittaessa tilattavan työn yhtiö on Uber, muita vastaavia yhtiöitä ovat esimerkiksi TaskRabbit, Handy, Lyft ja Postmates, Suomessa Foodora, Freska ja Wolt.

Toisin kuin joukkopestausta, sovelluksella tarvittaessa tilattavassa työssä sovellusyhtiö valikoi ja hallinnoi työvoimaa. Toisaalta sekä joukkopestausta että tarvittaessa alustan kautta tilattava työ hyödyntävät internetiä, mikä mahdollistaa suuren nopeuden, minimoi transaktiokulut ja vähentää markkinoiden kitkaa. Niiden kautta suuri määrä ihmisiä on tarjolla tekemään tehtäviä tai keikkoja tietyllä hetkellä, ja työntekijälle maksetaan mahdollisesti vain siitä ajasta, kun hän todella

¹² Dølvik & Jesnes 2017, 12.

¹³ Ks. Tuormaa 2015a; Tuormaa 2015b.

¹⁴ De Stefano 2016, 1–2.

¹⁵ De Stefano 2016, 1 & 3.

työskentelee asiakkaalle. Työ on eräällä tavalla ulkoistettu yksilöille eikä niinkään yrityksille.¹⁶ Esimerkiksi Woltin mukaan heillä ei ole työntekijöitä vaan ruoan asiakkaalle toimittavat ihmiset ovat ”kumppaneita”.¹⁷

Alustatyöntekijöiden sosiaalinen suojele

Juuri työntekijästatus on keskeinen tekijä sosiaalisen suojelun piiriin pääsemisessä. Sosiaalisen suojelun laaja käsite kattaa terveydenhuollon, sairauden perusteella maksettavat etuudet, vanhemmuuden kustannukset, vammaiskorvaukset, eläkkeen, työttömyysetuudet ja niin edelleen.¹⁸ Kun määritellään henkilön työntekijästatusta, on tarkasteltava työn tarjoajan kontrollia työn tekijän työsuoritukseen. Suomessakin työsuhteen yhtenä tunnusmerkkinä on, että työn suorittaminen tapahtuu työnantajan valvonnan ja johdon alaisena.¹⁹ Alustojen työntekijöihin kohdistama kontrolli ja vastaavasti alustojen kautta työtehtäviä saavien autonomia omaan työhönsä vaihtelevat. Siitä huolimatta alustojen työntekijät eivät pääsääntöisesti ole työsuhteessa – mikä jättää heidät sosiaalisen suojelun ulkopuolelle silloinkin, kun heillä tosiasiaassa ei ole samanlaista autonomiaa työhönsä kuin yrittäjillä.²⁰

Itse asiassa Euroopan parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan tutkimus on osoittanut, että, paradoksaalisesti, mitä riippuvaisempi työntekijä on alustasta, sitä huonompi pääsy hänellä on sosiaalisen suojelun piiriin.²¹ Kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että keskeinen syy alustataloustyöntekijäksi ryhtymiselle on alustatalouden tarjoama joustavuus. Työtä on (joissakin tapauksissa) mahdollista tehdä kotona, ja työn ympärille voi sovittaa muita aktiiviteetteja kuten toista työtä, opiskelua tai hoivavastuita. Joustavuus ei kuitenkaan jakaudu tasaisesti: McKinsey Globalin tutkimuksessa kävi ilmi, että kolmannes alustatalouden ”itsenäisestä” työvoimasta oli ottanut alustatöitä siksi, että muita mahdollisuuksia ei ollut ja se oli taloudellisesti välttämätöntä. Näyttääkin siltä, että ainakin osa alustatalouden työvoimasta on päätynyt alustojen kautta välitettäviin keikkatöihin siksi, että työelämä on kokonaisuudessaan muuttunut huonompaan suuntaan.²² Joustavuus voi myös olla näennäistä tilanteessa, jossa säällisen toimeentulon saamiseksi työtä on tehtävä paljon tai epätavallisina vuorokaudenaikoina.²³

¹⁶ De Stefano 2016, 3–4.

¹⁷ Bläfield 2017, 17.

¹⁸ Euroopan parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta 2017, 15.

¹⁹ Työsuojelehallinto 2015–2017.

²⁰ Euroopan parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta 2017, 31.

²¹ Euroopan parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta 2017, 10–11.

²² Euroopan parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta 2017, 44–45.

²³ De Stefano 2016, 5–6.

Työelämän muutos

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n tutkija onkin korostanut, että alusta- tai keikkataloutta ei pidä käsitellä muusta työelämästä erillisenä silona. Työelämä on hänen mukaansa yleisesti tilapäistynyt, mistä merkinä ovat nollatuntisopimukset ja työntekijöiden kutsuminen töihin vain yksittäisiä tehtäviä varten. Työstä, erityisesti alustatyöstä, käytetään nimityksiä kuten ”keikat”, ”tehtävät”, ”palvelukset”, ”palvelut” tai ”kyydit”, jolloin hämärtyy, että kyse tosiaan on työntekijöistä ja työstä. Työsuhteet naamioidaan niin, että ne eivät muka olisi työsuhteita, jolloin työnantajien on mahdollista kiertää työlainsäädäntöä ja sosiaaliturvasääntelyä. Näin osa formaalista taloudesta valuu epäformaaliksi ja työvoimaa jää sosiaalisen suojelun ulkopuolelle.²⁴

Tämä on nähtävissä myös alustataloudessa juuri siinä, että alustatalouden työntekijöillä ei usein ole työsuhdetta alustayhtiöön. Kun työntekijöitä pidetään itsenäisinä yrittäjinä, tai omassa työssään työllistyvinä, kuten Suomessa sanotaan, riskit ja vastuut siirtyvät yksittäisille työntekijöille. Erityisesti teknologiaan liittyy lisäriski, että työntekijät nähdään pelkästään teknologian jatkeina, mikä edesauttaa inhimillisistä piirteistä riisumista ja työntekijöiden esineellistämistä.²⁵

Kokonaisuudessaan näyttää siltä, että alustatalous haastaa käsitystämme siitä, mitä työn tekeminen on. Toisaalta, kuten jäljempänä esiteltävä Uber-oikeustapaus Isosta-Britanniasta osoittaa, ei kuitenkaan välttämättä ole kyse siitä, etteikö nykyinen työlainsäädäntö (Suomessakin) riittäisi alustatalouden työntekijöiden määrittelemiseksi juuri työntekijöiksi, mikäli työnteko tosiasiallisesti tapahtuu työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa. Siltikin jäljelle jäävät työntekijät, jotka keräävät toimeentulonsa monista eri lähteistä ja ovat siksi aidosti itsensä-työllistäjiä. Tämän alustatalous mahdollistaa entistä paremmin. Olisikin järkevää pyrkiä ratkomaan kaikkeen freelance-työhön liittyviä sosiaalisen suojelun ongelmia samalla, kun etsitään ratkaisuja alustatalouden haasteisiin. Tämän lisäksi teknologia tuo todennäköisesti enenevässä määrin omat haasteensa kaikkeen työntekoon, erityisesti liittyen työntekijöiden näkemiseen vain teknologian jatkeina.

Näitä kysymyksiä käsittelen jäljempänä esittelemällä eri tahojen tarjoamia ratkaisuvaihtoehtoja ja työtaisteluita. Sitä ennen esittelen kuitenkin seuraavassa arvioita alustatalouden koosta.

²⁴ De Stefano 2016, 5–7.

²⁵ De Stefano 2016, 5–6.

Alustatalouden koko

Euroopan komissio on arvioinut, että yhteistyötalous tuotti Euroopassa neljä miljardia euroa ja alustojen kautta tehtiin rahansiirtoja 28 miljardin euron arvosta vuonna 2016. Näihin lukuihin sisältyy viisi komission määrittelemää yhteistyötalouden sektoria: vertaismajointus, liikenteeseen liittyvä vertaisjakaminen, tarvittaessa tilattavat kotitalouden palvelut, tarvittaessa tilattavat ammattilaispalvelut sekä yhteisrahoitus. Yhteistyötalouden koon kasvu ylitti merkittävästi vuonna 2014 tehdyt arviot, ja vuonna 2015 alustojen arvioitiin kaksinkertaistaneen tuotonsa edelliseen vuoteen verrattuna. Komission arvion mukaan vuoden 2016 huhtikuuhun mennessä Euroopassa oli perustettu ainakin 275 jakamistalouden alustaa.²⁶

Arviot siitä, kuinka moni ihminen on osallistunut alustatalouteen jollakin tavoin, vaihtelevat voimakkaasti sen mukaan, mitä alustatalouden piiriin lasketaan kuuluvaksi. Määritelmän ollessa laava sekä Euroopassa että Yhdysvalloissa kolmasosan aikuisväestöstä arvioidaan osallistuneen alustatalouteen. Kun tarkastellaan pelkästään alustatalouden kautta palkallista työtä tehneitä, arviot vaihtelevat yhden ja viiden prosentin välillä EU:ssa. Työn tekeminen alustojen välityksellä on yleensä pikemminkin ajoittaista kuin kokoaikaista ja jatkuvaa.²⁷

Alustatalouden kokoa Pohjoismaissa on vaikea arvioida, mikä johtuu osin määrittelyjen vaikeudesta ja osin tutkimuksen puutteesta. Tanskassa, Ruotsissa ja Norjassa on tehty survey-tutkimuksia, mutta Suomea ja Islantia koskevia tutkimuksia ei ole. Norjassa toimi marraskuussa 2016 survey-tutkimusten mukaan 30 alustaa, joihin liittyi työvoiman käyttöä. Ala muuttuu nopeasti ja monet startupit etsivät vielä liiketoimintamuotoaan, ja siksi luvut vaihtelevat nopeasti. Norjassa useimmat alustat on rekisteröity teknologiayhtiöiksi, mutta monet niistä välittävät työvoimaa yksilöille tai yrityksille siivouksen, hotellipalveluiden, ruoan, liikenteen ja toimistotyön aloilla. Jotkin alustat tarjoavat monia eri palveluita, esimerkiksi Finn.no småjobber välittää henkilöitä maalaus-, puutarha-, tarjoilu- ja nikkarointityöhön. Asiakas maksaa työstä alustan kautta. Vastaavia palveluita Tanskassa ovat AHandyman.dk, Lejdet.dk, DenLilleTjeneste.dk, HappyTown.dk ja Meploy. Näille yhtiöille on yhteistä, että ne ottavat tietyn osuuden maksusta palvelumaksuna. Norjassa Finn.no småjobber -palvelulla on ollut yli 25 000 palveluntarjoajaa, joista 3 000 on tehnyt ainakin yhden työn. Tanskassa Meployhin on kirjautunut 2 500 työtehtävistä kiinnostunutta Kööpenhaminassa ja AHandymaniin 6 000 valtakunnallisesti.²⁸

²⁶ Euroopan komissio 2016, 7.

