Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheista ”Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Paremmat työolot vahvemmassa sosiaalisessa Euroopassa: digitalisaation hyödyntäminen huomisen työelämässä”

(COM(2021) 761 final) ja

”Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä”

(COM(2021) 762 final)

(2022/C 290/16)

Esittelijä: **Cinzia DEL RIO**

Lausuntopyyntö	Euroopan parlamentti, 17.1.2022
	Euroopan unionin neuvosto, 4.5.2022
Oikeusperusta	Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 304 artikla
Vastaava jaosto	työllisyys, sosiaaliasiat, kansalaisuus
Hyväksyminen jaostossa	7.3.2022
Hyväksyminen täysistunnossa	23.3.2022
Täysistunnon nro	568
Äänestystulos	
(puolesta / vastaan / pidättyi äänestämästä)	149/80/18

1. **Päätelmät ja suositukset**

1.1 Pandemia on tuonut voimakkaasti valokeilaan joukon työelämän muutoksia, jotka olivat jo käynnissä, ja kiihdyttänyt kaikentyyppisen alustatyön laajentamista ja siten vahvistanut digitaalitalouden kasvua ja vaikutuksia.

1.2 ETSK pitää Euroopan komission ehdotusta direktiiviksi alustatyön työolojen ja -ehtojen parantamisesta (COM(2021) 762) tervetulleena Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpanoa ajatellen. Tämän säädöshankkeen yhteydessä olisi pyrittävä määrittelemään selkeästi kriteerit, jotka koskevat työsuhteiden luokittelua ja algoritmien käyttöä, ja tarjottava mahdollisuus turvata sosiaaliseen suojeluun, työsuojeluun ja työelämän perusoikeuksiin.

1.3 ETSK on jo korostanut useissa aiemmissa lausunnoissaan, jotka ovat edelleen sanomaltaan painavia tämän lausunnon kannalta, alustatyöhön liittyviä mahdollisuuksia ja haasteita sekä tarvetta vahvistaa selkeät ja oikeudenmukaiset säännöt, jotta voidaan varmistaa terve kilpailu sisämarkkinoilla, työntekijöiden oikeuksien tehokas toteuttaminen ja paremmat työolot ja -ehdot. Kaikenkattavana tavoitteena on huolehtia sisämarkkinoiden toteutumisesta ja vahvistaa niitä takaamalla tasapuoliset toimintaedellytykset kaikille toimijoille.

1.4 ETSK on korostanut, että alustatalous avaa mahdollisuuksia niin yrityksille kuin työntekijöille. Yrityksillä on mahdollisuus päästä uusille markkinoille, vähentää kustannuksia ja hyödyntää digitaaliteknologian alan innovaatioita sekä maailmanlaajuisen ja paikallisen työvoiman saatavuutta tehokkuuden kehittämiseksi ja tuottavuuden lisäämiseksi. Työntekijöillä on uusia tulonhankinta- ja työllistymismahdollisuuksia, jotka ovat yhä olennaisempia ja jopa kriittisen tärkeitä muita heikommassa asemassa oleville ryhmille, kuten nuorille, maahanmuuttajille ja naisille. Näitä mahdollisuuksia on hyödynnettävä sosiaalisesti kestävällä tavalla.

1.5 Alustatalouden työoloihin ja -ehtoihin liittyviä ilmaistuja huolenaiheita ovat sosiaalisen suojelun ja sosiaaliturvan rajallisempi saatavuus, terveys- ja turvallisuusriskit, työtilanteen epävarmuus, rikkonaiset työajat ja tulojen riittämättömyys sekä vaikeudet saada kollektiiviset oikeudet tunnustetuiksi. Näihin huolenaiheisiin on puututtava, ja tasapainoisia ratkaisuja on kehitettävä asianmukaisilla tasoilla – unionin ja jäsenvaltioiden tasolla sekä sellaisten kollektiivisten neuvottelumenettelyjen avulla, jotka käsittävät alustat. ETSK pitää myös tarpeellisena varmistaa ”perinteisten” yritysten ja

algoritmijohtamisen toimintoihin – ohjaus, valvonta ja/tai organisaatiovalta – perustuvia digitaalisia keinoja työn organisoinnin ja työelämän suhteiden hallinnointiin käyttävien yritysten yhdenvertainen kohtelu.

1.6 Työtä välittävien digitaalisten alustojen volyymi vaihtelee. Alusta-alan pk-yrityksillä on muita haasteita, jotka on otettava huomioon: muun muassa ne, jotka liittyvät infrastruktuurikustannuksiin ja hallinnollisiin rasitteisiin sekä digitalisaatioon sopeutumiseen.

1.7 ETSK toteaa, että työaikajousto voi olla alustatyön myönteinen piirre ja että siihen suhtautuvat myönteisesti erityisesti ne, jotka turvautuvat alustatyöhön lisätulonlähteenä. Joustavuuden olisi kuitenkin aina pohjattava EU:n lainsäädännössä taattujen perustavien sosiaalinormien ja työelämän perusnormien noudattamiseen.

1.8 ETSK yhtyy käsitykseen, että työsuhteen oikeudellinen luokittelu ja sen selkeä erottaminen aidosta itsenäisestä ammatinharjoittamisesta on keskeinen seikka niin yritysten kuin työntekijöiden oikeusvarmuuden takaamiseksi ja työntekijöiden oikeuksien ja suojelun varmistamiseksi. Tätä kysymystä lähestytään kuitenkin eri tavoin eri jäsenvaltioissa. Tiettyjä aihealueita koskevat oikeussäännökset, työriitojen johdosta annetut tuomioistuimen päätökset ja tiettyjä alustatyön piirissä olevia osa-alueita koskevat työehtosopimukset aiheuttavat nykyisen sääntelyn pilkkoutumista EU:ssa ja eroja alustatyöntekijöiden kohtelussa eri jäsenvaltioissa. On varmistettava, että sekä veroista että sosiaaliturvamaksuista oikeudellisesti vastaava työnantaja pystytään määrittämään yksiselitteisesti. Tämä on merkityksellistä myös kollektiivisten neuvottelumenettelyjen järjestämisen kannalta.

1.9 Euroopan unionissa ei voida soveltaa erilaisia sääntelyperiaatteita samoihin haasteisiin. ETSK kannattaa Euroopan komission lainsäädäntöehdotuksen tavoitetta puuttua näihin hyvin erilaisiin sääntelymalleihin, joita jäsenvaltioissa tavataan.

1.10 ETSK korostaa, että direktiivin uusien säännösten on perustuttava EU:n sosiaalialan säännöstöön ja että niihin on sisällytettävä selkeät määritelmät, jotka eivät saa olla ristiriidassa kulloisenkin jäsenvaltion oikeudellisen säännöstön, työehtosopimusten tai tuomioistuinten oikeuskäytännön kanssa. Direktiivin olisi oltava selkeä oikeudellinen kehys, jota mukautetaan jäsenvaltiotasolla niiden lakien ja käytäntöjen mukaisesti ja siten, että kannustetaan erityisesti soveltamaan kollektiivista neuvottelumenettelyä.

1.11 Käsillä olevassa lausunnossa käsitellään lisäksi erityisesti seuraavia ehdotetun direktiivin näkökohtia:

Luokitteluperusteet: ETSK korostaa, että säädösehdotuksen 4 artiklassa esitetyt luokitteluperusteet eivät vastaa digitaalisten markkinoiden dynaamista ja nopeaa kehitystä ja että ne edellyttäisivät lakkaamatta ajantasaistamista, jolloin ne jäisivät epämääräisiksi ja monitulkintaisiksi. Olisi asiallisempaa todeta, että työsuhteen olemassaoloa koskeva olettama on tulkittava niiden kulloistenkin työntekijöiden eduksi, jotka tarjoavat työvoimaansa ja/tai palvelujaan kyseisen digitaalisen alustan harjoittaman algoritmijohtamisen toimintojen eli ohjauksen, valvonnan ja/tai organisaatiovallan alaisina, ja näin ollen vahvistaa kriteerit näiden toimintojen mukaisesti. ETSK kannattaa sitä, että alustoilla on mahdollisuus saada työsuhteen olemassaoloa koskeva olettama kumottua.

1.12 ETSK huomauttaa, että algoritmijohtaminen erityisenä ulottuvuutena, joka vaikuttaa merkittävästi työntekijöihin, ei välttämättä ole sovellettavissa siihen, miten määritellään olettamus työsuhteen olemassaolosta, kun mukana on rekisteröityjä ammatinharjoittajia tai maakohtaisten ammattialajärjestöjen jäseniä, jos sellainen on toiminnassa.

1.13 **Algoritmijohtamista koskevat säännöt:** ETSK on samaa mieltä siitä, että algoritmijohtamisella on merkittävä vaikutus työoloihin ja -ehtoihin ja että sen tulisi olla avointa ja vastuullista niin työntekijöiden kuin yritysten näkökulmasta. Algoritminen johto valvoo, osoittaa tehtäviä, antaa suoria ohjeita, joilla rajoitetaan itsenäisyyttä, ja arvioi työntekijöitä, myös heidän suoriutumistaan ja käyttäytymistään, heidän rahallisia ansioitaan sekä työolojaan ja -ehtojaan, ja sen toiminnan seurauksena voi olla jopa irtisanominen. Direktiivissä olisi nimenomaisesti mainittava, että III luvussa vahvistettuja oikeuksia sovelletaan kaikkiin tilanteisiin, joissa algoritmijohtamista käytetään työpaikalla.

1.14 ETSK katsoo, että kaikille alustatyöntekijöille olisi taattava oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen ja noutaa omat tietonsa alustoilta. Tämä käsittää myös osaamista koskevat tiedot. Lisäksi olisi säädettävä mahdollisuudesta käyttää oikeutta saada automatisoitu tai osittain automatisoitu päätös uudelleenarvioiduksi. Ihmisten kuuluisi tehdä päätökset, jotka saattavat vaikuttaa merkittävästi työsuhteeseen. ETSK arvostaa sitä, että Euroopan komission säädösehdotus on mainitun suuntainen.

1.15 ETSK korostaa sen merkitystä, että sääntöjen noudattamista valvotaan tehokkaasti vahvistamalla tietosuojaviranomaisten ja työsuojeluviranomaisten välistä yhteistyötä, sekä tarvetta selventää vastuualueita, myös rajatylittävissä tilanteissa.

