

**ONLINEALUSTALLA TYÖTÄ TEKEVÄN HENKILÖN TYÖOIKEUDELLISEN
ASEMAN MÄÄRITTÄMINEN JA TYÖOIKEUDELLINEN SUOJA, SEKÄ SEN
PERUSTEELLA TEHTÄVÄ LAINVALINTA ONLINEALUSTATYÖSSÄ**

Lauri Kuuluvainen 515459

Pro gradu- tutkielma

Työelämän oikeusnormit 2020

Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta

Helmikuu 2021

TURUN YLIOPISTO

Oikeustieteellinen tiedekunta

KUULUVAINEN, LAURI: Onlinealustalla työtä tekevän henkilön työoikeudellisen aseman määrittäminen ja työoikeudellinen suoja, sekä sen perusteella tehtävä lainvalinta onlinealustatyössä

OTM-tutkielma, XII + 81 s

Työoikeus

Helmikuu 2021

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin Originality Check -järjestelmällä

Tutkimukseni käsittelee alustalla toimeksiantoja suorittavan henkilön työoikeudellisen aseman sääntelyä. Tutkin nimenomaisesti ammattimaisesti toimivien ja työtä välittävien alustojen toimintaa silloin, kun ne välittävät toimeksiantoja, jotka tulisi työoikeudellisesti nähdä työnä. Tutkimukseni pääasiallisena metodina on lainoppi ja pyrin sen avulla osoittamaan tilanteet, jolloin onlinealustoilla toimivat henkilöt tulisi nähdä työntekijöinä, kuin myös ne tilanteet, jolloin onlinealustalla toimivat henkilöt tulisi nähdä itsensä työllistävänä. Tutkimukseni apumetodina käytän oikeusvertailevaa metodia, silloin kun sen käyttö on aiheellista.

Varsinaisena tutkimuskysymyksenäni on määrittää onlinealustalla toimivan henkilön työoikeudellinen status ja tähän henkilöön sovellettava työoikeusnormisto valinta. Tutkimuskysymys jakautuu alakysymyksiin tutkimukseni eri pääluvuissa. Tutkimuksen ensimmäisessä pääluvussa tutkitaan alustatalouden rakennetta, alustan määritelmää ja sen liiketoimintamallia, sekä alustalla toimimista työn suorittajan kannalta. Ensimmäisen pääluvun tutkimuskysymyksenä toimiikin seuraava; mikä on alusta määritelmä ja mitkä kriteerit erottavat alusta työoikeudellisesti työnantajasta ja muista tämänkaltaista tahoista, kuten esimerkiksi vuokrantyön välittäjästä?

Toisessa pääluvussa tutkitaan milloin onlinealustalla työtä tekevä henkilö tulisi katsoa työntekijäksi ja milloin itsensä työllistäväksi. Hyödynnän tarkastelussa ensisijaisesti *ILO:n antamaa suositusta R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)*, jonka tarkoitus on selventää sitä, milloin sopimussuhteita tulisi tulkita työsuhteiksi, sekä edellä mainitusta suosituksesta annettuja tulkintaohjeita. Toisessa pääluvussa pohditaan myös ratkaisuja työntekijän ja itsensä työllistävän henkilön sääntelyn ulkopuolelta. Tutkimuksen laajuus huomioon ottaen vaihtoehtoisia ratkaisumalleja käsitellään vain pintapuolisesti. Toisen pääluvun tutkimuskysymyksenä onkin milloin onlinealustalla työtä tekevä henkilö tulisi katsoa työntekijäksi ja milloin itsensä työllistäväksi?

Kolmannessa pääluvussa tutkitaan työoikeudellisen lainvalinnan suorittamista rajat ylittävän onlinealustatyön osalta. Pääluvun tarkoituksena on siis selvittää soveltuva työoikeusnormisto niissä tilanteissa, joissa onlinealustatyössä esiintyvään kolmikantatilanteeseen soveltuisi *prima facie* vähintään kahden valtion työoikeutta. Hyödynnän arvioinnissani Rooma I sääntelyä, jonka luoma sääntelykehikko tarjoaa erittäin käyttökelpoisen pohjan myös alustoilla toimivien osalta tehtävässä lainvalinnassa. Kolmannen pääluvun tutkimuskysymyksenä on; miten rajat ylittävässä onlinealustatyössä tulisi määrittää soveltuva työoikeusnormisto?

