Niklas Bruun
Professori emeritus
Hanken
Helsinki 25.2.2022

Asia: U 6/2022 vp Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä (*alustatyödirektiivi*) https://www.eduskunta.fi/pdf/U+6/2022?lang=fi

Eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunnassa on käsiteltävänä valtioneuvoston U-kirjelmä Euroopan komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä. Valiokunta on kutsunut allekirjoittaneen kuultavaksi kirjelmän johdosta. Tämän johdosta esitän kunnioittavasti lausuntonani seuraavan.

Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä (COM (2021) 762 final) on annettu 9.12.2021. Ehdotus on varsin kunnianhimoinen yritys säännellä alustatyötä. Kuten valtioneuvoston U-kirjelmässä todetaan vaikuttaa direktiiviehdotus olevan toissijaisuus- ja suhteellisuusperiaatteen mukainen. Alustatalouden kansainvälinen rajat ylittävä luonne puoltaa EU-tason sääntelyä kuten myös se tosiasia, että monet työtä välittävät digitaaliset alustat toimivat useassa eri maassa. Alustatyötä teetetään myös lisääntyvässä määrin eri maissa ja laajaa oikeuskäytäntöä on eri maissa syntynyt alustatyötä tekevien henkilöiden asemasta. Euroopassa, mukaan lukien Iso Britannia, tuomioistuimet ovat yleensä päätyneet siihen, että alustatyöntekijät ovat työsuhteessa. Toisaalta alustatyön teettäjät pyrkivät määrätietoisesti välttämään alustatyötä tekevien henkilöiden työntekijäasemaa.

U-kirjelmässä tuodaan myös esiin, että valtioneuvosto edelleen selvittää direktiiviehdotuksen useiden määräysten tarkempaa sisältöä. Tältä osin haluan todeta, etten sinänsä pidä ajatusta, että luodaan olettamus alustatyöntekijän työntekijä-asemasta, ongelmallisena, vaan se voi olla hyvinkin perusteltua. Ongelmallisena pidän, että olettamus ehdotuksen mukaan syntyisi vain silloin, kun kaksi viidestä työnantajan määräysvaltaa osoittavasta kriteeristä täyttyisi. Kriteerit ovat varsin kaavamaisia ja tulkinnanvaraisia. Tämän vuoksi on hyvinkin ajateltavissa, että Suomessa tehtävää työsuhteista työtä voitaisiin tehdä olosuhteissa, jotka eivät synnyttäisi työsuhdeolettamaa. Kokemukset eri maista, mukaan lukien Suomi, ovat osoittaneet, että yritykset määritellä työsuhde kaavamaisesti eri kriteerien avulla ei onnistu, vaan viime kädessä joudutaan kokonaisharkintaan. Jos työsuhdeolettamusta osoittavia kriteereitä halutaan sisällyttää direktiiviin tulisi kuitenkin todeta, että olettamus syntyy kokonaisharkinnan perusteella, ei kaavamaisella epämääräisten kriteerien laskuoperaatiolla.

Niklas Bruun
Professori emeritus
Hanken
Helsinki 25.2.2022

Direktiiviehdotuksessa säännellään myös algoritmijohtamista ja esitetään vaatimuksia automatisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien läpinäkyvyydestä ja käytöstä. On hyvin perusteltua, ettei direktiiviehdotuksen artiklassa 9 edellytetään, että algoritmijohtamisen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmiä tulee käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa ja vastaavissa menettelyissä. Ongelmalliselta vaikuttaa painotus yhteistoimintaan järjestelmien käyttöönottovaiheessa, jolloin työntekijöitä ei välttämättä ole. Suomen tulisi sen vuoksi jatkoneuvotteluissa kiinnittää erityistä huomiota yhteistoiminnan ja vuorovaikutuksen ulottamiseen alustatyöhön toiminnan kaikissa vaiheissa.

Periaatteellinen kysymys koskee direktiivin soveltamisalaa. Sovelletaanko direktiiviä vain työsuhteessa tekeviin työntekijöihin ja heidän asemansa määrittelemiseksi vai myöskin itsenäisiin ammatinharjoittajiin ja ns. itsensä työllistäjiin. Tältä osin direktiiviehdotus vaikuttaa epäjohdonmukaiselta. Toisaalta pyrkimyksenä on säännellä työsuhteisia työntekijöitä, mutta kuitenkin artiklassa 10 todetaan erikseen, että ”edellä olevaa 6 artiklaa, 7 artiklan 1 ja 3 kohtaa sekä 8 artiklaa sovelletaan myös alustatyötä tekeviin henkilöihin, joilla ei ole työsopimusta tai työsuhdetta”.

Yhteenvetona totean, että käsiteltävä direktiiviehdotus on hyvin tärkeä ja tarpeellinen. Valtioneuvoston U-kirjelmä on perusteellinen ja asianmukainen. Ehdotetulla direktiivillä voi kuitenkin sen periaatteellisen merkityksen vuoksi olla heijastusvaikutuksia Suomen kansalliseen työoikeuteen (työsuhteen määrittelyyn jne). Tämän vuoksi Suomen on syytä ottaa aktiivinen rooli direktiivin valmistelutyössä, jotta vältetään ongelmia direktiivin kansallisessa toteuttamisvaiheessa.