1.16 **Kollektiiviset oikeudet:** ETSK korostaa, että direktiivin 14 artiklassa olisi nimenomaisesti viitattava ammattiliittoihin, joilla on oikeus käydä työehtosopimusneuvotteluja. Lisäksi oikeus saada tietoja ja oikeus tulla kuulluksi sekä kollektiivinen neuvotteluoikeus olisi ulotettava koskemaan kaikkia alustatyöntekijöitä.

1.17 Direktiivillä olisi varmistettava alustatyöntekijöille oikeudenmukaiset irtisanomisprosessit sekä joukkoirtisanomistapauksiin liittyvät tiedotus- ja kuulemismenettelyt.

1.18 Euroopan osaamisohjelman tavoitteisiin viitaten ETSK korostaa, että on tärkeää, että alustatyöntekijät saavat mahdollisesti monilla eri kielillä asianmukaista koulutusta ja tietoa siitä, miten he pystyvät käyttämään kyseistä alustaa ja työskentelemään sen välityksellä, ja digitaalisten taitojensa parantamisesta.

2. **Johdanto ja taustaa**

2.1 Covid-19-pandemia on kiihdyttänyt alustatyön käyttöä ja tuonut entistä selvemmin esiin eräitä työmaailman muutoksia, jotka olivat jo käynnissä. ETSK on jo muussa yhteydessä korostanut, että alustatalous avaa mahdollisuuksia niin yrityksille kuin työntekijöille. Työtä välittävät digitaaliset alustat ovat lyöneet nopeasti itsensä läpi useilla talouden aloilla. Yrityksillä on mahdollisuus päästä uusille markkinoille, vähentää kustannuksia ja hyödyntää digitaaliteknologian alan innovaatioita sekä maailmanlaajuisen ja paikallisen työvoiman saatavuutta tehokkuuden kehittämiseksi ja tuottavuuden lisäämiseksi. Työntekijöillä on uusia tulonhankinta- ja työllistymismahdollisuuksia, jotka ovat yhä olennaisempia ja jopa kriittisen tärkeitä muita heikommassa asemassa oleville ryhmille, kuten nuorille, maahanmuuttajille ja naisille.

2.2 Työntekijöiden oikeuksiin, verotukseen, varallisuuden jakautumiseen ja kestävyysnäkökohtiin liittyy kuitenkin myös haasteita, joihin on puututtava Euroopan tasolla ([1]). Alustatyöstä on tulossa tärkeä osa digitaaliseen kehitykseen ja digitaaliseen siirtymään liittyvän taloudellisen toiminnan uutta tuotantokarttaa. ETSK on jo korostanut useissa, käsillä olevan lausunnon kannalta huomionarvoisissa aiemmissa lausunnoissaan ([2]) mahdollisuuksia ja riskejä ja kehottanut ryhtymään Euroopan tason sääntelytoimiin ja määrittelemään selkeästi työsuhteiden luokitteluperusteet, ohjaamaan algoritmien käyttöä sekä tarjoamaan mahdollisuuden nauttia sosiaalista suojelua, työsuojelua ja työelämän perusoikeuksia.

2.3 Monilla työtä välittävien monenkirjavien digitaalisten alustojen turvin työskentelevillä työntekijöillä on heikko taloudellinen asema, mikä lisää terveys- ja turvallisuusriskejä ([3]) ja työn epävarmuutta ([4]). Ilmiötä on vaikea määritellä tarkkojen ja nimenomaisten kansallisten maantieteellisten rajojen sisällä. Epätyypillisissä työsuhteissa olevia työntekijöitä koskevat yleiset suojelu- ja sosiaaliturvamekanismit ovat lisäksi heikentyneet useimmissa EU:n oikeusjärjestelmissä.

2.4 ETSK toteaa, että työaikajousto voi olla alustatyön myönteinen piirre ja että siihen suhtautuvat myönteisesti erityisesti ne, jotka turvautuvat alustatyöhön lisätulonlähteenä, mikä tarkoittaa erityisesti nuoria. Joustavuuden olisi kuitenkin aina pohjattava EU:n lainsäädännössä taattujen perustavien sosiaalinormien ja työelämän perusnormien noudattamiseen, ja sitä on mahdollista säännellä kansallisella lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla EU:n asiaankuuluvan oikeudellisen kehyksen perusteella. Tämä on erityisen tärkeää nuorille, joiden työjaksot ovat rikkonaisia, joiden tulot ovat vähäiset ja riittämättömät, ja joiden on hoidettava sosiaaliturvamaksunsa tulevia eläkkeitä varten ([5]).

2.5 Työtä välittävillä digitaalisilla alustoilla syntyvien ja kehittyvien työsuhteiden jäsenvaltiokohtaiset erot vaikeuttavat sellaiseen yhtenäiseen kansalliseen ratkaisuun pääsemistä, jota tarvittavan sosiaalisen suojelun, vaadittavien työterveys- ja työturvallisuustoimenpiteiden, riittävien tulojen, asianmukaisten työaikasääntöjen ja asiallisten työolojen ja -ehtojen tarpeen tunnustaminen edellyttää. Nämä erilaiset työelämän suhteiden muodot ja kansallisen tason heikko yksilöllinen ja kollektiivinen turva moninkertaistuvat EU:n tasolla. Tämä aiheuttaa sosiaalista polkumyyntiä ja epäreilua kilpailua, jotka uhkaavat vakavasti eurooppalaisten ja kansallisten työsuojelunormien tehokkuutta.

([1]) EUVL C 286, 16.7.2021, s. 70, kohta 2.7.
([2]) EUVL C 429, 11.12.2020, s. 17, EUVL C 220, 9.6.2021, s. 1, EUVL C 194, 12.5.2022, s. 50, EUVL C 517, 22.12.2021, s. 61, EUVL C 286, 16.7.2021, s. 70.
([3]) JRC COLLEEM II Survey -kyselytutkimus.
([4]) Euroopan komission tutkimus (2021).
([5]) Euroopan nuorisofoorumi, Position paper on Platform work.

2.6 Työtä välittävät digitaaliset alustat voidaan jakaa karkeasti kahteen luokkaan: verkkopohjaiset alustat ja paikan päällä toimivat alustat. Niiden volyymi vaihtelee. Alusta-alan pk-yrityksillä on muita haasteita, jotka on otettava huomioon: muun muassa ne, jotka liittyvät infrastruktuurikustannuksiin ja hallinnollisiin rasitteisiin sekä digitalisaatioon sopeutumiseen.

2.7 Verkkoalustoja käyttävien työnantajien lukuun työskentelevien henkilöiden määrä kasvaa jatkuvasti, ei ainoastaan Euroopan unionissa vaan koko maailmassa ([6]). Kuten ILO ja Eurofound ovat tuoneet julki, perinteisten yritysten kohtaamiin haasteisiin kuuluu vilpillinen kilpailu alustojen taholta, joista osa ei ole tavanmukaisten vero- ja muiden työvoimaa koskevien säännösten alaisia. Lisäksi huomattava osa oikeuskäytännöstä osoittaa, että eräiden digitaalisten alustojen kilpailuetu rakentuu liiketoimintamallille, jossa tavoitteena on välttää voimassa olevassa sosiaali-, ympäristö- tai talouslainsäädännössä säädetyt velvoitteet ([7]). Tämä strategia ei edistä taloudellisen pohjan kestävyyttä pitkällä aikavälillä ja haittaa reilua kilpailua erityisesti suurten ja mikro- tai pienikokoisten alusta-alan yritysten välillä.

2.8 EU:n voimakkaasti tukeman digitaalisen siirtymän myötä tulevaisuudessa yhä useammat alat ja ammatit joutuvat tekemisiin ”verkkoalustojen” mallin kanssa. ETSK on toistuvasti korostanut ([8]), että sisämarkkinoiden asianmukaisen sääntelyn noudattamista on valvottava ja sääntelyä on vahvistettava varmistamalla tasapuoliset toimintaedellytykset kaikille toimijoille ja että digitalisaation tulee hyödyttää niin työtekijöitä kuin yrityksiä. On olennaisen tärkeää kehittää sääntelykehys, jolla varmistetaan turvalliset, oikeudenmukaiset ja terveelliset työympäristöt ja -olosuhteet, joissa oikeudet, vastuut ja velvollisuudet on määritetty selkeästi.

2.9 Kaikilla työntekijöillä on oikeus oikeudenmukaisiin ja säällisiin työoloihin ja -ehtoihin. Tämä on kansainvälisen työoikeuden ja EU:n lainsäädännön perusperiaate. Työntekijällä on direktiivin 2019/1152 4 artiklan mukaisesti oikeus saada työnantajalta tiedot työsopimuksen tai työsuhteen olennaisista seikoista. Alustan palveluksessa oleviin työntekijöihin on sovellettava samoja työlainsäädännön säännöksiä, jotka ovat voimassa siinä maassa, jossa palvelu toimitetaan.

2.10 Työntekijän määritelmän selkeyttäminen ja sen erottaminen aidosti itsenäisestä ammatinharjoittajasta ovat siten keskeisessä asemassa. Ehdotetun direktiivin koko sääntelykehyksen tehokkuus ja vaikuttavuus riippuu näiden määritelmien selkeydestä. Edellä mainitut tutkimukset ([9]) osoittavat, että monissa tapauksissa työntekijöitä pyydetään rekisteröitymään itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi, ja haasteena on välttää näennäistä itsenäistä ammatinharjoittamista. Työntekijöiden olisi saatava käyttöönsä tarvittavat tiedot voidakseen valita, haluavatko he olla aidosti itsenäisiä ammatinharjoittajia vai eivät. Euroopan komission tutkimus, johon viitataan komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa Assessment Report on improving working conditions in platform work, osoittaa, että arviolta 5,5 miljoonaa alustatyöntekijää luokitellaan virheellisesti itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi.