Tutkimukseni johtopäätöksinä totean, että onlinealustoilla toimivia henkilöitä on vaikea nähdä selvästi työsuhteisina työntekijöinä. Etenkin esimerkkialusta AMT:n tutkiminen osoitti, että ainakaan sen palvelussa toimivia henkilöitä ei voida selvästi katsoa työsuhteisiksi työntekijöiksi. Lainvalinta työsuhteisten työntekijöiden osalta taas on näkemykseni mukaan varsin kaavamaisista ja se seuraa Rooma I sääntelyn ohjeita. Ilman työntekijästatusta taas osapuolten vapaa sopimustahto näyttäytyisi määräävänä lainvalintaa tehtäessä.

Asiasanat: alustatalous, alustatyö, työntekijästatus, työnantajastatus, alustatyöntekijä, lainvalinta

SISÄLLYS

Sisällys	IV
Lähteet	VI
Lyhenteet	XI
1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen tausta ja aiheen merkityksellisyys	1
1.2 Tutkimuksen rakenne ja aiheen rajaus	4
1.3 Tutkimusmetodi	7
2 Alustat osana yhteiskuntaa, Alustan määritelmä ja sen toimintamalli, sekä alustatyön määritelmä.....	8
2.1 Käsitteenmäärittely	8
2.2 Alustatalous ja alustatyö osana yhteiskuntaa	12
2.2.1 Alustatalouden merkitys kokonaistalouden kannalta	12
2.2.2 Alustalla toimeksiantoja suorittavat osana alustataloutta	13
2.3 Ammattimaisesti toimivan ja työtä välittävän alustan määritelmä ja ominaisuudet.....	16
2.3.1 Alustan yleismääritelmä	16
2.3.2 Ammattimaisesti toimivan ja työtä välittävän alustan määritelmä	18
2.3.3 Ammattimaisesti toimivan ja työtä välittävän alustan ominaisuudet	19
2.4 Ammattimaisesti toimivan ja työtä välittävän alustan toimintamalli.....	21
2.4.1 Alustan liiketoiminnallinen tarkoitus	21
2.4.2 Alustan toiminta työn suorittajan kannalta	23
2.5 Ammattimaisesti toimivien ja työtä välittävien alustojen jaottelua ja onlinealustan ominaisuudet.....	25
3 Onlinealustalla toimeksiantoja suorittavan työoikeudellinen status.....	29
3.1 Lähtökohdat työntekijästatuksen arviointiin	29
3.2 Milloin alustalla toimiva tulisi katsoa työntekijäksi	32
3.2.1 Kontrolli, alisteisuus ja riippuvuus työntekijästatuksen indikaattorina.....	32
3.2.2 Toimeksiannon tarkoitus ja kesto	35
3.2.3 Korvaukseen liittyvät seikat.....	36
3.2.4 Työaika ja paikka	39
3.2.5 Alihankinnan käyttö ja vapaus ryhtyä kilpailevaan toimintaan	40
3.2.6 Työn tekemiseen tarvittavien välineiden ja materiaalien omistaminen.....	41
3.2.7 Taloudellinen riski.....	42
3.3 Alustan työnantajastatuksen kriteerit	43
3.3.1 Työnantajan kontrollin määritelmä.....	43
3.3.2 Muita yleisiä seikkoja	44
3.3.3 Työn suorittamiseen annettavat ohjeet	45
3.3.4 Työn suorittajan integrointi yritykseen	46
3.4 Alustojen käyttöehdot sääntelyn kiertämistarkoituksessa.....	47
3.5 Vaihtoehtoiset ratkaisumallit	49
3.5.1 Lakiin kirjatut oletamat henkilön työntekijästatuksesta.....	49
3.5.2 Työnantajan velvollisuuksien jakaminen sekä taloudellisen riippuvuuden toteaminen.....	52
3.5.3 Worker-kategoria työntekijän ja yrittäjän välissä.....	53