²⁷ Euroopan parlamentin työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta 2017, 34, 38.

²⁸ Dølvik & Jesnes 2017, 22–23.

Lukuihin on kuitenkin suhtauduttava kriittisesti. Tanskassa tutkimus osoitti, että 1 621:stä Upworkin palveluun kirjautuneesta vain 163 oli tehnyt työtehtäviä alustan kautta. Vuonna 2015 Norjassa Upworkiin oli rekisteröitynyt 7 900 freelance-ria, mutta näistä vain 100 oli ansainnut rahaa Upworkin kautta kuukausittain. Eli vain 1,3 prosenttia palveluun kirjautuneista sai tehtävän joka kuukausi.²⁹

Ruotsissa tehty kyselytutkimus osoitti, että 12 prosenttia ihmisistä oli joskus työskennellyt internetin alustoilla kuten Upwork, Skjutsgruppen, Uber ja Airbnb. Neljä prosenttia oli työskennellyt alustojen välityksellä vähintään kerran kuukaudessa. Kolme prosenttia miehistä ja kaksi prosenttia naisista työskenteli alustojen välityksellä viikoittain. Tutkimus ei sisältänyt kysymyksiä siitä, kuinka säännöllisesti kuukaudessa tai viikossa he saivat työtä alustan välityksellä tai kuinka pitkään he kulloinkin työskentelivät. Luvut vaikuttavat pieniltä, mutta esimerkiksi Ruotsissa vuokratyötäkin tekee alle kaksi prosenttia työvoimasta. Lisäksi Yhdysvalloissa, alustatalouden syntysijoilla, konservatiivisimmatkin arviot siitä, kuinka moni te-

Alustatalous ei ole erillään muusta työelämästä ja siihen liittyvistä merkityksistä, työn teon tavoista tai työntekijän asemasta.

kee satunnaista työtä digitaalisten alustojen kautta, vaihtelevat 0,4 ja yhden prosentin välillä.³⁰ Siihen verrattuna pohjoismaiset luvut eivät ole kovin pieniä.

Jakamistaloutta voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, kuinka moni on käyttänyt sen alustoja. Tanskassa lu-

vuksi saatiin yhdeksän prosenttia vastaajista vuonna 2015, kun vuotta aiemmin luku oli vain kolme prosenttia. Usein jakamistalouden palveluita käytettiin ulkomailla matkustaessa.³¹

Arviot alustatalouden koosta ovat suuntaa-antavia ja Suomen osalta voimme tukeutua vain tutkimuksiin muista Pohjoismaista. Alustatalouden yhteydessä voidaan tarkastella myös yksinyrittäjien määriä. Tämäkään tarkastelu ei kuitenkaan anna oikeaa kuvaa alustatalouden koosta, koska kaikki alustataloudessa työskentelevät eivät ole yksinyrittäjiä, ja toisaalta yksinyrittäjistä suinkaan kaikki tai edes useimmat eivät toimi osana alustataloutta. Ruotsissa yksinyrittäjien määrä on kasvanut 310 000:sta (v. 1993) 850 000:een (v. 2013).³² Suomessakin yksinyrittäjien määrä on kasvanut 119 000:sta (v. 1997) 183 000:een (v. 2016). Vuoden 2017 ensimmäisellä vuosineljänneksellä yksinyrittäjiä oli Suomessa 173 000, joka oli noin

²⁹ Dølvik & Jesnes 2017, 23.

³⁰ Dølvik & Jesnes 2017, 24–25.

³¹ Dølvik & Jesnes 2017, 25.

³² Dølvik & Jesnes 2017, 24.

7,2 prosenttia kaikista työllisistä (2 407 000). Näistä 103 000 oli miehiä ja 70 000 naisia.³³

Vaikka yksinyrittäjien määrä ei suoraan liity alustatalouteen, voi pohtia, miten tällainen työn yksilöllistyminen liittyy myös alustatalouden nousuun ja alustatalousyhtiöiden haluun määritellä työntekijänsä kumppaneiksi sen sijaan, että nämä olisivat työsuhteisia työntekijöitä. Kuten edellä olen esittänyt, alustatalous ei ole erillään muusta työelämästä ja siihen liittyvistä merkityksistä, työnteon tavoista tai työntekijän asemasta. Kun ennustukset alustatalouden merkittävästä kasvusta yhdistetään yksinyrittäjien määrän kasvuun, ja kun tiedämme sosiaaliturvajärjestelmämme rakentuneen palkkatyöolettaman varaan, on alustatalouden merkitystä yhteiskunnallemme syytä pohtia vakavasti.

³³ Suomen virallinen tilasto: Työvoimatutkimus.

Ratkaisumalleja

Ehdotus Ruotsista: alustatalouden itsesääntelyjärjestelmä

Ruotsissa maan suurin yksityisten työmarkkinoiden ja valkokaulustyöntekijöiden ammattijärjestö Unionen on ottanut digitalisoitumiseen ja alustatalouden kasvamiseen kannan, että se haluaa olla mukana kehittämässä tulevaisuuden työmarkkinoita. Tavoitteena on kehittää työmarkkinajärjestelmää ja huolehtia, että työehdot ovat hyvät ja että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa niihin.³⁴

Unionen kysyy, mitä seurauksia on sillä, että alustayhtiöt luokittelevat kuljettajansa yksinyrittäjiksi. Tällainen luokittelu vapauttaa alustayhtiöt monista työnantajan velvoitteista. Samalla työntekijöiden neuvottelumahdollisuudet usein standardimuotoisiin sopimuksiin ovat heikot ja työ on luonteeltaan väliaikaista. Pitäisikö alustatalouden työntekijöihin siis suhtautua yksinyrittäjinä vai onko kyseessä itse asiassa työsuhteen kaltainen suhde, kuitenkin ilman sosiaalista turvaverkkoa ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksia?³⁵

Pohjoismaisten yhteiskuntien instituutiot sopivat huonosti yhteen tällaisten työmarkkinoiden kanssa, ja monia vastausta kaipaavia kysymyksiä löytyy liittyen niin sosiaalivakuutusjärjestelmään, työoikeuteen, verotukseen, konkurssilainsäädäntöön kuin kuluttajaoikeuksiinkin. Unionen lähtee siitä, että alustataloutta on säänneltävä, mutta sääntely ei saa (liikaa) vaikuttaa uusien innovaatioiden syntyyn. Toisin sanoen, sääntelyn on mahdollistettava yhteiskunnan muokkautumiskyky ja uusien asioiden kokeilu.³⁶

Akateemisessa keskustelussa jakamis- ja alustatalouden sääntelyä on lähestytty esittämällä kolme kysymystä³⁷:

1. Ovatko alustatalouden käytännöt niin innovatiivisia, että ne kannattaa legitimoida sääntelyllä?
2. Voiko alustatalouteen liittyvällä sääntelyllä olla sama tavoite kuin sääntelyllä, joka koskettaa vastaavia perinteisten toimijoiden tuottamia palveluita? Eli mitä turvaa, oikeuksia ja ehtoja pitäisi tuoda perinteisestä yritystoiminnasta uuden sääntelyn piiriin?
3. Miten varmistetaan, että uusi sääntely ei estä innovaatioita, ja että se ei vanhene välittömästi alustatalouden kasvaessa? Joidenkin kirjoittajien mukaan

³⁴ Unionen 2016, 2.

³⁵ Unionen 2016, 5.

³⁶ Unionen 2016, 91.

³⁷ Ks. Ranchordas 2015, 413–414.

alustatalouden sääntely onnistuu parhaiten niin, että alustayhtiöt saavat olla itse mukana sääntelyn luomisessa.

Unionenin vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myönteinen. Se katsoo, että alustatalouden käytännöt ovat niin innovatiivisia, että ne täytyy legitimoida sääntelyllä. Samalla on kuitenkin huolellisesti arvioitava, *mitkä* jakamis- ja alustatalouden piirteet ansaitsevat tämän kohtelun. On otettava huomioon, että muutos kohtee eri aloja ja yrityksiä eri tavoin.³⁸

Akateeminen kirjallisuus päättyy toisen kysymyksen osalta usein pohdiskelemaan sitä, miten säilytetään kilpailuneutraliteetti alustayritysten ja vakiintuneiden yritysten välillä. Se, mitä kilpailuneutraliteetilla tarkoitetaan, vaihtelee kirjoittajan mukaan. Jos jakamis- ja alustatalousilmiossä painotetaan jakamista, sääntelyehdotukset koskevat yleensä toiminnan mahdollisia haittavaikutuksia, kuten petoksia sekä ympäristö- ja turvallisuusnäkökulmia. Tällöin kiinnitetään vähemmän huomiota jakamistalouden kaupallisiin tai työoikeudellisiin näkökohtiin. Jotkut ovat sitä mieltä, että jakamistaloudessa alustojen on kilpailtava vakuutusten ja turvallisuuskysymysten suhteen neutraaleilla ehdoilla, mutta muutoin kilpailu voi olla vapaata, myös suhteessa palkkoihin ja muihin työehtoihin. Toiset taas venyttäisivät kilpailuneutraliteetin koskemaan sosiaalisia kysymyksiä, kuten juuri palkkoja ja työehtoja. Tässä katsannossa alustatalouden työntekijöiden asemaa työmarkkinoilla pitää parantaa kiinnittämällä huomio työehtoihin.³⁹