2.11 Työsuhteiden oikeudellista luokittelua käsitellään jäsenvaltioissa eri tavoin. Työsuhteiden oikeudelliseen luokitteluun liittyvien virheiden riski johtuu pääasiassa siitä, että kansallisissa oikeusjärjestelmissä on niukasti lainsäädäntöä ja että tilanne on juridisesti epäselvä. Toistaiseksi yksikään jäsenvaltio ei ole käsitellyt alustatyön oikeudellista luokittelua kattavasti. Jotkin jäsenvaltiot (Italia, Espanja ja Ranska) ovat valinneet alakohtaiset lainsäädäntötoimet, joissa keskitytään kuljetus- ja jakelualan alustoihin. Monet jäsenvaltiot (Belgia, Saksa, Kreikka, Espanja, Ranska, Irlanti, Italia, Alankomaat ja Ruotsi) ovat yrittäneet selventää luokittelultaan epävarmoja työelämän suhteita lainsäädännöllä, hallinnollisilla säädöksillä tai oikeuskäytännöllä, mutta niissä viitataan yleisiin työmarkkinatilanteisiin eikä oteta huomioon alustatyön erityispiirteitä. Italiassa ja Espanjassa työehtosopimusneuvottelut ovat olleet keskeisessä asemassa, ja niissä on tehty erityisiä sopimuksia ja pöytäkirjoja, joissa on ennakoitu tiettyjä oikeussäännöksiä.

2.12 Käsitystä, että eri EU-maiden nykyinen kansallisen tason sääntelyjärjestelmä ei nykyisellään sovellu digitaalisten alustojen kautta tapahtuvan työn eri profiilien sääntelyyn, tukee työntekijöiden ja/tai heidän ammattijärjestöjensä edustajien vireille panemien oikeudenkäyntien määrä – lähes 100 – sekä monien Euroopan maiden oikeuslaitoksen ratkaisujen vaihtelevuus. Ratkaisut jakautuvat niihin, joissa vahvistetaan työ luonteeltaan itsenäiseksi ammatinharjoittamiseksi, ja yhä

([6]) ILO:n raportti The role of digital labour platforms in transforming the world of work; Eurofoundin raportti (2018); Euroopan komission yksiköiden valmisteluasiakirja, jonka sisältämien tietojen mukaan määrä ja liikevaihto kolminkertaistuivat pandemian aikana (ILO:n tietojen mukaan EU:ssa kirjattiin 12 miljardin liikevaihto vuonna 2020); CEPS:n loppuraportti (2021); Digital Labour Platforms in the EU; EAY:n tutkimuslaitoksen ETUI:n tutkimus (2021); The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions.

([7]) EUVL C 123, 9.4.2021, s. 1, kohta 3.2.7.

([8]) EUVL C 440, 6.12.2018, s. 1, EUVL C 123, 9.4.2021, s. 1, EUVL C 286, 16.7.2021, s. 70, EUVL C 367, 10.10.2018, s. 15.

([9]) Ks. alaviite 6.

enenevässä määrin niihin, joissa tunnustetaan työn työsuhteenomaisuus, sekä sellaisiin, joissa kyseisen nimenomaisen tapauksen katsotaan olevan oikeudellisesti välitilassa ([10]). Vaikka nämä menettelyt ovat usein johtaneet ristiriitaisiin tuloksiin, ne koskevat useimmiten kuljetus- ja lähettipalveluita (paikan päällä suoritettavia alustapalveluja) ja useimmissa niistä asetutaan kannalle, jonka mukaan alustoilla työskentelevät henkilöt on määriteltävä työntekijöiksi (erityisesti kuljetus- ja jakelualoilla, missä on luultavasti eniten sopimussuojaa ja ammattijärjestöjen tuomaa suojaa).

2.13 Toinen keskeinen kysymys liittyy algoritmijohtamisen vaikutukseen työoloihin ja -ehtoihin, mikä on olennainen osa työtä välittävien digitaalisten alustojen liiketoimintamallia ([11]). Huomiota olisi kiinnitettävä algoritmien avoimuuden ja vastuuvelvollisuuskysymysten varmistamiseen työntekijöiden ja yritysten näkökulmasta.

2.14 Yksittäiset jäsenvaltiot (Italia ja Espanja) ovat toteuttaneet toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi toteuttamalla säädöshankkeita, joissa kiinnitetään erityistä huomiota työpaikoilla sovellettavaan algoritmijohtamiseen. Useat jäsenvaltiot (Itävalta, Belgia, Kypros, Tšekki, Tanska, Viro, Suomi, Saksa, Irlanti, Latvia, Liettua, Luxemburg, Alankomaat ja Ruotsi) käsittelevät algoritmijohtamiseen liittyviä kysymyksiä toteuttamalla toimenpiteitä yksityisyyden suojaa, tietosuojaa ja syrjimättömyyttä koskevien toimintapolitiikkojen puitteissa. Monissa maissa (Ranska, Italia, Alankomaat, Puola ja Luxemburg) tuomioistuimet ovat antaneet asian kannalta merkittäviä päätöksiä ([12]). EU:n nykyisen sääntelyn pilkkoutuneisuus aiheuttaa myös sen, että eri maissa toimiviin työtä välittäviin digitaalisiin alustoihin sovelletaan erilaisia säännöksiä. Kun otetaan huomioon alustatalouden joustava, nopealiikkeinen ja alati muokkautuva luonne, yhteisen lähestymistavan puuttuminen vaikeuttaa tasapuolisten toimintaedellytysten ylläpitämistä jäsenvaltioiden välillä.

2.15 Tässä yhteydessä on perusteltua suhtautua myönteisesti EU:n toimielinten aloitteeseen, joka kytkeytyy erityisesti Euroopan komission 9. joulukuuta 2021 esittämään toimenpidepakettiin, jonka avulla on määrä parantaa työoloja ja -ehtoja verkkoalustoilla Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin täytäntöönpanon yhteydessä. Euroopan komission aloitteessa todetaan, että on kiireellisesti puututtava jäsenvaltioiden välisiin eroihin kohtelussa, toimittava edellä kuvattujen ongelmallisten näkökohtien suhteen ja esitettävä säädösehdotus, joka on muodoltaan direktiivi.

3. **Yleistä**

3.1 ETSK kannattaa komission päätöstä laatia ehdotus direktiiviksi, jonka soveltamisala ulotetaan koskemaan alustapohjaista työtä, jota voidaan tehdä sekä verkkopohjaisten verkkoalustojen kautta (esim. lakiasiainpalvelut, käännöspalvelut, freelancerit jne.) että sellaisten paikan päällä toimivien alustojen kautta, jotka edellyttävät työntekijältä fyysistä palvelusuoritusta (esim. taksit, toimitukset, kotipalvelut). Kuten direktiiviehdotuksen johdanto-osan 49 kappaleessa yksiselitteisesti todetaan, se, että tarvitaan direktiivi ei-sitovien oikeudellisten välineiden sijasta, on perusteltua, koska tilanteet, työolot ja -ehdot ja lainsäädäntö vaihtelevat suuresti jäsenvaltioittain, erityisesti kun on kyse muodollisesta ja todellisesta kattavuudesta sekä sosiaalisen suojelun järjestelmien asianmukaisuudesta ja avoimuudesta, varsinkin kun jäsenvaltiot edellyttävät tasoiltaan erilaista sosiaalista suojelua. Se, että tällainen työ luokitellaan yhä useammissa oikeustapauksissa ja tuomioissa työsuhteeksi, osoittaa selvästi, että asiaa ei ole säännelty riittävän yksiselitteisesti edes yksittäisissä kansallisissa oikeusjärjestelmissä. Näin ollen tavoitetta digitaalisten alustojen välityksellä tehtävän työn työolojen ja -ehtojen parantamisesta ei voida riittävällä tavalla saavuttaa jäsenvaltioiden toimin, vaan se voidaan toissijaisuusperiaatteen mukaisesti saavuttaa paremmin EU:n tasolla.

([10]) Työn työsuhdeluonteen vahvistavista tuomioista voidaan mainita esimerkkinä Ranskan korkeimman oikeuden (*Cour de Cassation*) tuomio *(Chambre sociale*, nro 374, 4. maaliskuuta 2020), jossa todettiin Uber-kuljettajan tekemän työn työsuhdeluonne; Espanjan korkeimman oikeuden tuomio *(Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia* 40/2020, 17. tammikuuta 2020), jossa todettiin kuljettajien ja Deliveroo-alustan välisen työsuhteen työsuhdeluonne; Barcelonan tuomioistuimen 13. tammikuuta 2021 antama tuomio, jossa todettiin kokonaista 748 tavaralähetin työn työsuhdeluonne. Viimeksi mainitun tuomion mukaan on tutkittava uusia merkkejä, joiden perusteella voidaan arvioida suhteen luonnetta. Tällöin voidaan päätellä, että työtuntien joustavuus on joka tapauksessa seurausta valinnasta, jolla pyritään määrittämään yrityksen kannalta kannattavimmat työajankohdat. Sen tarkoituksena ei missään tapauksessa ole tavaralähettien työ- ja yksityiselämän parempi yhteensovittaminen, minkä vuoksi tavaralähettejä on pidettävä työntekijöinä. Näiden tuomioiden lisäksi Belgiassa, Italiassa ja Alankomaissa annetuissa tuomioissa on todettu, että työsuhteessa ei ole kyse itsenäisestä ammatinharjoittamisesta, kun tavaralähettien väitetty vapaus palvelun konkreettisessa suorittamisessa suhteutetaan todelliseen tilanteeseen.

([11]) Commission Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work.

([12]) Commission Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work.

3.2 Direktiiviehdotuksen johdanto-osan 9 kappaleessa todetaan perustellusti, että ”[j]os alusta toimii useassa jäsenvaltiossa tai yli rajojen, on usein epäselvää, kuka alustatyötä tekee ja missä. Kansallisilla viranomaisilla voi myöskin olla vaikeuksia saada tietoja työtä välittävistä digitaalisista alustoista, esimerkiksi alustatyötä tekevien henkilöiden lukumäärästä tai heidän ammattiasemastaan tai työoloistaan. Tämä vaikeuttaa esimerkiksi työlainsäädäntöä tai sosiaaliturvaa koskevien sääntöjen noudattamisen valvontaa”. ETSK on jo aiemmin huomauttanut ([13]), että olisi tarpeen perustaa jokaiseen jäsenvaltioon rekisteri alustoista ja volyymiltaan suuret ja pienet alustat kattava Euroopan laajuinen tietokanta.

3.3 Nämä oikeudelliset epävarmuustekijät saattavat tietyissä olosuhteissa suosia pimeän työn muotojen syntymistä ja yleistymistä sekä valitettavia hyväksikäyttötilanteita ja kilpailua työntekijöiden välillä. Heihin saattaa kohdistua laittomia alihankintakäytäntöjä. Nämä työntekijät ovat useissa tapauksissa maahanmuuttajia, jotka ovat objektiivisesti katsoen heikossa asemassa ja jotka eivät tiedä säädetyistä vähimmäissuojaa koskevista oikeuksista. Ehdotettu direktiivi ei sisällä alihankintaa koskevaa säännöstä, joten se ei tarjoa näille alustatyöntekijöille minkäänlaista suojaa näitä käytäntöjä vastaan ([14]).