4	Lainvalinnan tekeminen onlinealustatyössä	55
4.1	Lainvalinnan pääsäännöt ja aikaisempi oikeuskäytäntö	55
	4.1.1 <i>Lainvalinta työsopimusten osalta</i>	55
	4.1.2 <i>Aikaisempi oikeuskäytäntö onlinealustatyössä tehtävästä lainvalinnasta</i>	57
4.2	Osapuolten ennalta tekemä lainvalinta.....	58
4.3	Sen mukaan missä työ konkreettisesti tehdään	62
	4.3.1 <i>Yleisesti</i>	62
	4.3.2 <i>Työntekopaikan määrittäminen</i>	63
4.4	Alustan sijainnin mukaan	65
4.5	Läheisimmin sopimussuhteeseen liittyvän valtion lain mukaan	67
4.6	9 Artiklan valtiolliset intressit	69
5	Johtopäätökset	72
5.1	Nykyisen sääntelyn vahvuudet ja heikkoudet	72
5.2	Kehitystarpeet liittyen alustojen ja niillä toimivien henkilöiden sääntelyyn, sekä tähän liittyvään lainvalintaan	79

LÄHTEET

Kirjallisuus

- Aarnio, Aulis, luentoja lainopillisen tutkimuksen teoriasta. Unigrafia Oy Yliopistopaino 2011.
- Aloisi, Antonio, 'Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms'. *Comparative Labor Law Policy Journal* (37) 2016 s. 653-690.
- Altenried, Moritz, The platform as factory: Crowdwork and the hidden labour behind artificial intelligence. *Capital & Class* 2020, Vol. 44(2) 145 –158.
- Behrendt, Christina –Anh Nguyen, Quynh – Rani, Uma, Social protection systems and the future of work: Ensuring social security for digital platform workers. *International Social Security Review*, Vol. 72, 3/2019.
- Berg, Janine – Cherry, Miriam – Rani, Uma, Digital Labour Platforms: a Need for International regulation? *Revista de Economía Laboral* 16(2) (2019), s. 104-128.
- Carlson, Richard, Why The Law Still Can't Tell an Employee When It Sees One And How It Ought to Stop Trying. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law* (vol. 22) 2001.
- Cherry, Miriam, Back to the future: A continuity of dialogue on work and technology at the ILO. *International Labour Review*, Vol. 159 (2020), No. 1.
- Cherry, Miriam A., A Global System of Work, A Global System of Regulation? Crowdwork and Conflicts of Law. Saint Louis University School of Law Legal Studies Research Paper Studies, No. 2019-11.
- Cherry, Miriam A., Gig Economy: Settlements Leave Labor Issues Unsettled. Saint Louis University School of Law Legal Studies Research Paper Series 2016-9.
- Cherry, Miriam A. – Winifred R. Poster, Crowdwork, Corporate Social Responsibility, and Fair Labor Practices. Saint Louis University School of Law Legal Studies Research Paper Studies No. 2016-8.
- Codagnone, Cristiano – Martens, Bertin, Scoping the Sharing Economy: Origins, Definitions, Impact and Regulatory Issues. Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper 2016/01.
- Corazza, Luisa – Razzolini, Orsola, Who Is an Employer? Working Papers CELEG 1503, Dipartimento di Economia e Finanza 2015.
- Countouris, Nicola, The Changing Law of the Employment Relationship: Comparative Analyses in the European Context. Routledge 2016.
- De Boer, Ted, Party autonomy and its limitations in the Rome II regulation. *Yearbook of Private International Law* 9, s. 19-29, 2007.