Kolmannen kysymyksen osalta Unionen katsoo, että alustatalouden sääntelyssä olennaista on siirtyä perinteisen palvelutalouden sääntelystä sääntelemään palvelutaloutta, jossa työ välitetään enenevässä määrin alustojen kautta. Unionenin lähtökohta on, että mahdollisimman monen on kollektiivisesti pystyttävä vaikuttamaan omiin työehtoihinsa. Ihmisillä on myös oltava pääsy yhteisesti rahoitettuun hyvinvointiyhteiskuntaan ja sen palveluihin. Siksi Unionenin kanta on, että sääntelyn on tapahduttava työmarkkinaosapuolten kesken, ei valtion toimesta.⁴⁰

Sen sijaan Unionenilla ei ole kantaa siihen, pitäisikö alustatalouden työntekijät luokitella freelancereiksi vai pitäisikö heille taata toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet. Liiton mukaan alustatalous potentiaalisesti tehostaa työn välittämistä, mikä saattaa johtaa parempaan resurssien allokontiin, työnantajien ja työntekijöiden nykyistä parempaan kohtaamiseen sekä aiempaa useampiin mahdollisuuksiin rakentaa uraa ja hankkia elanto.⁴¹

Unionenin mielestä kestävässä alustataloudessa toteutuvat seuraavat asiat:

³⁸ Unionen 2016, 91.

³⁹ Unionen 2016, 93.

⁴⁰ Unionen 2016, 97–98.

⁴¹ Unionen 2016, 97–98.

- Alustataloudessa työskentelevien työehdot ovat hyväksyttävät – alustojen kilpailuetu ei saa johtua työehtojen heikentämisestä.
- Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa niihin alustoihin, joista he ovat riippuvaisia. Tämä liittyy eritoten palkanmuodostukseen ja dialogiin.
- Toimijoiden välillä on selvä työnjako työympäristön, verojen maksamisen, sosiaalivakuutusten ja sosiaalimaksujen suhteen.
- Pelisäännöistä päätetään yhdessä tasa-arvoisten ja vastuullisten osapuolten kesken, ja ratkaisuja ongelmiin haetaan yhdessä.
- Yhteiskunnan kontolle jäävän sääntelytarpeen (lait ja työehtosopimukset) implementoinnin ja kontrollin pitää tapahtua mahdollisimman vähäisin transaktiokustannuksin. On luotava alustoja ja tilaa yhteisten standardien ja kollektiivisten ratkaisujen vakiinnuttamiselle.
- Alustojen kautta tapahtuva resurssien tehokas käyttö on voitava mitata ja verifioida.⁴²

Unionen ehdottaa työmarkkinaosapuolten yhdessä omistamaa instituutiota, jonka

Alustojen haasteena on, että niiden kautta elantonsa saavat saatetaan käsittää teknologian jatkeiksi eikä ihmisiksi.

tavoitteena on mahdollistaa ja fasilitoida kestäviä transaktioita alustataloudessa. Toisin sanoen järjestö ehdottaa alalle itsesääntelytoimielintä. Toimielin muodostuisi alustoista (alustayhtiöistä), alustojen kautta toimeentulonsa saavista ihmisistä sekä tilaajista. Työehtosopimuksin var-

mistettaisiin, että toimialan etu ja toisaalta yhteiskunnan vaatimukset tulevat otetuiksi huomioon. Keskitetty instituutio mahdollistaisi resurssien yhdistämisen ja samalla työehtosopimukset mahdollistaisivat sääntelyn muuttamisen samaan tahtiin kuin todellisuus muuttuu. Sopimista työehtosopimuksin ehdotetaan siis sen sijaan, että työehdoista ja muista kysymyksistä säädettäisiin laeilla.⁴³

Samalla uusi instituutio toimisi sertifiointitoimielimenä. Kun instituutio toteaa alustayhtiön toimivan asetettujen sääntöjen puitteissa, alustayhtiö sertifioidaan. Alustayhtiö voi tämän jälkeen käyttää saamaansa sertifikaattia mainonnassaan. Unionen huomauttaa, että alustayhtiöitä voi toki edelleen syntyä kollektiivisen työehtosopimussääntelyn ulkopuolelle. Kuitenkin itsesääntelyorganisaatio tarjoaa alustayhtiöille mahdollisuuden päästä sääntelyn piiriin ja samalla yhteiskunta voi luoda yhtiöille korkean vaatimustason.⁴⁴

⁴² Unionen 2016, 99.

⁴³ Unionen 2016, 101–102.

⁴⁴ Unionen 2016, 102–103.

Instituutio mahdollistaisi Unionenin mukaan myös sen, että alustatalouteen liitetyvät kompetenssit kerättäisiin saman katon alle. Tämä erikoistuminen mahdollistaisi sen, että tietyt järjestelmät olisivat useille alustoille yhteisiä, esimerkiksi valitusten vastaanotto ja vakuutusten järjestäminen. Instituution puitteissa voisi myös kehittää arviointijärjestelmiä. Kuljettajien ja muiden alustojen työntekijöiden arviointi on keskeinen osa alustojen toimintaa. Samaan aikaan yksittäisen työntekijän huonot arviot voivat johtaa jopa tämän sulkemiseen alustan ulkopuolelle. Arviointijärjestelmää keskitetysti kehittämällä voitaisiin standardoida järjestelmää niin, että työntekijätkin pystyisivät siihen vaikuttamaan. Järjestelmän avulla voisi olla mahdollista myös siirtää yhdellä alustalla saadut arviot työntekijän mukana toiselle alustalle.⁴⁵

Verot ja niiden maksamiseen liittyvät vastuut nousevat usein keskusteluun alustayhtiöiden kohdalla. Keskitetty instituutio pystyisi ratkomaan verotukseen liittyviä ongelmia. Tässä voisi hyödyntää esimerkiksi lohkoketjuteknologiaa.⁴⁶ Samoin henkilötietojen käsittelemiseen liittyviä kysymyksiä voisi ratkoa instituutiossa. Unionen argumentoi myös, että on alustayhtiöille edullista käydä dialogia työntekijöiden kanssa keskitetysti luottamushenkilöiden kautta.⁴⁷

Unionen nostaa esille lisäksi kysymyksen alustojen suunnittelusta (design). Kuten edellä on esitetty, alustojen haasteena on, että niiden kautta elantonsa saavat saatetaan käsittää teknologian jatkeiksi eikä ihmisiksi inhimillisine ominaisuuksineen. Keskitetty instituutio voisi laatia suuntaviivoja ja välittää tietoa alustojen suunnittelun parhaista käytännöistä. Alustan hyvällä suunnittelulla pystytään kitkemään epätoivottavaa ihmisten epäinhimillistämistä.⁴⁸

Unionen huomauttaa, että hajautunut työväki ei voi enää jakautua ammattiyhdistyksiin työpaikkaperusteisesti, vaan on luotava virtuaalisia kohtaamispaikkoja.⁴⁹

Fair Crowd Work -sivusto

Eräänlainen virtuaalinen kohtaamispaikka on Fair Crowd Work -sivusto, joka kerää tietoa joukkoistetusta sekä sovelluksiin ja alustoihin perustuvasta työstä työntekijän ja ammattiliittojen näkökulmasta. Kyseessä on Saksan IG Metallin, Itävallan työntekijäkamarin (Arbeiterkammer), Itävallan ammattiliittojen keskusjärjestön (Österreichischer Gewerkschaftsbund, ÖGB) ja Ruotsin Unionenin yhteisprojekti,

⁴⁵ Unionen 2016, 103–104.

⁴⁶ Lohkoketjuteknologiasta ks. Honkanen 2017.

⁴⁷ Unionen 2016, 104.

⁴⁸ Unionen 2016, 104–105.

⁴⁹ Unionen 2016, 105.

jonka yhteistyökumppaneina ovat tutkimus- ja kehityspartnerit Encountering Tech ja M&L Communication Marketing.⁵⁰

Fair Crowd Work -sivuston erityispiirteenä on arviointijärjestelmä, jossa ammattiliitot ja työntekijät arvioivat alustayhtiöitä. Järjestelmä koostuu kolmesta osasta: netistä kerätyistä taustatiedoista, työntekijöiden tekemistä arvioista sekä alustojen palveluehtojen arvioista. Kaikki arviot eivät sisällä jokaista kolmea elementtiä. Kustakin arvioidusta yhtiöstä on kappaleen mittainen yleiskuvaus sekä yksityiskohtainen kuvaus, joka sisältää tiedot alustan historiasta, liiketoimintamallista, työn tyypistä ja asiakkaista sekä siitä, miten työ tehdään. Työntekijöiden arviot koskevat palkkaa, kokemuksia palkattomuudesta, kommunikoinnin helppoutta tai vaikeutta työntekijöiden ja yhtiön johdon välillä, työntekijöiden ja asiakkaiden välillä sekä työntekijöiden kesken, alustan käyttämää työntekijöiden arviointijärjestelmää, työtehtäviä sekä teknologiaa. Sivustolle on koottu paljon sanallista palautetta viisiportaisen, klikkaamalla tehtävän tähtiarvioinnin lisäksi. Alustoista saa siis varsin kattavan kuvan (koskien alustoja, joista palautetta on kerätty). Palveluehtojen osalta sivusto arvioi, onko työn tilaavalla asiakkaalla mahdollisuus kieltäytyä maksamasta, onko työntekijöillä mahdollisuus vaikuttaa palveluehtojen muutokseen, onko takuuta (jolloin voi korjata hylätyn työn), voiko työntekijä olla vapaasti yhteydessä työn tilanneeseen asiakkaaseen ja onko työntekijöiden sallittua olla vapaasti tekemisissä keskenään. Sivustolla esimerkiksi Amazon Mechanical Turkin arvio on palveluehtojen osalta 2/5 ja työntekijöiden antamien arvioiden osalta 2,5/5.⁵¹