3.4 Komission ehdotuksen teksti on kuitenkin monilta osin epämääräinen, yleisluonteinen ja monitulkintainen. Siinä ei oteta huomioon sosiaalisten oikeuksien ja työelämän perusoikeuksien suojelua ja takaamista koskevia tavoitteita, jotka on esitetty selkeästi johdanto-osan kappaleissa, erityisesti ajatellen digitaalisten alustojen kautta toimivan työntekijän määritelmää (2 ja 5 artikla) eikä työntekijöiden ja ammattiyhdistysten edustajien oikeutta saada tietoja ja tulla kuulluiksi (9 artikla, jossa kuitenkin viitataan nimenomaisesti ainoastaan direktiiviin 2002/14/EY). Ensinnäkin on huomattava, että direktiiviehdotuksessa työntekijöiden oikeuksien suojelu rinnastetaan usein elinkeinovapauden periaatteen kanssa. Työntekijöiden oikeudet ja perusvapaudet on turvattava asianmukaisesti noudattaen lainsäädäntöä ja Euroopan unionin perusoikeuskirjaa.

3.5 ETSK pitää tarpeellisena, että direktiiviin sisällytetään työoloja ja -ehtoja sekä sosiaaliturvaa koskevia erityissäännöksiä, jotka perustuvat syrjimättömyysperiaatteeseen myös samalla alalla työskentelevien samankaltaisten ja vertailukelpoisten työntekijöiden kesken. Näin edistettäisiin yhtenäisen sopimussuojan kehittämistä aloille ja torjuttaisiin erimuotoista sosiaalista ja verotuksellista polkumyyntiä.

3.6 ETSK suhtautuu myönteisesti komission ehdottamiin toimiin, joilla tuetaan hyvien käytäntöjen jakamista komission keskinäistä oppimista koskevan ohjelman puitteissa sekä Euroopan työviranomaisen toiminnan tukemista sen toimeksiannon puitteissa. Niin ikään toimitaan jäsenvaltioiden tukemiseksi sosiaaliturvan yhteensovittamista koskevien sääntöjen soveltamisessa ja niitä koskevassa ohjeistuksessa, tarvittaessa ja EU:n ohjelmien (kuten Horisontti Eurooppa -puiteohjelman) kautta ([15]).

3.7 ETSK katsoo, että direktiiviehdotuksessa olisi esitettävä selkeät viitekriteerit ja -periaatteet, jotka ohjaavat jäsenvaltioiden lainsäätäjiä ja kannustavat työehtosopimusneuvotteluihin, jotta vahvistetaan säännöt, jotka tarjoavat varmuutta, turvallisuutta ja ennustettavuutta pitkälle digitalisoituneeseen tuotantoympäristöön. Näillä säännöillä on pyrittävä luomaan tasapuoliset toimintaedellytykset työtä välittävien digitaalisten alustojen ja muiden kuin verkon kautta toimivien palveluntarjoajien välille. Ne eivät saisi olla ristiriidassa oikeudellisen säännöstön kanssa, ne eivät saisi muuttaa niiden sääntöjen sisältöä ja soveltamisalaa, joissa määritellään palvelusuhteen luonne kansallisten lakien, työehtosopimusten, kansallisten luokittelujärjestelmien tai yksittäisten jäsenvaltioiden tuomioistuinten oikeuskäytännön mukaisesti, eivätkä ne saisi heikentää yritysten välistä reilua kilpailua.

3.8 ETSK pitää myös tarpeellisena varmistaa ”perinteisten” yritysten ja algoritmiseen tiedonhallintaan perustuvia digitaalisia valvontakeinoja käyttävien yritysten yhdenvertainen kohtelu niiden välisen avoimen ja rehdin kilpailun pohjalta ja selventää kyseisillä aloilla palveluja tarjoavien ja/tai toimintaa harjoittavien työntekijöiden työntekijäasemaa. ETSK suhtautuu myönteisesti myös komission tavoitteeseen selkeyttää aidosti itsenäisten ammatinharjoittajien asemaa ja tukea näitä. ”Tarvittaessa itsenäiset ammatinharjoittajat saavat myös apua ammattiasemansa määrittämiseen.” Direktiivin odotetaan vahvistavan itsenäisten ammatinharjoittajien itsemääräämisoikeutta ja tukevan heidän kykyään hyödyntää yrittäjän aseman luomia mahdollisuuksia, esimerkiksi oman asiakaskunnan hankkimista. Aidosti itsenäisenä ammatinharjoittajana jo toimivat taas saavat säilyttää ammattiasemaansa liittyvät edut ([16]).

([13]) EUVL C 429, 11.12.2020, s. 173, kohta 1.15.

([14]) Fairwork-yhteistyöhankkeen raportti (2021); Fairwork response to the European Commission’s Proposal for Directive on Platform Work.

([15]) Ks. komission tiedonanto.

([16]) COM(2021) 761 final, 9.12.2021, Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Paremmat työolot vahvemmassa sosiaalisessa Euroopassa: digitalisaation hyödyntäminen huomisen työelämässä, tekstilaatikko sivulla 11.

3.9 Siksi on ratkaisevan tärkeää, että soveltamisalaa (1 artikla) kehitetään ja että siitä tehdään vähemmän monitulkintainen, jotta varmistetaan, että direktiiviä sovelletaan kaikkiin työtä välittäviin digitaalisiin alustoihin. On tarpeen yksilöidä selkeästi todellinen ja oikeudellisesti vastuussa oleva työnantaja myös veroja ja sosiaaliturvamaksuja ajatellen sekä työehtosopimusneuvotteluprosessien järjestämistä silmällä pitäen ottaen huomioon volyymiltaan mikro- ja pienikokoisten alustojen erityispiirteet.

Viittaus yksityishenkilöiden tekemän työn organisointiin voi jättää tietyt digitaaliset alustat määritelmän ulkopuolelle, mikä ei ole toivottavaa.

4. **4 luku – Erityistä**

4.1 Käsillä olevassa lausunnossa tarkastellaan erityisesti seuraavia ehdotetun direktiivin näkökohtia:

— palkansaajaksi luokittelun perusteet

— algoritmijohtaminen

— kollektiiviset oikeudet.

4.2 *Luokitteluperusteet*

4.2.1 Säädösehdotuksen 4 artiklassa esitetään perusteet, joiden nojalla työssä oletetaan olevan kyse työsuhteesta. ETSK toteaa, että ehdotettujen kriteerien olisi heijastettava digitaalisten markkinoiden dynamiikkaa sekä liiketoimintamallien ja työmenetelmien kehitystä ja että niitä olisi tarpeen päivittää taukoamatta. Komiteasta on valitettavaa huomata, että 4 artiklassa esitetyissä perusteissa keskitytään edelleen pääasiassa digitaalisen alustan välityksellä toteutettavan työntekijöiden työsuoritusten valvonnan eri muotoihin. ETSK katsoo, että työntekijöiden suojelun kytkeminen valvonnan harjoittamiseen ei kuvaa riittävästi alustan ja työntekijöiden välistä vallan epätasapainoa eikä anna tarpeeksi mahdollisuuksia korjata sitä.

4.2.2 Lisäksi säädösehdotuksen 4 artiklassa jätetään alustoille liikaa harkintavaltaa päätöksissä – koska työsuhdeolettama edellyttää ainakin kahden viidestä kriteeristä täyttyvän –, mutta jatkuvasti muuttuvassa tilanteessa nämä kriteerit olisi helppo kiertää. ETSK katsoo, että selkeästi määritelty työntekijän asema, myös niille, joiden työaika on tuntimäärältään pieni, takaisi oikeuden sosiaaliseen suojeluun, terveyteen ja turvallisuuteen, järjestäytymisoikeuden ja oikeuden kollektiiviseen neuvottelumenettelyyn tehdyn työajan osalta ja takaisi siten tarvittavan joustavuuden.

4.2.3 Kriteereissä olisi puututtava täsmällisemmin työelämän normien heikkenemisen riskiin. Tätä varten olisi toivottavaa, että työsuhdeolettamaa varten olisi yksi ainoa kriteeri, joka alustan on mahdollista saada kumotuksi 5 artiklan perusteella. Todistustaakka olisi tällöin digitaalisella alustalla, jonka olisi osoitettava työsuhteen itsenäisen ammatinharjoittamisen luonne. ETSK kannattaa Euroopan komission ehdotusta, jonka mukaan on verkkoalustojen asiana pyrkiä saamaan työsuhdeolettama kumotuksi.

4.2.4 Myös itsenäisiä ammatinharjoittajia ja aitoa itsenäistä ammatinharjoittamistoimintaa, jota ei ole määritelty direktiivissä, on toki suojeltava asianmukaisesti. Alustatyöllä on monia eri muotoja, eikä niitä voida luokitella yhteen ainoaan ryhmään. On olemassa työn muotoja, joiden voidaan katsoa olevan työsuhteen kaltaisia, ja on olemassa työn muotoja, jotka edellyttävät ammattitaitoisia ammattilaisia, jopa korkean osaamistason omaavia työntekijöitä, jotka eräissä maissa ovat verrattavissa ammattirekistereihin merkittyihin henkilöihin tai kansallisiin ammattialajärjestöihin kuuluviin henkilöihin. Algoritmijohtaminen erityisenä ulottuvuutena, joka vaikuttaa merkittävästi työntekijöihin, ei välttämättä ole sovellettavissa siihen, miten työsuhdeolettama määritellään, kun kuvassa on mukana rekisteröityjä ammatinharjoittajia tai maakohtaisten ammattialajärjestöjen jäseniä, jos sellaisia on toiminnassa.

4.2.5 Sen vuoksi olisi asianmukaisempaa todeta, että työtä välittäviin digitaalisiin alustoihin sovellettavan työsuhdeolettaman tarkoituksena on hyödyttää niitä yksittäisiä työntekijöitä, jotka tarjoavat työvoimaansa ja/tai palvelujaan digitaalisen alustan harjoittamaan algoritmijohtamiseen kuuluvan ohjauksen, valvonnan ja/tai organisaatiovallan alaisena.