- De Stefano, Valerio, The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Conditions of Work and Employment Series No. 71. International Labour Office 2016.
- De Stefano V. – Aloisi A., European Legal framework for digital labour platforms. European Commission, Luxembourg 2018.
- Dowling, Donald, How to Determine Which Jurisdiction’s Employment Laws Reach Border-Crossing Staff. Labor Law Journal 2016.
- Dubal, V.B, Winning the Battle, Losing the War? Assessing the Impact of Misclassification Litigation on Workers in the Gig Economy. Wisconsin Law Review 2017:739.
- Eichhorst, Werner – Rinne, Ulf, Digital Challenges for the Welfare State. CESifo Forum 4/2017 Volume 18.
- Eichhorst, Werner – Hinte, Holger – Rinne, Ulf – Tobsch, Verena, How Big is the Gig? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market. IZA Policy Paper No. 117, 2016.
- Felstiner, Alek, Working the crowd: Employment and labor law in the crowdsourcing industry. Berkeley Journal of Employment and Labor Law, 32 (1) 2011, s. 143-204.
- Freeland, Mark – Prassl, Jeremias, Employees, Workers and the ‘Sharing Economy’ – Changing Practices and Changing Concepts in the United Kingdom. University of Oxford – Legal Research Paper Series, Paper No 19/2017.
- Garben, Sacha, Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU. European Agency for Safety and Health at Work, 2017.
- Grušić, Uglješa, Recent Developments in the European Private International Law of Employment. UCL Discovery 2019.
- Grušić, Ugljesa, The Territorial Scope of Employment Legislation and Choice of Law. 75 Modern Law Review (722) 2012.
- Harris, Jonathan, Mandatory Rules and Public Policy under the Rome I Regulation, teoksessa Franco, Ferrari – Leible, Stefan, Rome I Regulation: The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe. Sellier, European Law Publishers GmbH 2009.
- Hay, Peter, European Conflicts Law after the American Revolution - Comparative Notes. University of Illinois Law Review 2015, no. 5, s. 2053-2074.
- Hendrickx, Frank, Regulating working conditions through EU directives – EU employment law outlook and challenges Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies. Directorate-General for Internal Policies September 2019.
- Howe, Jeff, The Rise of Crowdsourcing. The Wired 2006, julkaisu 14.06.2006.
- Huws, Ursula – Joyce, Simon, The economic and social situation of crowd workers and their legal status in Europe. University of Hertfordshire, Yhdistynyt Kuningaskunta 2016.

- Huws, Ursula – Spencer, Neil – Joyce Simon, Crowd Work in Europe, Preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands. FEPS Studies 2016.
- Kaisto, Janne, Lainoppi ja oikeusteoria. Edita Publishing 2005.
- Koponen, Johannes, Alustatalous ja uudet liiketoimintamallit – Kuinka muodonmuutos tehdään? Alma Talent Helsinki 2019.
- Liukkunen, Ulla, Sopimussuhteita koskeva lainvalinta. Talentum Media 2012.
- Mankowski, Peter, Just how free is a free choice of law in contract in the EU? Journal of Private International Law, 13:2, s. 231-250, 2017.
- Martens, Bertin, An Economic Policy Perspective on Online Platforms. Institute for Prospective Technological Studies Digital Economy Working Paper 2016/05.
- Mattila, Maija, Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa – Ongelmista ratkaisuihin. Kalevi Sorsa säätiö 2019.
- Päläs, Jenna – Määttä, Kalle, Jakamistalousjuridiikan käsikirja. 2019 Alma Talent Oy.
- Rammelo, Stephan, From Rome to Rome – Cross-border employment contract. European Private International Law: Intertemporal law and foreign overriding mandatory laws. Maastricht Journal of European and Comparative Law 2017, Vol. 24(2), s. 298–322.
- Ratti, Luca, Online Platforms and Crowdwork in Europe: A Two-Step Approach to Expanding Agency Work Provisions. 38 Comp Lab L & Pol'y J 477 2017.
- Risak, Martin, Fair Working Conditions for Platform Workers – Possible Regulatory Approaches at the EU Level. Friedrich-Ebert-Stiftung 2017.
- Rosioru, Felicia, 'Legal Acknowledgement of the Category of Economically Dependent Workers'. Faculty of Law, Babes-Bolyai University, Cluj-Napoca, Romania 2014.
- Steinberger, Ben, Redefining 'Employee' in the Gig Economy: Shielding Workers from the Uber Model. Fordham Journal of Corporate & Financial Law 2018, Vol. 23 Issue 2.
- Ulrich, Magnus, Article 4 Rome I Regulation: The Applicable Law in the Absence of Choice, teoksessa Franco, Ferrari – Leible, Stefan, Rome I Regulation: The Law Applicable to Contractual Obligations in Europe. Sellier, European Law Publishers GmbH 2009.
- Van Den Eeckhout, Veerle, The Escape-Clause of Article 6 Rome Convention (Article 8 Rome I Regulation): How Special Is the Case Schlecker? Tijdschrift Recht en Arbeid (Kluwer), Issue 4, 2014.
- Van Hoek, Aukje, Private International Law: An Appropriate Means to Regulate Transnational Employment in the European Union. 7 Erasmus Law Review 157 2014.