Fair Crowd Work -sivustolla viitataan myös Frankfurtin julistukseen. Se on joulukuussa 2016 laadittu julistus, jonka taustalla on eurooppalaisten ja pohjois-amerikkalaisten ammattiliittojen, konfederaatioiden ja muiden työntekijäjärjestöjen verkosto. Julistuksella vedotaan monikansalliseen yhteistyöhön työntekijöiden, työntekijäorganisaatioiden, alustojen asiakkaiden, alustaoperaattoreiden ja sääntelystä vastaavien tahojen kesken niin, että nämä tahot voisivat yhdessä taata reilut työolot ja työntekijöiden oikeuden osallistua digitaalisten alustojen hallintoihin.⁵²

Julistus vetoaa, että sosiaalisesti kestävä työ ja työntekijöiden todellinen osallistuminen ovat tärkeämpiä kuin koskaan, nyt kun maailma digitalisoituu ja globalisoituu sekä työ ”joustavoituu” ja tuloerot kasvavat, ja lisäksi Euroopassa ja Yhdysvalloissa poliittinen polarisaatio lisääntyy. Julistuksen mukaan alustayhtiöiden, työntekijöiden ja sääntelijöiden yhteisenä intressinä on varmistaa, että digitalisaation hyödyt jaetaan laajasti ja tasa-arvoisesti. Tässä jakamisessa työntekijöiden oikeudet ovat historiassa olleet keskeisessä asemassa. Julistus listaa, että osapuolten pitäisi yhdessä

⁵⁰ Fair Crowd Work (a).

⁵¹ Fair Crowd Work (b); Fair Crowd Work (c).

⁵² Fair Crowd Work (d).

- huolehtia, että alustayhtiöt noudattavat kansallisia lakeja ja kansainvälisiä sopimuksia eivätkä kierrä näitä teknologian avulla;
- selventää alustojen kautta työskentelevien työntekijästatus;
- varmistaa, että työntekijöillä, jotka eivät ole aidosti yksityisrittäjiä, on mahdollisuus organisoitua ja neuvotella kollektiivisesti alustaoperaattoreiden ja/tai asiakkaiden kanssa;
- pyrkiä varmistamaan, että alustatyöntekijät saavat vähintään minimipalkkaa työntekijästatuksesta riippumatta;
- varmistaa, että alustatyöntekijät saavat sosiaaliedut, kuten työttömyysvakuutuksen, vammaisvakuutuksen, terveystakuutuksen, eläkkeen ja korvauksen työn aiheuttamasta sairaudesta tai vammasta – riippumatta työntekijästatuksesta;
- kehittää läpinäkyvät ja vastuunalaiset keinot sovittaa työntekijöiden ja asiakkaiden välisiä riitoja – ja tarvittaessa työntekijöiden välisiä riitoja, sekä
- ylipäättään lisätä läpinäkyvyyttä alustatyön maailmassa.⁵³

Fair Crowd Work -sivustolla on myös listattu ammattiliittoja, jotka puolustavat joukkoistetun ja alustatyön tekijöitä sekä pyrkivät parantamaan näiden työskentelyoloja. Listattuja ammattiliittoja ovat Isossa-Britanniassa IWGB:n Couriers and Logistics Branch ja IWW Leeds, Ruotsissa Unionen, Itävallassa ÖGB ja Arbeiterkammer, Saksassa ver.di ja IG Metall sekä Yhdysvalloissa Teamsters 117, New York Taxi Workers Alliance ja Freelancers Union.⁵⁴

Ehdotus ammattiliittojen ulkopuolelta: Etsy

Ammattiliittojen lisäksi varsinkin yksi alustayhtiö, amerikkalainen Etsy, on ryhtynyt toimeen ja tehnyt esityksen siitä, miten alustojen kautta työskentelevien oikeuksia voisi parantaa. Vaikka Etsyn ratkaisuvaihtoehdot perustuvat Amerikassa havaituille puutteille työntekijöiden oikeuksissa, saattavat sen toimintatavat ja ehdotukset levitä meillekin. Etsyllä on konttori muun muassa Berliinissä ja Pariisissa ja näin ollen se toimii myös maissa, joiden järjestelmä ja työntekijöiden oikeuksiin liittyvä poliittinen kulttuuri on lähempänä Pohjoismaita kuin amerikkalainen järjestelmä.

Etsy-verkosto markkinoi itseään uniikkien ja luovien hyödykkeiden globaalina markkinapaikkana. Se perustettiin vuonna 2005, ja sen verkostossa on 1,7 miljoonaa myyjää, joista 86 prosenttia on naisia. Suurin osa heistä työskentelee yksin kotonaan ja myy tuotteitaan sieltä käsin. Etsyn myyjistä 51 prosenttia työskentelee itsenäisesti, 36 prosenttia on Etsy-verkostossa tekemänsä liiketoiminnan lisäksi

⁵³ Fair Crowd Work (d).

⁵⁴ Fair Crowd Work (e).

täysipäiväisessä työssä, 11 prosenttia on työttöminä ja kahta prosenttia ei voi laskea mihinkään näistä ryhmistä.⁵⁵

Etsyn ehdotus sen verkoston työntekijöiden taloudellisesta turvasta lähtee huomiosta, että työelämä on Yhdysvalloissa muuttanut rajusti viimeisten vuosikymmenten aikana. Nykyisin ihmiset työskentelevät yhä enemmän itsenäisesti ja koaavat toimeentulonsa eri lähteistä.⁵⁶ Etsy on alusta, jonka myyjät ovat siinä mielessä aidosti itsenäisiä, että heidän työnsä ei ole sidottu alustayhtiön määrittelemään paikkaan eikä alusta määrittele heidän työtään. Etsy huomauttaakin, että keskustelut keikkataloudesta ja työn tulevaisuudesta keskittyvät liian kapeasti tarvittaessa tilattaviin työntekijöihin. Tämä on johtanut siihen, että työsuhteisiin

Köyhin työväestö on pitkään joutunut yhdistämään tulonsa monista epävarmoista töistä. Olisi löydettävä malli, joka takaisi taloudellisen turvan yhtä lailla Uber-kuljettajille, opettajille, hammashoitajille, muusikoille, taikureille, meteorologeille ja niin edelleen.

perustuvat etuusjärjestelmät on yritetty sovittaa uuteen työskentelytapaan ennen kaikkea määrittelemällä työntekijät uudelleen tai vaatimalla, että alustat kantavat aiemmin työnantajille kuuluneen roolin.⁵⁷

Ongelma Etsyn mukaan tässä lähestymisessä on, että se jättää ulkopuolelle suuren osan ihmisiä, joihin muuttunut talous vaikuttaa, mutta jotka eivät ansaitse elantoaan verkon välityksellä tai palvelusektorilla. Esimerkiksi filmieditoijat, lastenhoitajat ja taiteilijat ovat työskennelleet itsenäisesti vuosikymmeniä, ja köy-

hin työväestö on pitkään joutunut yhdistelemään tulonsa monista epävarmoista töistä. Olisi siis löydettävä malli, joka takaisi taloudellisen turvan yhtä lailla Uber-kuljettajille, Etsy-myyjille, opettajille, hammashoitajille, muusikoille, taikureille, meteorologeille ja niin edelleen.⁵⁸

Etsyn ehdotus on kolmiosainen:

1. Etuuksia ei pitäisi sitoa työsuhteeseen. Sen sijaan pitäisi luoda keskitetty portaali, joka sitoisi kaikki etuudet (eläke, terveysvakuutus, palkalliset lomat, vammaiskorvaukset ja niin edelleen) yksilöön. Portaali olisi näiden etuuksien ”markkinapaikka” niin, että ihmiset voisivat nähdä ja valita etuutensa ja

⁵⁵ Etsy 2016, 4.

⁵⁶ Etsy 2016, 2.

⁵⁷ Etsy 2016, 4–5.

⁵⁸ Etsy 2016, 5.

maksaa etuuksiin liittyvät maksut riippumatta siitä, mistä ja miten heidän toimeentulonsa muodostuu.

2. Etuusmaksujen pidättämisen pitäisi olla universaalialia eikä sidottu työsuhteen palkanmaksuun. Siksi ne pitäisi Etsyn mukaan kerätä keneltä tahansa, joka ostaa tuotteita tai palveluita itsensätyöllistäjältä. Kerätyt maksut suuntautuisivat ihmisten tileille edellisen kohdan keskitettyyn portaaliin.
3. Perinteisten työsuhteiden ulkopuolella työskentelevien tuloja leimaa usein suuri vaihtelu sekä toimeentuloon liittyvien suojamekanismien kuten minimipalkan ja työttömyysvakuutuksen puuttuminen.⁵⁹ Tätä varten Etsy ehdottaa joustavaa tiliä, jolle voisi laittaa vuodessa tietyn summan ”sivuun” erilaisia maksuja varten. Tämä kohta liittyy erityisesti amerikkalaiseen kontekstiin.

Etsyn ehdotuksista kuultaa muutoinkin selkeästi läpi yhdysvaltalainen konteksti. Sen ominaispiirteitä ovat verojärjestelmän monimutkaisuus ja siitä johtuva täytettävien lomakkeiden viidakko sekä se, että ihmiset joutuvat järjestämään monet sosiaaliturvansa osa-alueet kilpailuttamalla useita palveluntarjoajia. Tällaisia osa-alueita ovat muun muassa terveydenhoito, eläke, perhevapaiden maksut (Yhdysvalloissa laki ei takaa lainkaan työnantajan maksamaa perhevapaata) ja muu sosiaaliturva, jotka Suomessa hoitaa julkinen valta.