Alustojen pitäisi voida saada työsuhdeolettama kumotuksi osoittamalla, etteivät ne käytä edes välillisesti tai epäsuorasti taloudellisen organisointivallan keinoja säädelläkseen työn tekijän tarjoaman palvelun tai työn tuottamista ([17]).

([17]) Ks. määritelmä kilpailuoikeutta ja työehtosopimusneuvotteluja koskevien komission suuntaviivojen johdanto-osan 30 kappaleessa: iii) palveluun kuuluu välttämättömänä ja olennaisena osana yksityishenkilöiden tekemän työn organisointi riippumatta siitä, tehdäänkö työ verkossa vai tietyssä paikassa. Alustat, jotka eivät organisoi yksityishenkilöiden työtä vaan ainoastaan tarjoavat keinon, jonka välityksellä yksin työskentelevät itsenäiset ammatinharjoittajat voivat tavoittaa loppukäyttäjät, eivät ole työtä välittäviä digitaalisia alustoja. Esimerkiksi alustaa, joka ainoastaan kokoaa yhteen ja näyttää tietyllä alueella saatavilla olevat palveluntarjoajat (esim. putkiasentajat) ja antaa asiakkaille mahdollisuuden käyttää halutessaan näiden palveluja, ei pidetä työtä välittävänä digitaalisena alustana, koska se ei organisoi palveluntarjoajien työtä.

4.2.6 Työn työsuhdeluonteen toteavissa, muun muassa ylimpien kansallisten tuomioistuinten antamissa tuomioissa yleinen argumentti on se, että työntekijän toimittaman palvelun suorittaminen on kokonaan verkkoalustan ja nimenomaisesti algoritmisen johdon valvonnan alaisuudessa. Tämä todellakin osoittaa, että palvelun toimittamiseksi suoritettu työ on täysin integroitu alustan liiketoimintaan. Tämä seikka itsessään vahvistaa tarvetta tasapainottaa edellä mainittua valvontavaltaa tarjoamalla riittävät yksilölliset ja kollektiiviset takeet kaikille työntekijöille, jotka tarjoavat digitaalisten alustojen välityksellä työvoimaansa ja/tai palvelujaan.

5. **Algoritmijohtamista koskevat erityishuomiot ja suositukset**

5.1 Algoritminen johto prosessoi merkittäviä määriä dataa, valvoo, osoittaa tehtäviä, antaa suoria ohjeita, joilla rajoitetaan itsenäisyyttä, ja arvioi työntekijöitä, myös heidän suoriutumistaan ja käyttäytymistään, heidän rahallisia ansioitaan sekä työolojaan ja -ehtojaan, ja sen toiminnan seurauksena voi olla jopa irtisanominen. ETSK on tyytyväinen siihen, että direktiiviehdotuksessa omaksutaan yleisen tietosuoja-asetuksen periaatteet. Yleisen tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaisesti direktiivissä olisi selkeästi kiellettävä arkaluonteisten henkilötietojen, kuten poliittisten mielipiteiden ja ammattijärjestön jäsenyyden, käsittely. Direktiivissä olisi nimenomaisesti todettava, että III luvussa vahvistettuja oikeuksia sovelletaan kaikissa algoritmijohtamisen tapauksissa myös silloin, kun alusta pystyy osoittamaan, että se ei käytä edes välillisesti tai epäsuorasti taloudellisen vaikuttamisen keinoja säädellä työntekijän tarjoaman palvelun toimittamista, minkä vuoksi alusta olettaa, että työsuhdetta ei ole olemassa.

5.2 Työtä välittävien digitaalisten alustojen käyttämät järjestelmät perustuvat useissa tapauksissa tekoälyyn. Koska alustojen on noudatettava sekä direktiivin että tekoälysäädöksen säännöksiä (tuote-markkinasääntelyä), ETSK kehottaa komissiota tekemään ehdotettuun direktiiviin ja tekoälysäädökseen ristiinviittauksia, jotta vältetään tai selvitetään mahdolliset epäjohdonmukaisuudet ja aukot sääntelyssä.

5.3 ETSK kehottaa jälleen kerran ([18]) komissiota selkeyttämään kaikkien osapuolten vastuualueita terveyden ja turvallisuuden, tietosuojan, vakuutusten ja oikeudellisen vastuun aloilla, jotta voidaan arvioida, mukauttaa ja yhdenmukaistaa voimassa olevia säännöksiä. ETSK on jo todennut, että alustojen käyttämät algoritmit olisi rinnastettava tavanomaisen työn suullisiin tai kirjallisiin ohjeisiin ([19]).

5.4 Oikeus tarkistaa automatisoitu tai osittain automatisoitu päätös on erittäin tervetullut seikka. ETSK katsoo kuitenkin, että tämän oikeuden toteuttamiseksi käytännössä komission olisi lisättävä säännöksiä, joissa työtä välittäviä digitaalisia alustoja vaaditaan a) kehittämään algoritmejaan ja järjestelmiään siten, että turvallisuusnäkökohdat on otettu huomioon jo niiden suunnittelussa, ja b) ehdotetun tekoälysäädöksen logiikan mukaisesti harkitsemaan säännöksiä, joissa työtä välittäviä digitaalisia alustoja vaaditaan käymään läpi algoritmiensa vaatimustenmukaisuusarviointi, ei ainoastaan ennen niiden käyttöönottoa, vaan myös silloin, kun työntekijä tarjoaa työvoimaa tai palvelua. Vaatimustenmukaisuusarviointi olisi suoritettava soveltaen monialaista toimintatapaa, jotta edistetään ammattijärjestöjen, alustan sekä työvoima-, sosiaaliturva- ja muiden asiaankuuluvien viranomaisten nimeämien asiantuntijoiden suorittamaa yhteistä arviointia. Jos algoritmipohjaisen päätöksen tarkistamisessa syntyy ristiriita, työntekijöillä olisi oltava mahdollisuus käyttää riippumatonta välimiesmenettelyä.

5.5 ETSK katsoo kuitenkin, että 8 artiklassa olisi säädettävä, että ammattijärjestö voi edustaa työntekijää ihmisen suorittamassa merkittävän päätöksen arvioinnissa.

5.6 Koska alustatyömalli perustuu asiakkaiden arvosteluihin, alustatyöntekijöillä olisi oltava mahdollisuus siirtää ja käyttää arvosteluja, jotka ovat keskeinen osa tietoaineistoa, eri alustojen välillä. ETSK katsoo, että oikeus tietojen siirrettävyyteen olisi taattava kaikille alustatyöntekijöille. Sitäkin tärkeämpää on, että direktiivissä taataan työntekijöiden mahdollisuus käyttää profiiliaan ja taitojaan saadakseen työtä alustatalouden ulkopuolella.

5.7 Komission ehdotuksen tuloksekkuus riippuu sen tehokkaasta täytäntöönpanosta. Direktiiviehdotuksessa edellytetään tietosuoja- ja työvoimaviranomaisten yhteistyötä. ETSK haluaa kuitenkin kiinnittää komission huomion siihen, että monissa maissa tietosuojaviranomaisten tehtävänä ei ole työelämään liittyvien kysymysten perusteellinen tutkiminen tai toisinpäin, etenkään valvonnan ja muutoksenhaun osalta. ETSK kehottaa sen vuoksi komissiota selventämään edelleen toimivallan jakoa, rajatylittävät näkökohdat mukaan luettuina, ja ottamaan työsuojeluviranomaiset huomioon.

([18]) EUVL C 429, 11.12.2020, s. 173.
([19]) EUVL C 429, 11.12.2020, s. 173, kohta 1.8.

6. **Kollektiiviset oikeudet**

6.1 Täytäntöönpanoa koskevassa luvussa direktiivin 14 artiklassa viitataan työntekijöiden edustajiin, ei ammattijärjestöihin. Tämä on kriittinen kysymys, koska on tärkeää viitata nimenomaisesti ammattijärjestöjen edustajiin, jotta vältetään näennäisliittojen perustaminen ja annetaan työntekijöille oikeus kollektiiviseen edustukseen myös riitatilanteissa.

6.2 ETSK toteaa, että direktiivissä säädetään oikeudesta saada tietoja ja tulla kuulluksi. Direktiivin 9 artiklassa viitataan kuitenkin vain yleisistä puitteista annettuun direktiiviin 2002/14/EY. Olisi myös viitattava suoraan yritysten luovutuksia koskevaan direktiiviin 2001/23/EY, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevaan direktiiviin 98/59/EY ja eurooppalaisen yritysneuvoston perustamista koskevaan direktiiviin 2009/38/EY. ETSK panee merkille, että 10 artiklassa, jolla direktiivin III luvussa säädetyt työelämän oikeudet ulotetaan koskemaan kaikkia alustatyöntekijöitä (myös niitä, joilla ei ole työsuhdetta), ei oteta huomioon 9 artiklassa säädettyjä oikeuksia saada tietoja ja tulla kuulluksi. Niiden poisjättäminen ei ole perusteltua. Tiedonsaantia ja kuulluksi tulemista koskevat oikeudet on määriteltävä selkeämmin, jotta voidaan tukea kollektiivista neuvottelumenettelyä, joka on tunnustettava myös kaikille alustatyöntekijöille kuuluvaksi oikeudeksi ([20]).

6.3 ETSK korostaa, että työntekijöiden edustajien oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi (9 artikla) on taattava myös niiden parametrien, sääntöjen ja ohjeiden osalta, jotka ovat algoritmien tai tekoälyjärjestelmien perustana ja jotka vaikuttavat päätöksentekoon tai sellaisten päätösten tekemiseen, jotka voivat vaikuttaa työoloihin ja -ehtoihin, työhön pääsyyn ja työpaikan säilymiseen, profilointi mukaan luettuna.

6.4 ETSK toteaa, että alustatyöntekijöiden olisi saatava asianmukaista ja nimenomaista koulutusta monilla Euroopan eri kielillä siitä, miten he voivat käyttää verkkoalustaa ja työskennellä sen avulla, ja että heille olisi annettava koulutusta asiaankuuluvan digitaalisen osaamisen hankkimiseksi. Kuten komitea korostaa aikaisemmassa lausunnossaan ([21]), digitaalisen koulutuksen toimintasuunnitelman 2021–2027 täytäntöönpanossa on varmistettava tehokas työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu ja sidosryhmien kuuleminen, työntekijöiden oikeuksien ja työntekijöiden tiedonsaamis-, kuulluksitulemis- ja osallistumisoikeuden kunnioittaminen ja toteuttaminen sekä työntekijöiden valmiudet kehittää digitaalisia taitojaan ja yrittäjyystaitojaan erityisesti ammatillisen koulutuksen, aikuiskoulutuksen ja työntekijöiden koulutuksen avulla, jotta pystytään paikkaamaan yritysten kohtaamia osaamisvajeita.

6.5 Kuten komitea on todennut aikaisemmassa lausunnossaan, ETSK muistuttaa todenneensa tutkimuksessaan, että kun otetaan käyttöön uutta teknologiaa, kuten robotteja tai älykkäitä koneita, on tärkeää tiedottaa siitä työntekijöiden edustajille ja kuulla näitä etukäteen sekä käydä kollektiivisia neuvotteluja mainitusta teknologiasta aiheutuviin muutoksiin sopeutumisen helpottamiseksi ([22]). Komitea muistuttaa myös siitä, että eurooppalaisista yritysneuvostoista annetussa direktiivissä säädetään kuulemisvelvoitteesta näissä tapauksissa ([23]).

6.6 Neuvottelumenettely koskee myös alakohtaisia kollektiivisia neuvotteluja, joilla on suuri merkitys työntekijöiden oikeuksien määrittelyssä, mutta direktiiviehdotuksessa ei viitata alakohtaisiin sopimuksiin.

6.7 Oikeudenmukaisten irtisanomismenettelyjen järjestäminen alustatyöntekijöille ja riippumattomien riitojenratkaisumekanismien saatavuus ovat tärkeitä tavoitteita, jotka olisi sisällytettävä sääntelykehykseen. Ehdotetussa direktiivissä viitataan vain yksittäisiin irtisanomisiin, vaikka siinä olisi käsiteltävä myös joukkovähentämistapauksissa sovellettavaa tiedotus- ja kuulemismenettelyä ja viitattava voimassa olevaan EU:n lainsäädäntöön ([24]).

Bryssel 23. maaliskuuta 2022.

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Christa SCHWENG

([20]) EUVL C 123, 9.4.2021, s. 1, kohta 3.2.8.
([21]) EUVL C 286, 16.7.2021, s. 27.
([22]) ETSK:n tutkimus (2017).
([23]) EUVL L 122, 16.5.2009, s. 28.
([24]) Direktiivi 98/59/EY ja direktiivi 2001/23/EY.

LIITE

Seuraava vastalausunto, joka sai äänestyksessä tuekseen vähintään neljänneksen annetuista äänistä, hylättiin keskustelussa (työjärjestyksen 43 artiklan 2 kohta):

MUUTOSEHDOTUS 1

SOC/709 – Työoloja ja -ehtoja koskeva paketti – alustatyö

Korvataan lausunto kokonaisuudessaan:

1. **Päätelmät**

1.1 Työtä välittävät digitaaliset alustat edistävät innovatiivisia palveluja ja uusia liiketoimintamalleja ja luovat monia mahdollisuuksia kuluttajille, yrityksille, työntekijöille ja itsenäisille ammatinharjoittajille. Digitaalisen alustan käsite kattaa laajan kirjon toimintoja, palveluja, tehtäviä ja liiketoimintamalleja. Tämä tarkoittaa sitä, että hankkeet patenttiratkaisuiksi voivat muodostua esteeksi innovoinnille ja investoinneille perustettaessa ja kehitettäessä digitaalisia alustoja EU:ssa.

1.2 ETSK toteaa tarpeen puuttua eräisiin digitaalisen alustatyön haasteisiin siellä, missä niitä on. Alustatyötä koskeva sääntely olisi kuitenkin suunniteltava siten, että säilytetään joustavuus kriittisenä motivoijana ja tarjotaan samalla olennaiset suojatoimet työntekijöiden riittävää suojelua varten, ottaen myös huomioon, että monelle alustatyö on täydentävää toimintaa ([1]). Tästä syystä ETSK kannattaa pääpiirteissään komission työoloja ja -ehtoja koskevassa säädöspaketissaan soveltamaa toimintatapaa eli erilaisten välineiden käyttöä sellaisen välttämättömän suotuisan ympäristön luomiseksi, joka mahdollistaa digitaalisten alustojen työolojen ja -ehtojen parantamisen. Myös pääsy asianmukaisesti sosiaalisen suojelun sekä terveys- ja turvallisuusehtojen piiriin neuvoston kahden kyseistä aihepiiriä käsittelevän suosituksen ([2]) asianmukaisen täytäntöönpanon keinoin on tarpeellista.

1.3 Vaikka työsuhteen asianmukainen määrittäminen on yksi keskeisistä kysymyksistä ja virheellisten luokittelujen mahdollisuuteen on puututtava, asia koskee vain vähemmistöä alustatyöntekijöistä, kuten myös komission luvut osoittavat, nimittäin että 5,5 miljoonaa alustatyöntekijää 28,8 miljoonasta voisi olla vaarassa joutua ammattiasemaltaan väärin luokitelluksi.

1.4 ETSK katsoo kuitenkin, että monia direktiiviehdotuksen kattamia kysymyksiä – esimerkiksi tietosuojaa, työntekijöiden oikeutta saada tietoa ja näiden oikeutta tulla kuulluksi – käsitellään jo voimassa olevassa tai tulevassa EU:n lainsäädännössä. Tämä tarkoittaa, että voimassa olevan lainsäädännön täytäntöönpanoa on tarvittaessa tehostettava ja parannettava. Uusi direktiivi, jossa toistetaan nykyiset oikeudet, aiheuttaa pelkästään sekaannusta ja EU:n säännöstön pilkkoutumista. Jos täytäntöönpanoprosessin aikana havaitaan tarve tehdä selvennyksiä, mukautukset on tehtävä asianomaisiin EU:n säädöksiin. ETSK muistuttaa tässä yhteydessä EU:n toimielimiä siitä, että erityisesti nyt EU tarvitsee todellista järkevää sääntelyä ja kilpailukykytilanteen tarkistamista, joiden turvin yritysten on mahdollista innovoida, kasvaa sekä luoda työpaikkoja ja lisäarvoa yhteiskuntaan ja talouteen.

([1]) COLLEEM I ja II -tutkimuksissa kerätyt tiedot kehityksen vauhdista osoittavat, että alustatyö on ilmiö, joka yleistyy hitaasti mutta vääjäämättä Euroopassa. Toiseksi vain pieni osa – noin 1,4 % – työikäisestä väestöstä tekee alustatyötä pääasiallisena työn muotona. Lisäksi komission vaikutustenarviointiraportissa mainitun tutkimuksen mukaan noin 5,5 miljoonaa alustatyöntekijää kaikkiaan 28,8 miljoonasta voisi olla vaarassa joutua ammattiasemaltaan virheellisesti luokitelluksi. Ks. JRC Publications Repository – Platform Workers in Europe – Evidence from the COLLEEM Survey (europa.eu) ja JRC Publications Repository – New evidence on platform workers in Europe (europa.eu); ks. COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT – IMPACT ASSESSMENT REPORT. Delivery Platforms Europe -yhteenliittymän teettämästä tutkimuksesta käy ilmi, että selkeästi useimmat eurooppalaisista tavaralähetteistä (72 %) ilmoittavat, että alustatyö on heille täydentävää toimintaa, ja että 34 % heistä tekee lähetin työtä opintojen ohella, minkä lisäksi yksi kolmannes (34 %) kertoo tekevänsä alustatyötä täydentääkseen muusta koko- tai osa-aikaisesta työstä hankkimiaan ansioita. Kahdelle kolmasosalle vastaajista (67 %) joustavuus on tärkein syy tavaralähetin työn harjoittamiseen. Se sallii heidän yhdistää työnteko muuhun työhön tai opiskeluun tai hoitaa perheenjäseniä, ja se on keino täydentää muita tuloja. Joustavuus on myös pidetyin lähetin työn ominaisuus (58 %).

([2]) Neuvoston suositus sosiaalisen suojelun saatavuudesta työntekijöiden ja itsenäisten ammatinharjoittajien kannalta ja neuvoston suositus itsenäisten ammatinharjoittajien työturvallisuus- ja työterveyssuojelun parantamisesta.

1.5 Oikeusvarmuuden parantamiseksi ja tarpeettomien riitojen välttämiseksi olisi keskityttävä selkeyttämään nykyisiä kansallisia sääntöjä ja määritelmiä, jotka koskevat työntekijäasemaa, samalla kun noudatetaan sääntöjä, jotka mahdollistavat yrittäjien ja muiden itsenäisten ammatinharjoittajien itsenäisyyden. EU:n oikeudellinen määritelmä siitä, kuka on työntekijä ja kuka on alustatyötä tekevä itsenäinen ammatinharjoittaja, ei olisi tarkoituksenmukainen tai tehokas, koska sen ei ole mahdollista noudattaa jäsenvaltioiden erilaisia malleja eikä pysyä työmarkkinoiden dynaamisen kehityksen tasalla. Se lisää sekaannusta ja oikeudellista epävarmuutta ja heikentää kansallisia määritelmiä antamalla erityisen määritelmän rajoitetulle digitaalisilla alustoilla työtä tekevien ryhmälle.

1.6 Toinen hämmennystä aiheuttava tekijä on direktiivin pyrkimys kattaa sekä työntekijät että itsenäiset ammatinharjoittajat ottamalla käyttöön kaksi erillistä määritelmää ”alustatyötä tekeville henkilöille” ja ”alustatyöntekijöille”. Direktiivin soveltamisalaan kuuluvien eri kohderyhmien yhdistäminen ja erilaisten oikeuksien ja velvollisuuksien tarjoaminen näille luo myös oikeudellista epävarmuutta ja aiheuttaa monimutkaisuutta.

1.7 Ei ole perusteltua hämärtää todellisen itsenäisen ammatinharjoittamisen ja työsuhteen välistä rajaa luomalla sääntöjä, jotka vaikuttavat yrittäjiin ja itsenäisiin ammatinharjoittajiin Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 153 artiklan perusteella, joka ei ole asianmukainen oikeusperusta yritysten välisten suhteiden sääntelemiseen.