On kuitenkin hyödyllistä pohtia, missä määrin suomalainenkaan järjestelmä palvelee freelancereita, jotka kokoavat toimeentulonsa monista eri lähteistä. Erityisesti Etsyn ehdotuksen toinen kohta maksujen pidättämisestä tuotteiden tai palveluiden ostamisen yhteydessä (kuitenkin edelleen niin, että työsuhteisilta nämä maksut kerättäisiin palkasta) on ajattelemisen arvoinen. Suomessakin palkasta pidetään muun muassa työttömyysvakuutus- ja eläkemaksuja. Niiden maksaminen on hankalampaa ihmisille, jotka eivät ole työsuhteessa. Työsuhteiset ja freelancerit ovat tässä mielessä epätasa-arvoisia; toisen ryhmän maksut hoidetaan ihmisten puolesta, kun taas toisessa ryhmässä ihmisen on hoidettava ja huolehdittava niistä itse. Hankaluuksia aiheuttaa myös itsensätyöllistäjän ja yrittäjän määritelmien moninaisuus työlainsäädännössä, verotuksessa ja sosiaaliturvassa⁶⁰.

Etsy huomauttaa, että maksujen pidättäminen tekijälle osoitettavasta palkkiosta voi olla hankalaa, koska silloin maksuvelvollisuus siirtyy vain yksilöltä toiselle: tuotteen myyjältä ostajalle. Tämän vuoksi järjestelmän pitäisi olla käyttäjäystävällinen ja riittävän yksinkertainen.⁶¹

Etsyn malli johdattaa kahden havainnon äärelle. Ensiksi, että olennaista eivät ole pelkästään sosiaaliturvajärjestelmän peruseriaatteet vaan myös siihen liittyvät käytännöt, siis se, millaista työtä maksujen ja verojen maksaminen työntekijöiltä (ja työnantajilta) edellyttää. Voi siis perustellusti kysyä ensin, mihin kaikkeen

⁵⁹ Etsy 2016, 2.

⁶⁰ STTK.

⁶¹ Etsy 2016, 9.

kukin työntekijä on oikeutettu ja sitten, miten hyvin nämä oikeudet itse asiassa toteutuvat ja miten tasa-arvoisia erilaisissa järjestelmissä työskentelevät ovat. Toiseksi, Etsyn malli jättää huomiotta arvonmuodostuksen ja työntekijöiden aseman laajemmassa yhteiskunnallisessa mielessä. Siksi Etsyn ehdotuksesta ei ole vastaamaan kysymyksiin siitä, minkä verran työstä maksetaan, mitkä työolot ovat ja mitkä mahdollisuudet työntekijöillä on vaikuttaa niihin.

Nämä ovat kysymyksiä, joihin ammattiyhdistykset ovat perinteisesti pyrkineet vaikuttamaan. Seuraavassa käsitellään ammattiliittojen alustataloutteen liittyvää liikehdintää Isossa-Britanniassa. Näiden esimerkkien – Independent Workers Union of Great Britain -liiton ja Uber-oikeustapauksen – esittelemisen antaa lukijalle kuvan joistakin kiistakysymyksistä, joita alustatalous on jo synnyttänyt.

Työtaisteluja Isossa-Britanniassa

Independent Workers Union of Great Britain – IWGB

Ison-Britannian itsenäisten työntekijöiden liitto, Independent Workers Union of Great Britain (IWGB), toimii aktiivisesti alustatalouden työntekijöiden oikeuksien puolesta. Sen perustajat irtaantuivat Ison-Britannian suurista liitoista vuonna 2012 petettyään niiden epädemokraattisuuteen. Samanaikaisesti joukko ulkoistettuja työntekijöitä kampanjoi University of Londonilla Ison-Britannian julkisen sektorin työntekijöiden liiton (UNISON) puitteissa.

IWGB:n verkkosivujen mukaan kampanjoijat pettyivät kuitenkin siihen, ettei ulkoistetuille työntekijöille löytynyt merkityksellistä osallisuutta liitossa. Niinpä he irtaantuivat UNISON:ista ja perustivat vuonna 2013 IWGB:hen University of London -osaston. Myöhemmin perustettiin viisi muuta osastoa: vartijoiden ja vastaanottovirkailijoiden osasto, lähettien ja logistiikan osasto, siivoojien ja ylläpidon osasto, yksityiskuljettajien osasto sekä sijaishuollon työntekijöiden osasto.⁶² IWGB on leimallisesti keikkatalouden työntekijöiden ammattiliitto, joiden jäsenet ovat pääasiassa matalapalkkaisia maahanmuuttajia Lontoossa.

IWGB:n toimintamuotoina on sekä julkinen kampanjointi että jäsenten oikeudellinen auttaminen. Se on vienyt oikeuteen muun muassa jutun Addison Lee -alustayhtiön pyörälähetin työntekijästatuksesta ja voittanut jutun. Keskeisiä kampanjoita ovat olleet työpaikkakohtaiset kampanjat 3 Cosas Campaign (vaatimus sairausajan palkasta, lomista ja eläkkeistä), London Living Wage Campaign (palkka, joka riittää Lontoossa asumiseen), kampanjointi häirintää vastaan sekä kampanja paremman palkan saamiseksi yliopistotyöntekijöille.⁶³

Liitto on järjestänyt esimerkiksi Deliveroo-pyörälähetin lakkoja. Tällainen lakko järjestettiin alkusyksyllä 2016, kun Deliveroo edellytti lähettiensä allekirjoitettavan uudet sopimusehdot. Ehdossa siirryttiin tuntiperustaisesta palkasta (7 £/t. + 1 £/ajo) pelkästään ajoperustaiseen palkkaan (3,75 £/ajo). Uusi järjestelmä siis huomioi vain itse työhön käytetyn ajan, ei lähetysten odottelua tai siirtymistä hakemaan lähetystä. Työntekijät epäilivät tuntipalkan putoavan mahdollisesti vain puoleen minimipalkasta (joka oli tuolloin 7,20 £ tunnissa). Deliveroo sen sijaan väitti, että muutos johtui läheteiltä tulleesta palautteesta, ja että se mahdollistaisi nykyistä suuremman joustavuuden. Lähetit myös voisivat työskennellä silloin kuin heille sopii. Deliveroo myös huomautti, että 80 prosentilla läheteistä oli

⁶² IWGB(a).

⁶³ IWGB(a).

muita tulonlähteitä. Deliveroo mainosti, että lähetit voisivat kiireisimpinä aikoina tienata jopa 12–13 puntaa tunnissa.⁶⁴

Lakkoilun tulos oli laimea. Deliveroo ei kuukauteen edellyttänyt uuden sopimuksen allekirjoittamista. Tuona aikana lähetit saivat päättää, siirtyisivätkö he uuteen järjestelmään vai pysyisivätkö vanhassa järjestelmässä mutta vaihtaisivat toiselle alueelle. Suurin osa valitsi uuteen järjestelmään siirtymisen, mikä IWGB:n mukaan johdettiin siitä, että lähetit eivät halunneet siirtyä työskentelemään kauemmaksi kotoaan.⁶⁵

Taistelu työntekijästatuksesta

Viimeisenä tapausesimerkkinä esittelen tässä yksityiskohtaisesti brittiläisen työ-

*Isossa-Britanniassa
työtuomioistuimien päätös
Uberin olevan
kuljetusyrittäjä.
Oikeuden mielestä
Uberin väite, että se
olisikin vain pienyrittäjä
yhdistävä alusta oli
lähinnä naurettava.*

tuomioistuimen päätöstä Uberkuljettajien työntekijästatuksesta. Kiistan valottaminen, samoin kuin jäljempänä oleva tietolaatikko Uber-kyytien toimintalogiikasta, liittyvät erityisesti kysymykseen alustatalouden työntekijöiden työntekijästatuksesta.

Muita vastaavia oikeustapauksia Isossa-Britanniasta ovat muun muassa Dewhurst vs. CitySprint (tammikuu 2017)⁶⁶

ja Gascoigne vs. Addison Lee (elokuu 2017)⁶⁷. Ne ovat oikeustapauksina hyvin samankaltaisia kuin tässä siteerattu Uber-päätös, sillä niissäkin käytiin oikeutta alustayhtiöiden lähettien tai kuljettajien työntekijästatuksesta. Käytiin siis lävitse niitä työntöön piirteitä, joiden perusteella työntekijästatus määräytyy. Sekä näissä kahdessa että alla esitellyssä Uber-oikeustapauksessa työntekijät voittivat. Näiden juttujen jälkeen sen sijaan yhden oikeustaistelun on voittanut alustayhtiö Deliveroo. Siinä perusteena voitolle oli, että työntekijä saattoi halutessaan pestata itselleen sijaisen. Tätä tuomioistuin piti merkkinä itsenäisyydestä suhteessa alustayhtiöön.⁶⁸

⁶⁴ IWGB(b); IWGB(c).

⁶⁵ IWGB(c).

⁶⁶ Chartergates 2017.

⁶⁷ Employment Tribunal 2017.

⁶⁸ BBC News 14.11.2017.

Näin Uber toimii

Kuvaus perustuu Ison-Britannian työoikeuden dokumentteihin ja kuvaa siten Uberin toimintalogiikkaa Lontoossa vuonna 2016.

Uber-kyydin voi tilata vähintään 18-vuotias henkilö. Asiakkaat rekisteröityvät Uberin käyttäjiksi kertomalla muun muassa luottokorttitietonsa. Tämän jälkeen he voivat tilata kyydin lataamalla sovelluksen ja kirjautumalla sovellukseen sisään. Kyytiä tilatessa asiakkaan ei tarvitse kertoa määränpäättään, mutta monet kertovat. Halutessaan asiakas saa arvion hinnasta.

Saatuun ilmoituksen kyytitarpeesta Uber paikallistaa mahdolliset kuljettajat. Kuljettaja saa tietoonsa kyyditettävän etunimen ja sovelluksessa tästä olevat arviot. Tämän jälkeen kuljettajalla on kymmenen sekuntia aikaa hyväksyä ajo. Mikäli kuljettaja ei vastaa tässä ajassa, kuljetusta tarjotaan seuraavalle kuljettajalle. Mikäli kuljettaja vastaa, hänet ja kyyditettävä yhdistetään sovelluksen kautta puheyhteyteen. Kuljettajille suositellaan voimakkaasti, että he eivät kysy ajon määränpäättä – sen he saavat tietää vasta asiakkaan noustua autoon. Sovellus ehdottaa kuljettajalle sopivaa reittiä, mutta ehdotettua reittiä ei ole pakko seurata. Reitiltä poikkeamisesta voi kuitenkin olla seuraamuksia kuljettajalle.