1.8 Direktiiviehdotuksessa ehdotetussa olettamassa todetaan, että kun kaksi viidestä kriteeristä täyttyy, sopimussuhde on oikeudellisesti katsottava työsuhteeksi. Samaan aikaan koko joukko 4 artiklan 2 kohdassa mainituista kriteereistä – a) [*korvauksen ja palkkioiden tason ylärajan asettaminen*], c) [*työn tulosten laadun todentaminen*], d) [*työn aikatauluttaminen*] ja e) [*mahdollisuus asiakaskunnan hankkimiseen*] – ovat sellaisia, joita käytetään vakiomuotoisissa yritysten välisissä sopimuksissa. Ne johtaisivat tilanteeseen, jossa aidosti itsenäiset ammatinharjoittajat saattaisivat joutua virheellisesti luokitelluiksi työntekijöiksi, jolloin heidän olisi pyrittävä saamaan tämä olettama kumotuksi, jos he haluavat jatkaa toimintaansa. Itsenäisen ammatinharjoittajan asema voitaisiin vahvistaa ainoastaan tuomioistuimessa tai hallinnollisessa menettelyssä, mistä aiheutuu tarpeetonta hallinnollista rasitetta kaikille osapuolille, myös viranomaisille.

1.9 Tämän, oikeudellisen olettaman kumotuksi saamista palvelevan mekanismin perustaminen aiheuttaa sekaannusta ja heikentää todennäköisesti oikeudellista selkeyttä sen vuoksi, että saman kaltainen mekanismi sisältyy jo avoimista ja ennakoitavista työehdoista annettuun direktiiviin ([3]) yhtenä jäsenvaltioiden käytettävissä olevista vaihtoehdoista.

1.10 ETSK pitää viidestä kriteeristä kahden täyttymisen toteamista parempana ja oikeana etenemistapana sitä, että työntekijäaseman määrittelyperusteita arvioidaan jäsenvaltioiden tasolla ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti. ETSK suhtautuu tältä osin myönteisesti komission ehdottamiin toimiin, joilla tuetaan hyvien käytäntöjen jakamista.

1.11 ETSK katsoo, että erillinen säännöstö alustatyöhön liittyvistä kysymyksistä ja algoritmijohtamisesta ei ole tarkoituksenmukainen eikä tarpeellinen. Yleisen tietosuoja-asetuksen ([4]) ja tulevan tekoälysäädöksen nykyiset säännökset tarjoavat myös työntekijöille monenlaisia heidän henkilötietojaan koskevia oikeuksia sekä kattavat riskinhallintaa, ihmisen suorittamaa valvontaa ja avoimuutta koskevat vaatimukset, joilla lievennetään terveyteen ja turvallisuuteen sekä perusoikeuksiin kohdistuvia riskejä. Sen vuoksi olisi vältettävä tarpeettomia päällekkäisyyksiä ja rinnakkaisuuksia.

2. **Yleistä**

2.1 Digitalisaatio on saanut keskeisen, strategisen aseman talouselämän ja yritysten nopeassa muutoksessa. Se ulottuu kaikille toiminnan aloille, vaikuttaa tuotteiden ja palvelujen koko arvoketjuun ja koskee sekä suuria että pien- ja mikroyrityksiä. Sen työelämään uusien työnteon muotojen ja uusien liiketoiminnan järjestämisen muotojen tuloksena tuomat seuraukset ovat merkittäviä sekä sisällöllisesti että muutosten nopeuden kannalta.

2.2 Työtä välittävät digitaaliset alustat voivat tehokkaasti sovittaa yhteen työvoiman tarjontaa ja kysyntää ja tarjota mahdollisuuksia ansaita elantonsa tai hankkia lisätuloja. Kuluttajille tämä tarkoittaa muutoin vaikeasti hankittavien tuotteiden ja palveluiden saatavuuden paranemista sekä palveluvalikoiman monipuolistumista ([5]). Mahdollisuuksien lisäksi digitaalinen alustatyö, joka on olennainen osa muuttuvia työnteon muotoja, saattaa kuitenkin luoda haasteita, jotka ehkä edellyttävät mukautettuja ratkaisuja.

([3]) Direktiivi avoimista ja ennakoitavista työehdoista.
([4]) Asetus (EU) 2016/679 ja COM(2021) 206 final.
([5]) COM(2021) 762 final, perusteluosa, s. 1.

2.3 Alustatyöntekijöiden työmarkkina-asema on keskeinen kysymys, ja sitä on käsitelty jäsenvaltioissa ja niiden kansallisessa oikeuskäytännössä. Tämä kehitys on tuottanut useita erilaisia sääntöjä ja oikeusratkaisuja, jotka perustuvat erilaisiin kansallisiin käsitteisiin, malleihin ja määritelmiin ja jotka näin ollen yksinkertaisesti heijastavat ja noudattavat kansallisia työmarkkinajärjestelmiä ja -käytäntöjä. Olisi keskityttävä selkeyttämään nykyisiä kansallisia sääntöjä ja määritelmiä, jotka koskevat työntekijäasemaa, samalla kun noudatetaan sääntöjä, jotka mahdollistavat yrittäjien ja muiden itsenäisten ammatinharjoittajien itsenäisyyden. Tässä yhteydessä voitaisiin myös edistää EU:n tason toimia, kuten tiedonvaihtoa, koulutusta ja viranomaisten välistä yhteistyötä. Myös työmarkkinaosapuolilla ja alustoilla itsellään on tärkeä rooli. Sääntelykehystä voitaisiin sopeuttaa asianmukaisella tasolla heikentämättä toimivia kansallisia menettelyjä ja lainsäädäntöä. Alustatyöntekijöiden suojelua on tarpeen vaatiessa parannettava.

3. **Yleishuomioita direktiiviehdotuksesta**

3.1 Euroopan komissio esitti 9. joulukuuta ehdotuksen toimenpiteiksi, joilla parannetaan työoloja ja -ehtoja alustatyössä ja tuetaan työtä välittävien digitaalisten alustojen kestävällä pohjalla olevaa kasvua ([6]). SOC-jaoston 7. maaliskuuta 2022 hyväksymässä, asiakokonaisuuteen SOC/709 kuuluvassa lausunnossa käsitellään ainoastaan ehdotusta direktiiviksi alustatyön työolojen ja -ehtojen parantamisesta. Sen vuoksi myös tässä vastalausunnossa keskitytään kyseiseen ehdotukseen.

3.2 ETSK toteaa, että työelämän viimeaikainen alustatalouskehitys on tuonut mukanaan uusia haasteita niille, jotka työskentelevät alustojen kautta. Kuten komissio toteaa, nämä haasteet voivat vaihdella sopimusjärjestelyjen avoimuuden ja ennakoitavuuden puutteesta aina terveys- ja turvallisuushaasteisiin, ammattiaseman virheelliseen luokitteluun tai sosiaalisen suojelun puutteelliseen saatavuuteen ([7]) saakka sekä ulottua alustatyön algoritmijohtamiseen liittyviin haasteisiin.

3.3 Ehdotettu direktiivi ei kuitenkaan ole oikeanlainen väline näihin haasteisiin vastaamiseksi. Lisäksi vaikuttaa siltä, että ehdotuksen pääpaino on selvästi toimituksista huolehtivien, tavaralähettien ja ylipäätään vähemmän koulutettujen paikan päällä toimittamissa palveluissa, eikä alustatyön paljon tätä suurempaa moninaisuutta oteta huomioon. Ehdotettua asetusta ei ole ollenkaan mukautettu etätyöalustojen kautta työskenteleviä ajatellen. Siinä ei myöskään oteta huomioon EU:n lainsäädännön mahdollisia vaikutuksia verkkoalustoihin, jotka voivat tarjota palvelujaan EU:n ulkopuolelta ([8]). Vähintäänkin olisi arvioitava näiden toimintojen mahdollista menetystä ja siirtämistä EU:n ulkopuolelle (esim. Yhdistyneeseen kuningaskuntaan).

3.4 Haasteisiin olisi vastattava ensisijaisesti hyödyntämällä ja tarvittaessa tehostamalla voimassa olevien säännösten ja menettelyjen täytäntöönpanoa. Lisäksi alustojen itsensä yhdessä paikallisten kumppanien ja työmarkkinaosapuolten kanssa toteuttamiin toimiin liittyy suuria mahdollisuuksia. Komission olisi tuettava tätä kehityskulkua.

3.5 EU:n oikeudellinen määritelmä siitä, kuka on työntekijä ja kuka on alustatyötä tekevä itsenäinen ammatinharjoittaja, ei olisi tarkoituksenmukainen tai tehokas, koska sen ei olisi mahdollista noudattaa jäsenvaltioiden erilaisia malleja eikä pysyä työmarkkinoiden dynaamisen kehityksen tasalla. Se pelkästään lisäisi sekaannusta ja oikeudellista epävarmuutta ja heikentäisi kansallisia määritelmiä antamalla erityisen määritelmän rajoitetulle työtä tekevien ryhmälle.

([6]) Ne käsittävät seuraavat toimet: 1) ehdotus direktiiviksi alustatyön työolojen ja -ehtojen parantamisesta; 2) ehdotus suuntaviivoiksi siitä, miten EU:n kilpailulainsäädäntöä olisi sovellettava myös työtä välittävien digitaalisten alustojen kautta työskentelevien yksinyrittäjien työehtoja koskeviin työehtosopimuksiin; 3) jäsenvaltioiden viranomaisille, työmarkkinaosapuolille ja asiaankuuluville sidosryhmille osoitetut kehotukset ryhtyä jäljempänä kuvattaviin toimiin työtä välittävien digitaalisten alustojen kautta työskentelevien työolojen ja -ehtojen parantamiseksi (tiedonanto ”Paremmat työolot vahvemmassa sosiaalisessa Euroopassa: digitalisaation hyödyntäminen huomisen työelämässä”).

([7]) Mt. (tiedonanto) s. 2.

([8]) Komission tutkimuksessa todetaan, että vaikka kaikki alustojen kautta tarjottavat freelance-palvelut lopetettaisiin EU27-maissa, nämä yritykset pystyisivät edelleen turvautumaan freelancereiden palveluihin muualla maailmassa. Ks. Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work.

4. **Erityishuomioita direktiiviehdotuksesta**

4.1 *Soveltamisala ja määritelmät*

4.1.1 On olemassa selvä vaara, että ehdotetun direktiivin soveltamisala ja määritelmät kattaisivat paljon laajemman kirjon digitaalisten alustojen toimintoja kuin on tarkoitettu. Sen päähuomion kohteena näkyy olevan matalan osaamistason toiminta, mutta ehdotetuilla määritelmillä ja kriteereillä katettaisiin kaikki alustatyön luokat, myös siinä tapauksessa, kun sitä tekevät aidosti itsenäiset ammatinharjoittajat.

4.2 *Ammattiaseman asianmukainen määrittäminen ja oikeudellinen olettama*

4.2.1 ETSK yhtyy ajatukseen, että jäsenvaltioilla on oltava käytössään asianmukaiset mekanismit, ”joilla ne todentavat ja varmistavat alustatyötä tekevien henkilöiden ammattiaseman määrittämisen oikein – –”. ETSK suhtautuu kuitenkin erittäin epäilevästi ehdotettuihin oikeudellisen olettaman puitteisiin, joiden mukaan työsuhteen on katsottava olevan oikeudellisesti olemassa, jos kaksi direktiivissä luetelluista viidestä kriteeristä täyttyy.

4.2.2 ETSK katsoo, että varsinkin kohdissa a) [*korvauksen ja palkkioiden tason ylärajan asettaminen*], c) [*työn tulosten laadun todentaminen*], d) [*työn aikatauluttaminen*] ja e) [*mahdollisuus asiakaskunnan hankkimiseen*] mainittuja kriteerejä käytetään yleisesti yritysten välisissä sopimuksissa ja että ne johtaisivat tilanteeseen, jossa aidosti itsenäiset ammatinharjoittajat joutuisivat työsuhdeolettaman piiriin ja pakotetuiksi työntekijän asemaan.

4.2.3 Tämä tarkastelutapa on ristiriidassa jäsenvaltioiden oikeuskäytännössä sovelletun työsuhdekriteerien yleisen arviointikäytännön kanssa. Sen lisäksi (kuten edellä todetaan) alustatyöntekijät luokiteltaisiin oletusarvoisesti työntekijöiksi, mikä veisi asianomaiselta mahdollisuuden valita itsenäisen ammatinharjoittajan asema. Yritystoiminnan haittaamisen ei pitäisi olla kenenkään edun mukaista. Koska suurin osa alustatyöntekijöistä pitää itseään itsenäisinä ammatinharjoittajina ja haluaa tulla kohdelluksi sellaisina, tämä tarkastelutapa olisi ristiriidassa sellaisten perusoikeuksien ja -vapauksien kuin ammatillisen vapauden ja työnteon vapauden sekä elinkeinovapauden kanssa.

4.2.4 Kun otetaan huomioon kansallisten työmarkkinajärjestelmien, työoikeuden perinteiden ja oikeuskäytännön moninaisuus sekä erilaiset määritelmät esimerkiksi työlainsäädännössä sekä vero- ja sosiaaliturvajärjestelmissä, on vaarana, että ehdotetun direktiivin viisi kriteeriä eivät vastaa riittävästi erilaisten tilanteiden mutkikkaita realiteetteja. ETSK pitäisi viidestä kriteeristä kahden täyttymisen toteamista parempana sitä, että työntekijäaseman määrittelyperusteita arvioidaan kokonaisvaltaisesti jäsenvaltioissa ja Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännössä yleisesti sovellettavan lähestymistavan valossa.

4.3 *Mahdollisuus saada oikeudellinen olettama kumotuksi*

4.3.1 ETSK pitää mahdollisuutta saada oikeudellinen olettama kumotuksi välineenä, joka todennäköisesti aiheuttaa enemmän ongelmia kuin on omiaan selkeyttämään monimutkaisia oikeudellisia tilanteita. Tämän mekanismin perustaminen aiheuttaa sekaannusta sen vuoksi, että saman kaltainen mekanismi sisältyy jo avoimista ja ennakoitavista työehdoista annettuun direktiiviin yhtenä jäsenvaltioiden käytettävissä olevista vaihtoehdoista.

4.3.2 Mahdollisuus saada oikeudellinen olettama kumotuksi ei luo oikeudenmukaista tasapainoa kumoamismenettelyn osapuolten välille, sillä jos todistustaakka on alustalla, olisi viisikriteerisen määritelmän mukaista oikeudellista olettamaa vaikea riitauttaa käytännössä. Kansallisten määritelmien moninaisuuden vuoksi mainittuja viittä kriteeriä ja niiden relevanssia tulkitaan todennäköisesti eri tavoin eri jäsenvaltioissa, mikä johtaa entistäkin monimutkaisempaan oikeuskäytännön kudelmaan kautta Euroopan. Koska tätä prosessia voitaisiin ajaa sekä työoikeudellisia kysymyksiä käsittelevissä tuomioistuimissa että vero- ja sosiaaliturvakysymyksiä käsittelevissä hallintotuomioistuimissa, tuloksena voisi olla oikeudellisen selkeyden heikkeneminen eikä suinkaan sen lisääntyminen.

4.4 *Algoritmijohtaminen*

4.4.1 ETSK pitää komission tavoitetta lisätä tietoa ja avoimuutta algoritmien käytöstä alustatyössä hyvänä. ETSK katsoo kuitenkin, että erillinen säännöstö alustatyöhön liittyvistä kysymyksistä ei ole tarkoituksenmukainen eikä tarpeellinen. Yleisen tietosuoja-asetuksen ([9]) ja tulevan tekoälysäädöksen ([10]) nykyiset säännökset tarjoavat myös työntekijöille monenlaisia heidän henkilötietojaan koskevia oikeuksia sekä kattavat riskinhallintaa, ihmisen suorittamaa valvontaa ja avoimuutta koskevat vaatimukset, joilla lievennetään terveyteen ja turvallisuuteen sekä perusoikeuksiin kohdistuvia riskejä. Sen vuoksi olisi vältettävä tarpeettomia päällekkäisyyksiä ja rinnakkaisuuksia.

([9]) Asetus (EU) 2016/679.
([10]) COM(2021) 206 final.

4.4.2 Alustoilta vaadittavien tietojen muodon ja sisällön osalta olisi varmistettava, että alustoilla on tarvittava liikkumavara tietojen toimittamisessa käytettävien teknisten keinojen määrittelyssä. Sama koskee riskienarviointimenetelmiä ja merkittävien päätösten tapauksessa ihmisen suorittamaa arviointia. Lisäksi olisi varmistettava, että algoritmeja koskevia julkistamisvaatimuksia ei sovelleta minkäänlaisiin liikesalaisuuksiin tai luottamuksellisiin tietoihin. ETSK painottaa lisäksi tarvetta räätälöidä pk-yrityksille lievennyksiä algoritmijohtamisen edellyttämiin hallinnollisiin menettelyihin ([11]). Näihin kuuluvat erityisesti pidemmät määräajat algoritmeihin perustuvien päätösten tarkistamista koskevien pyyntöjen osalta sekä tietojen päivittämisen harventaminen.

4.5 *Kollektiiviset oikeudet*

4.5.1 Ehdotuksella pyritään vahvistamaan alustatyöntekijöiden ja heidän edustajiensa tiedonsaanti- ja kuulemisoikeutta päätöksistä, jotka todennäköisesti johtavat direktiivin 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen automatisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien käyttöönottoon tai merkittäviin muutoksiin niiden käytössä. Tässä yhteydessä ehdotuksessa viitataan direktiiviin 2002/14/EY ([12]). Koska tämä viittaus mahdollistaa olemassa olevien kansallisella tasolla määriteltyjen tiedotus- ja kuulemismekanismien soveltamisen ja myös työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edistämisen luomatta uusia tai rinnakkaisia mekanismeja, komitea tukee tätä ratkaisua. Työtä välittävän digitaalisen alustan vastuu asiantuntijalle aiheutuvista kustannuksista (9 artiklan 3 kohta) ei kuitenkaan ole yhteensopiva direktiiviin 2002/14/EY perustuvien tiedonsaantia ja kuulluksi tulemista koskevien yleisten sääntöjen kanssa.

4.6 *Oikeussuojakeinot*

4.6.1 ETSK korostaa tarvetta selventää ”työntekijöiden” ja ”alustatyötä tekevien henkilöiden” välistä eroa erityisesti oikeussuojakeinojen ja direktiivin noudattamisen valvonnan osalta. Direktiivin 18 artikla sisältää samankaltaisia irtisanomissuojaa koskevia säännöksiä molempien ryhmien osalta, mikä voi aiheuttaa sekaannusta ja oikeusvarmuuden puutetta, koska työ- ja sopimusoikeutta koskevat oikeussuojakeinot jäsenvaltioissa perustuvat eri lainsäädäntökokonaisuuksiin eivätkä näin ollen ole samankaltaisia. Vastaavasti 17 artikla (Suojelu epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta) voi johtaa ei-toivottuihin seurauksiin ja ongelmiin jäsenvaltioiden oikeusjärjestelmissä, jos erilaisia sopimussuhteita on pakko käsitellä samojen sääntöjen mukaisesti.

4.7 *Suojan tason säilyttäminen ja suotuisammat säännökset*

4.7.1 Oikeudenmukaisten työolojen ja -ehtojen edistämiseksi digitaalisessa alustatyössä ETSK korostaa työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja asianmukaisilla tasoilla ja jäsenvaltioiden työmarkkinaosapuolten toimialan, toimivaltuuksien ja itsenäisyyden puitteissa solmittavien työehtosopimusten roolia. Näin ollen ETSK kyseenalaistaa työehtosopimusten soveltamisalan rajaamisen vain alustatyöntekijöille suotuisampiin sopimuksiin (20 artikla). Tämä rajoitus loukkaa työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta.

Perustelu

Tämä teksti on muutosehdotus, jossa esitetään jaoston esittämästä lausunnosta yleisesti eriävä kanta, joten se katsotaan vastalausunnoksi. Siinä esitetään syyt siihen, miksi komission ehdotus ei ole oikeanlainen väline digitaalisen alustatyön haasteisiin vastaamiseksi ja miksi siinä ei oteta riittävästi huomioon erilaisten tilanteiden mutkikkaita realiteetteja nopeasti muuttuvassa alustojen todellisuudessa. Lisäksi vastalausunnossa pyritään tuomaan selkeästi esiin direktiiviehdotuksen suurimmat puutteet ja haasteet erityisesti työntekijäasemaa koskevan oikeudellisen olettaman ja algoritmijohtamisen osalta.

Äänestystulos

Puolesta:	149
Vastaan:	80
Pidättyi äänestämästä:	17

([11]) COM(2021) 762 final, perusteluosa, s. 13.
([12]) Direktiivi 2002/14/EY.