Uber-sovellus laskee ajon hinnan kuljettajan puhelimen GPS-paikannustietojen perusteella. Laskukaava huomioi käytetyn ajan ja etäisyyden. Uberin laskema hinta on vain suositus ja kuljettajat voivat hyväksyä pienemmän maksun, mutta eivät suurempaa maksua. Kuljettajia kehoitetaan kuitenkin olemaan käyttämättä tätä vaihtoehtoa ja Uberin maksusta perimä ”palvelumaksu” (service fee) lasketaan joka tapauksessa suositellun hinnan perusteella. Maksu suoritetaan Uberille ja asiakas saa siitä kuitin sähköpostiinsa. Uberin järjestelmä tuottaa kuljettajalle laskulta vaikuttavan dokumentin, joka on ikään kuin suunnattu kuljettajalta asiakkaalle. ”Laskussa” ei kuitenkaan näy asiakkaan koko nimeä vaan ainoastaan etunimi. Sitä ei myöskään lähetetä asiakkaalle. Kuljettajalla on pääsy sähköiseen ”laskuun” sovelluksen kautta ja näin se toimii todistuksena tehdystä ajosta ja siitä maksetusta maksusta. Kuljettajat saavat maksut Uberilta viikoittain. Uber kutsuu tätä toimintaa kuljettajien ansaitsemien maksujen tilittämiseksi, eikä esimerkiksi palvelumaksujen perimiseksi. ”Palvelumaksu” on 25 prosenttia suoritettujen ajojen hinnasta (tilanne lokakuussa 2016 Lontoossa).

Isossa-Britanniassa Uber väitti kuljettajien työntekijästatusta koskevassa jutussa oikeudelle, että kuljettajilla olisi täydellinen vapaus hyväksyä tai hylätä heille tarjotut kyydit. Oikeus kuitenkin katsoi, että näin ei ollut. Toisinaan asiakkaat valittivat liian korkeista perityistä maksuista ja Uber käsitteli nämä valitukset. Oikeustapauksessa oli yhden kuljettajan kohdalla useamman kerran käynyt niin, että Uber oli hyväksynyt valituksen perusteella alhaisemman maksun ja laskenut tämän alennetun maksun perusteella kuljettajan palkkion. Toisinaan tämä kuljettaja taas odotti pienempää palkkiota sen perusteella, mitä asiakas ja Uber olivat sopineet, mutta vähennystä ei ollutkaan tehty.

Kyydin tilaavan asiakkaan on hyväksyttävä Uberin sopimusehdot, joissa sanotaan muun muassa näin: "You acknowledge that Uber does not provide transportation, logistics, delivery or vendors services or function as a transportation provider or carrier and that all such transportation, logistics, delivery and vendors services are provided by independent third party contractors who are not employed by Uber or any of its affiliates." Uber siis väittää, että se ei tarjoa kuljetus-, logistiikka-, lähetti- tai tavarantoimittajapalveluita ja kieltää, että kuljettajat olisivat työsuhhteessa Uberiin. Tästä kohdasta Ison-Britannian oikeus oli Uberin kanssa eri mieltä.

Uberin ja kuljettajan välisessä sopimuksessa muun muassa edellytetään, että kuljettajat eivät puhu Uberista negatiivisesti julkisuudessa. Kuljettajien tulee myös noudattaa Uberin laatuvaatimuksia. Uber pidättää itsellään oikeuden muuttaa sopimusehtoja yksipuolisesti ja kuljettajat ovat Uberin jatkuvan valvonnan kohteina. Mikäli kuljettajat eivät noudata asetettuja laatuvaatimuksia, sopimusehtojen mukaan sopimus kuljettajan ja Uberin välillä raukeaa. Lokakuussa 2015 Uber ilmoitti kuljettajille uusista sopimusehdoista. Kuljettajien oli hyväksyttävä ne ennen kuin he saattoivat kirjautua järjestelmään ja saada lisää ajoja.

Uber rekrytoi kuljettajia niin, että kuljettajiksi haluavat tulevat tiettyyn paikkaan, toimittavat tietyt dokumentit (muun muassa ajokortin, todistuksen yksityisestä ja julkisesta vakuutuksesta sekä huoltokirjan) ja läpikäyvät eräänlaisen työhönoton. Uberin nimitys tälle prosessille on "onboarding".

Kuljettaja huolehtii, että hänellä on auto käytössä. Uber julkaisee listan merkeistä ja malleista, jotka se hyväksyy. Ennen vuotta 2006 valmistettuja autoja ei vuonna 2016 hyväksytty ja auton oli oltava hyvässä kunnossa. Kuljettaja on vastuussa kaikista auton omistamiseen ja käyttämiseen liittyvistä kustannuksista, kuten polttoaineesta, korjauksista, ylläpidosta, katsastuksista, tieveroista ja vakuutuksesta.

Uber ohjeistaa, johtaa ja kontrolloi kuljettajiaan monin tavoin. Se muun muassa seuraa kuljettajien asiakkailta saamia arvosteluita ja palautetta. Asiakkaiden on arvioitava jokainen kuljettaja ajon jälkeen asteikolla 0–5. Mikäli kuljettajan keskiarvo on alle 4,4, hän joutuu "laatuinterventioiden" kohteeksi. Jos kokeneen kuljettajan arviot eivät parane, hänet poistetaan alustalta ja tili epäaktivoidaan. Uber myös olettaa, että järjestelmään lännäolevaksi kirjautunut kuljettaja ottaa vastaan hänelle tarjotut ajot. Tarjotuista ajoista vähintään 80 prosenttia on hyväksyttävä, jotta kuljettaja saa säilyttää tilistatuksensa. Mikäli kuljettaja kieltäytyy kolmesta ajosta peräkkäin, hänet kirjataan sovelluksesta ulos kymmeneksi minuutiksi.

Uber myös edellyttää kohteliaisuutta, syrjimättömyyttä ja epäsovivien keskustelunaiheiden välttämistä. Minkäänlaista seksuaalista häirintää, aggressiivisuutta tai uhkaavaa käytöstä ei sallita. Kuljettajia myös kielletään ottamasta yhteyttä asiakkaisiin ajon päätyttyä, paitsi, jos kyseessä on unohtuneen tavarain palauttaminen. Uber on myös epäsuorasti kieltänyt pyytämästä asiakkaan puhelinnumeroa tai antamasta omaa puhelinnumeroaan asiakkaalle.

Lähde: Employment Tribunal 2016

Ison-Britanniassa työtuomioistuin antoi siis 12.10.2016 päätöksen jutussa, jossa kantajat Aslam, Farrar ym. olivat haastaneet Uberin oikeuteen siksi, että Uber ei ollut maksanut minimipalkkaa eikä sairausajan palkkaa.⁶⁹ Kantajat olivat Uberin entisiä tai nykyisiä kuljettajia, ja ammattiliitto GMB toimi kantajien taustalla. Jutussa keskeisenä oli rajanveto siitä, oliko kantajat katsottava Uberin työntekijöiksi ("worker") vai ei. Työntekijästatus avaisi erilaiset työsuhteen perusteella määräytyvät oikeudet, esimerkiksi sairausajan palkan ja minimipalkan.

Ison-Britannian lainsäädännössä (ERA-lain s230-pykälä) työntekijästatuksen määrittely on kaksiosainen. Työntekijä on henkilö, joka tekee työtä

- a. työsopimuksella solmitussa työsuhteessa, tai
- b. millä tahansa tavoin solmitussa työsuhteessa, olipa kyse eksplisiittisestä (suullisesta tai kirjallisesta) tai implisiittisestä sopimuksesta, jonka perusteella yksilö tekee henkilökohtaisesti mitä tahansa työtä tai toimittaa palveluita sopimuksen osapuolelle, joka ei ole sopimuksesta johtuen asiakas.⁷⁰

Kyseisessä oikeustapauksessa oli kyse siitä, olisiko kantajat katsottava työntekijöiksi tämän työntekijämääritelmän b-kohdan perusteella. Kyse ei siis ollut employee-työntekijästatuksesta vaan worker-työntekijästatuksesta.

Oikeus päätyi kantajien kannalle todetessaan, että Uberin ei voitu katsoa työskentelevän kuljettajille, heidän hyväkseen, vaan että kuljettajat työskentelevät Uberille. Oikeus totesi Uberin olevan kuljetusyritys, toisin kuin Uber oli väittänyt. Kuljettajien katsottiin tarjoavan Uberille osaavaa työvoimaansa, mikä mahdollisti Uberin toimittavan palveluitaan ja tekevän voittoa. Oikeuden mielestä Uberin väite, että se olisi 30 000 pienyrittäjän mosaiikki ja näitä pienyrittäjiä yhdistävä alusta oli melkein naurettava ("faintly ridiculous"). Uberin johtaja väitti Uberin auttavan kuljettajia "kasvattamaan" liiketoimintaansa, mutta oikeuden mukaan se ei ollut mahdollista muutoin kuin viettämällä entistä enemmän aikaa ratin takana.⁷¹

Erityisesti oikeuden päätös kuljettajien työntekijästatuksesta perustui näihin kohtiin:⁷²

1. Kuljettajien sopimusehdoissa oli sisäinen ristiriita sen suhteen, että Uber väitti olevansa kuljettajien agentti, mutta pidatti kuitenkin oikeuden hyväksyä tai kieltäytyä kuljetusta pyytävien asiakkaiden tilauksista.
2. Uber haastatteli ja rekrytoi kuljettajat.
3. Uber kontrolloi keskeistä informaatiota eikä antanut sitä kuljettajalle (erityisesti kuljetettavan asiakkaan sukunimi, yhteystiedot ja määränpää).

⁶⁹ Employment Tribunal 2016.

⁷⁰ Employment Tribunal 2016, 17–18.

⁷¹ Employment Tribunal 2016, 27–29.

⁷² Employment Tribunal 2016, 29.

4. Uber edellytti, että kuljettajat hyväksyivät eivätkä peruneet ajoja ollessaan kirjautuneina järjestelmään, ja kirjautti kuljettajat järjestelmästä ulos, jos he eivät noudattaneet näitä vaatimuksia.
5. Uber valitsi reitin ja siltä poikkeaminen tapahtui kuljettajan kustannuksella.
6. Uber päätti ajon hinnan eikä kuljettaja voinut sopia korkeammasta hinnasta asiakkaan kanssa.
7. Uber altisti kuljettajat useille ehdoille (liittyen muun muassa hyväksytyihin automalleihin), ohjeisti kuljettajia siitä, kuinka heidän oli tehtävä työnsä ja monin tavoin kontrolloi kuljettajien suoritusta.
8. Kuljettajat olivat arviointijärjestelmän kohteina, mitä voitiin pitää työnjohdollisena ja kurinpidollisena käytäntönä.
9. Uber päätti kyytejä tilanneiden asiakkaiden hyvityksistä, joskus kuulematta kuljettajaa edes kuljettajan palkkioon vaikuttavissa tapauksissa.
10. Uberilla oli aiemmin ohjelma taatulle tulolle (ohjelmaa ei enää jatketa).
11. Uber kantoi joissakin tilanteissa riskin tappiosta. Jos kuljettajat olisivat olleet aidosti itsenäisiä, riskit olisivat oikeuden mukaan kuuluneet heille itselleen.
12. Uber käsitteli valitukset, mukaan lukien valitukset kuljettajista.
13. Uber pidätti oikeuden muuttaa sopimusehtoja yksipuolisesti.

Oikeudelle oli päätöstä tehdessään selvää, että kuljettajien ei tarvinnut kirjautua sovellukseen silloin, kun he eivät halunneet siihen kirjautua. Kuljettajat saattoivat toisin sanoen täysin vapaasti päättää, milloin he olivat kirjautuneina järjestelmään ja siten käytettävissä ajotilauksia varten. Juridisesti tilanteen katsottiin kuitenkin muuttuvan kuljettajan kirjautuessa järjestelmään. Tällöin hänen katsottiin tekevän Uberille työtä sillä ehdolla, että kuljettaja oli Uberin toiminta-alueella sekä halukas ja kykeneväinen ottamaan ajotehtäviä vastaan.⁷³

Oikeus myös totesi, että Uberin käyttöehdot ja kuljettajien hyväksymät ehdot eivät vastanneet todellisuutta sen suhteen, mikä yhtiön ja sen kuljettajien välinen suhde oli. Lisäksi oikeus kiinnitti huomiota siihen, että kuljettajien piti hyväksyä monimutkaista juridista kieltä sisältäviä dokumentteja. Tätä pidettiin erityisen ongelmallisena siksi, että monet Uber-kuljettajat eivät puhuneet englantia äidinkielenään. Oikeus totesi lisäksi, että Uber voisi järjestää liiketoimintansa niin, että siihen ei liittyisi kuljettajien ottamista työhön, mutta että Uberin nykyinen toimintamalli ei kuitenkaan ollut järjestetty niin.⁷⁴

⁷³ Employment Tribunal 2016, 26.

⁷⁴ Employment Tribunal 2016, 31.

Miten vastata alustatalouden haasteeseen?

Alustatalouden haasteet työntekijöille ovat moninaiset. Niistä ehkä keskeisin liittyy työntekijästatukseen. Työntekijästatus ei automaattisesti kuulu alustatalouden työntekijöille, toisin kuin perinteisissä työsuhteissa työskenteleville. Toisaalta alustataloutta ei pitäisi käsitellä muusta työelämästä irrallaan – freelance-työ ei ole suinkaan alustataloudesta nouseva ilmiö, eikä siihenkään liittyviä sosiaalisen suojelun kysymyksiä ole vielä ratkaistu tyydyttävällä tavalla.

Kysymystä alustatalouden ja muiden freelance-työtä tekevien työntekijästatuksesta ei voi helposti ratkaista esimerkiksi luomalla kolmatta kategorialuokkaa työntekijän ja yrittäjän välimaastoon. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n tutkijan mukaan kolmannen kategorian luomisessa piilee vaara, että se tosiasiasa sulki joukon työntekijöitä muille työntekijöille kuuluvien oikeuksien ulkopuolelle.⁷⁵ Suomessakin työ- ja elinkeinoministeriön työryhmä on todennut kolmannen kategorian turhaksi, koska kaikille osapuolille on oltava selvää, tehdäänkö työ työsuhteessa vai yrittäjänä.⁷⁶

Uber-oikeustapaus Isosta-Britanniasta osoittaa, että alustatalouden työtä saatetaan pyrkiä teettämään ikään kuin itsenäisenä yrittäjätyönä, vaikka työtä tehdään tosiasiasa työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Ilmiö ei ole uusi, mutta alustatalouden teknologia kärjistää tätä ongelmaa. Tästä esimerkkinä on monien alustatalousyhtiöiden pyrkimys määritellä itsensä teknologiyhtiöiksi eikä yhtiöiksi, jotka tarjoavat tietyn toimialan palveluita, kuten kuljetusta.⁷⁷ Voikin kysyä, onko työsuhteen tunnusmerkistö lainsäädännössämme riittävä myös alustatalouden aikakaudella. Ison-Britannian oikeustapauksessa huomionarvoista on, että Uberin työntekijät saivat rajatumman worker-statuksen, eivät employee-statusta. Työntekijät ovat myös hiljattain hävinneet jutun Isossa-Britanniassa sillä perusteella, että pyörälähetä saattoi pestata itselleen sijaisen.⁷⁸

Yksi kysymys suhteessa lainsäädännön riittävyteen on alustayhtiöiden kategorisointi. Jos esimerkiksi Uber katsotaan kuljetusyhtiöksi eikä teknologiyhtiöksi, kuten EU-tuomioistuimien hiljattain linjasi⁷⁹, antaisiko se työkalut säädellä alustataloutta työntekijän oikeuksien näkökulmasta positiivisella tavalla? Entä olisiko mahdollista tehdä oletta, että alustojen työntekijät ovat lähtökohtaisesti työsuhteessa alustaan? Alustojen tehtävänä olisi erikseen todistaa, ellei näin ole.

⁷⁵ De Stefano 2016, 5.

⁷⁶ TEM 2015, 22.

⁷⁷ Ks. Heiskanen 2017.

⁷⁸ BBC News 14.11.2017.

⁷⁹ Heiskanen 2017.

Mikäli lainsäädäntö todetaan riittäväksi vastaamaan alustatalouden haasteeseen, tällöinkin ratkaistavaksi kysymykseksi jää lain soveltaminen ja erilaiset viranomaiskäytännöt. Tunnistetaanko ja pystytäänkö TE-toimistoissa palvelemaan monista eri lähteistä toimeentulonsa kerääviä riittävällä tavalla?

Mahdollisuus kerätä eläketuloja saman vuoden aikana sekä palkka- että yrittäjätyöstä ratkaisisi osan alustatalouden kiihdyttämästä silpputyöongelmasta ja siihen liittyvästä sosiaalisen suojelun haasteesta. Sekään ei silti ratkaise kysymystä esimerkiksi sairausajan palkasta, joka kuuluu vain työntekijästatuksella työskenteleville. Näin kysymys palaa työntekijästatukseen. Ratkaisu, jossa työntekijästatuksen murentuminen hyväksytään silloin, kun työ ei aidosti ole yrittäjämäisen autonomista, ei siten vaikuta järkevältä.

Alustataloutta säänneltäessä olisi tarkoin huomioitava se työn kirjo, joka mahtuu alustatalouden sisään. On tunnistettava ne työntekijän kannalta olennaiset tekijät, joihin vaikuttaminen parantaa hänen asemaansa.

Nämä monet kysymykset johdattavat sen päätelmän äärelle, että emme Suomessa yksinkertaisesti vielä tiedä työn tekemisestä alustataloudessa riittävästi. Koska alustatalouden kuitenkin ennustetaan kasvavan voimakkaasti, tietoa olisi saatava kiireesti lisää. Tiedontarve koskee niin indikaattoreita alustatalouden työntekijöiden määristä kuin laadullista tietoa alustatyön luonteesta Suomessa. Tarvitsemme myös kokonais käsityksen siitä, miten alusta-

talouden työntekijöiden sosiaalinen suojele toteutuu. Yhtenä lähtökohtana pitäisi olla tilastollinen tieto alustatalouden työntekijöistä – nykyinen itsensä työllistäjän kategoria ei tavoita alustatalousilmiötä.

Tietoa alustataloudesta ja sen työntekijöistä tarvitaan ennen kaikkea sääntelyä varten. Kun tietoa on enemmän, voidaan vastata kysymykseen, tarvitaanko alustataloutta varten alan oma itsesääntelyjärjestelmä vai riittävätkö nykyiset toimielimet ja toimintatavat. Työntekijöiden arviointijärjestelmien kehittäminen, alustayhtiöiden sertifiointijärjestelmät ja alustojen suunnittelu työntekijäystävällisiksi ovat luontevasti tehtäviä, joissa työntekijöiden on syytä olla mukana. Nämä ovat myös erityisesti digitaalisiin alustoihin liittyviä tehtäviä, mikä puoltaa alan itsesääntelyjärjestelmän rakentamista.

Ison-Britannian oikeustaistelut osoittavat, että alustatalous ei ainakaan lähtökohdaisesti helpota työvoiman ja pääoman välistä jännitettä. Alustatalous saattaa tuoda työelämään monien työntekijöiden kaipaamaa joustavuutta, mutta siitä ei ole mitään hyötyä, jos säällisen elannon ansaitakseen työtä joutuu tekemään aamusta iltaan seitsemänä päivänä viikossa. Alustatalouden joustavuus myös kohtelee erilaisilla kompetensseilla varustettuja ihmisiä varsin eri tavoin. Korkeasti koulutettu freelancer saattaa hyvinkin voida valita työaikansa vapaasti ja päästä korkeisiin ansioihin, kun taas pyöräilevä ruokalähetä joutuu työskentelemään erityisesti huonolla säällä epämukavina vuorokaudenaikoina silloin, kun ruoan tilaajat eivät itse halua lähteä kotoaan ulos.

Alustataloutta säänneltäessä olisikin tarkoin huomioitava se työn kirjo, joka mahtuu alustatalouden sisään. On tunnistettava ne työntekijän kannalta olennaiset tekijät, joihin vaikuttaminen parantaa työntekijän asemaa. Tällaisia kysymyksiä ovat perinteisesti olleet palkka ja työaika, mutta olisiko digitaalisella aikakaudella tarpeen neuvotella myös algoritmeista ja suhteuttaa neuvottelut palkasta aikaan, jonka työntekijän on oltava kirjautuneena digitaalisiin järjestelmiin? Entä miten onnistuisi työntekijöiden järjestäytyminen digitaalisesti eikä enää työpaikkaperustaisesti luottamusmiesjärjestelmän kautta?

Alustatalouden haasteita riittää niin julkiselle vallalle kuin ammattiyhdistysliikkeellekin. Näihin haasteisiin olisi tartuttava mahdollisimman pian, koska niin kauan kuin instituutiot eivät niihin tartu, ne ovat yksin alustatalouden työntekijöiden hartioilla.

Lähteet

BBC NEWS 14.11.2017. Deliveroo claims victory in self-employment case. Osoitteessa <http://www.bbc.com/news/business-41983343> (ladattu 20.11.2017).

BLÅFIELD, Ville (2017): Uusi työ – uudet duunarit. Keskusteluja työn muutoksesta. Impulsseja-sarja. Kalevi Sorsa -säätio, Helsinki.

BOTSMAN, Rachel (2017): The Sharing Economy: Dictionary of Commonly Used Terms. Osoitteessa <http://rachelbotsman.com/work/the-sharing-economy-dictionary-of-commonly-used-terms/> (ladattu 14.12.2017).

CHARTERGATES (2017): 13.01.2017 Dewhurst vs. CitySprint UK Ltd. Osoitteessa <http://chartergates.com/wp-content/uploads/2016/11/13.01.2017-Dewhurst-v-Citysprint-UK-Ltd1.pdf> (ladattu 13.11.2017).

DE STEFANO, Valerio (2016): The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office, ILO, Conditions of work and employment series No 71, Geneve.

DØLVIK, Jon Erik & JESNES, Kristin (2017): Nordic labour markets and the sharing economy – Report from a pilot project. TemaNord 2017:508. Nordic Council of Ministers.

EMPLOYMENT TRIBUNAL (2016): Reasons for the reserved judgment on preliminary hearing sent to the parties on 28 October 2016. Case Nos: 2202550/2015 & Others. Osoitteessa <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf> (ladattu 13.11.2017).

EMPLOYMENT TRIBUNAL (2017): Reserved judgment on 2 August 2017. Osoitteessa https://assets.publishing.service.gov.uk/media/598c5d7ce5274a75134a9924/Mr_C_Gascoigne_v_Addison_Lee_Ltd_2200436-2016_-_Final_and_Reasons.pdf (ladattu 13.11.2017).

ETSY (2016): A Social Safety Net that Works for Everyone Who Works. Osoitteessa https://extfiles.etsy.com/advocacy/Etsy_EconomicSecurity_2016.pdf (ladattu 14.11.2017).

EUROOPAN KOMISSIO (2016): Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe. Directorate-General for Internal Market, Industry, Entrepreneurship and SMEs, Brysseli. Huhtikuu 2016.

EUROOPAN PARLAMENTIN TYÖLLISYYDEN JA SOSIAALIASIOIDEN VALIOKUNTA (2017): The Social Protection of Workers in the Platform Economy. Study for the EMPL Committee. Directorate-General for Internal Policies, Policy Department A, Economic and Scientific Policy.

FAIR CROWD WORK (a): Fair Crowd Work. Shedding light on the real work of crowd-, platform-, and app-based work. Osoitteessa <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/> (ladattu 17.11.2017).

FAIR CROWD WORK (b): Platform Reviews. Osoitteessa <http://faircrowd.work/platform-reviews/> (ladattu 17.11.2017).

FAIR CROWD WORK (c): Clickworker. Osoitteessa <http://faircrowd.work/platform/clickworker/> (ladattu 17.11.2017).

FAIR CROWD WORK (d): The Frankfurt Declaration on Platform-Based Work. Osoitteessa <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/> (ladattu 17.11.2017).

FAIR CROWD WORK (e): Unions and worker organizations are defending the rights of crowd- and platform-workers and taking action to improve working conditions in several countries. Osoitteessa <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/> (ladattu 17.11.2017).

HEISKANEN, Heikki (2017): Takaisku Uberille: Yhtiön on noudatettava EU-maiden omia taksialan sääntöjä. Ylen uutinen 20.12.2017. Osoitteessa <https://yle.fi/uutiset/3-9986030> (luettu 21.12.2017).

HONKANEN, Petri (2017): Lohkoketjuteknologia. Luottamuksen koodi hajautuneessa yhteiskunnassa. Impulsseja-sarja. Kalevi Sorsa -säätiö, Helsinki. Osoitteessa <http://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2017/10/Honkanen-Lohkoketjuteknologia-luottamuksen-koodi-hajautuneessa-yhteiskunnassa-WEB.pdf> (ladattu 20.11.2017).

IWGB(a): How We Began. Osoitteessa <https://iwgb.org.uk/how-we-began/> (ladattu 2.11.2017).

IWGB(b): Deliveroo Drivers on STRIKE! (12.8.2016). Osoitteessa <https://iwgbclub.wordpress.com/2016/08/12/deliveroo-drivers-on-strike/> (ladattu 8.11.2017).

IWGB(c): Deliveroo STRIKE Update (21.8.2016). Osoitteessa <https://iwgbclub.wordpress.com/2016/08/21/deliveroo-strike-update-5/> (ladattu 8.11.2017).

RANCHORDAS, Sofia (2015): Does Sharing Mean Caring? Regulating Innovation in the Sharing Economy. Minnesota Journal of Law, Science & Technology, Vol. 16, No. 1.

STTK [ei vuosilukua]: Itsensätyöllistäjät. Osoitteessa https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2015/05/STTK_Itsensatyollistajat_2015.pdf (ladattu 14.11.2017).

SUNDARARAJAN, Arun (2016): The Sharing Economy. The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism. MIT Press, Cambridge.

SUOMEN VIRALLINEN TILASTO (SVT): Työvoimatutkimus [verkkojulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 3.5.2017]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/yht.html>.

TEM (2015): Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 2/2015.

TEM (2017): Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja – Työelämä – 13/2017. Helsinki.

TUORMAA, Ville (2015a): Crowdwork muuttaa työmarkkinoita Saksassakin. Artikkelel IIta-Sanomissa. Osoitteessa <http://m.iltasanomat.fi/taloussanomat/art-2000001897456.html?nomobile=2> (ladattu 23.3.2017).

TUORMAA, Ville (2015b): "Klikkaustyö" leviää netissä kulovalkean tavoin. Osoitteessa <https://www.metalliliitto.fi/uutiset/-/news/1150066> (ladattu 30.3.2017).

TYÖSUOJELUHALLINTO (2015–2017): Työsuuhde sovitaan työsopimuksessa. Osoitteessa <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde> (ladattu 18.12.2017).

UNIONEN (2016): Plattformsekonomin och den svenska partsmodellen. Osoitteessa https://www.unionen.se/sites/default/files/plattformsekonomin_den_svenska_modellen.pdf (ladattu 13.11.2017).

Kirjoittaja

YTT Maija Mattila on taustaltaan politiikan tutkija. Kalevi Sorsa -säätiön projektitutkijana hän tutkii erityisesti digitalisaation aiheuttamaa työelämän murrosta ja siitä seuraavia muutostarpeita työmarkkina-, sosiaali- ja koulutuspolitiikalle.

Impulsseja-sarjan uusimpia julkaisuja

HUUPPONEN, Mari: 'Ruotsin feministinen ulkopoliitiikka' Joulukuu 2017 (12 s.)

HONKANEN, Petri: 'Lohkoketjuteknologia – Luottamuksen koodi hajautuneessa yhteiskunnassa' Lokakuu 2017 (31 s.)

MEYER, Henning: 'Poliittisia vastauksia digitaalisen vallankumouksen haasteisiin' Syyskuu 2017 (12 s.)

MUSTOSMÄKI, Armi: 'Pohjoismainen työmarkkinamalli digipaniikin aikakaudella' Kesäkuu 2017 (27 s.)

WINGBORG, Mats: 'Ruotsin terveydenhuollon uudistukset ja niiden vaikutukset' Maaliskuu 2017 (14 s.)

BLÅFIELD, Ville: 'Uusi työ – uudet duunarit. Keskusteluja työn muutoksesta' Helmikuu 2017 (52 s.)

JUTILA ROON, Merja: 'Maahanmuuttajat äänestäjinä Suomen kuntavaaleissa.' Marraskuu 2016 (15 s.)

SIHTO, Matti: 'Aktiivisen työvoimapolitiikan paluu. Suomi nostettava pohjoismaiselle tasolle.' Lokakuu 2016 (10 s.)

VALTANEN, Markku: 'Onnistuuko sote? Mitä kansalaiset ajattelevat hallituksen sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksesta.' Lokakuu 2016. (22 s.)

SILTALA, Juha: 'Työnantajan alaisena ilman työsuhdetta. Uuden talouden keikka- ja silpputyö paluuna entiseen.' Syyskuu 2016. (31 s.)

Kalevi Sorsa -säätiö on sosiaalidemokraattinen ajatushautomo, joka ylläpitää yhteiskunnallista, tasa-arvoa ja demokratiaa edistävää keskustelua.

www.sorsafoundation.fi