Virallislähteet

- Eurofound (2015), New forms of employment. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Yhteistyötaloutta koskeva eurooppalainen toimintasuunnitelma. (COM (2016) 356).

Regulating the employment relationship in Europe: a guide to Recommendation No. 198/International Labour Office, Governance and Tripartism Department. Geneva ILO, 2013.

Työneuvoston lausunto 5.10.2020, TN 1482-20.

Yhteistyötaloutta koskeva eurooppalainen toimintasuunnitelma – Euroopan parlamentin päätöslauselma yhteistyötaloutta koskevasta eurooppalaisesta toimintasuunnitelmasta (2017/2003(INI)) (2018/C 331/18).

Oikeustapaukset

Euroopan Unionin tuomioistuimet

Arblade (C-369/96)

Betray (C-344/87)

Bosworth (C-603/17)

Euroopan yhteisöjen komissio v. Luxemburgin suurherttuakunta (C-319/06)

Greek Republic v. Grigorios (C-135/15)

Holterman (C-47/14)

Kempf (C-139/85)

Koelzsch (C-29/10)

Leloup (C-376/96)

Mulox IBC Ltd v. Hendrick Geels (C-125/92)

Ninni-Orasche (C-413/01)

Raulin (C-357/89)

Rutten (C-383/95)

Schlecker (C-64/12)

Verein für Konsumenteninformation.V. v Amazon (C-191/15)

Voogsgeerd v. Navimer (C-384/10)

Vorderbrüggen (C-374/96)

Uber France (C-320/16)

Weber (C-37/00)

Suomen korkein oikeus

KKO 1999:113

Yhdysvaltojen korkein oikeus

Nationwide Mutual Insurance Corporation v. Darden, 503 U.S. 318 (1992)

Rutherford Food Corporation v. McComb, 331 U.S. 722 (1947)

Yhdysvaltain vetoomustuomioistuimien, kolmas tuomiopiiri

Donovan v. Dialamerica Marketing, Inc., 757 F.2d 1376 (3d Cir. 1985)

Kalifornian korkein oikeus

Kearney et al. v. Salomon Smith Barney inc. No. S124739. 2006

Sullivan v. Oracle Corp. 51 Cal. 4th 1191, 254 P.3d 237, 127 Cal. Rptr. 3d 185

Kansasin korkein oikeus

Falls v. Scott, 249 Kan. 54 (1991)

United States District Court, N.D. California, San Jose Division

Hammerl v. Acer Europe, S.A., Case Number C 08-4754 JF (RS) (N.D. Cal. Jan. 5, 2009)

Otey v. CrowdFlower, Inc., Case No. 12-cv-05524-JST (N.D. Cal. Aug. 27, 2013)

Yhdistyneen kuningaskunnan vetoomustuomioistuimien

Uber BV v Aslam [2018] EWCA Civ 2748

Internetlähteet

About Clickworker, vierailtu viimeksi 22/12/2020. <https://www.clickworker.com/about-us/>

Amazon Mechanical Turk – Participation Agreement, vierailtu viimeksi 26/01/2021. <https://www.mturk.com/participation-agreement>

Amazon Mechanical Turk – Pricing, vierailtu viimeksi 26/02/2021. <https://www.mturk.com/pricing>

Axiomlaw, vierailtu viimeksi 08/10/2020. <https://www.axiomlaw.com/solutions/what-we-do>

Foodora sopimusehdot, vierailtu viimeksi 03/10/2020. <https://www.foodora.fi/contents/terms-and-conditions.htm>

- Exclusive: See How Big the Gig Economy Really Is, vierailtu viimeksi 07/10/2020. <https://time.com/4169532/sharing-economy-poll/>
- New PwC analysis predicts dramatic rise of the sharing economy over next decade, vierailtu viimeksi 06/10/2020. <https://www.techuk.org/insights/news/item/2041-new-pwc-analysis-predicts-dramatic-rise-of-thesharing-economy-over-next-decade>
- Mila, vierailtu viimeksi 08/10/2020. <https://www.mila.com/de-de/partner-werden/>
- My Nightmare Experience As A TaskRabbit Drone, viimeksi vierailtu 07/10/2020. <https://www.businessinsider.com/confessions-of-a-task-rabbit-2011-12?r=US&IR=T#ixzz3SxHibIS7>
- Myös Wolt on laskenut ruokalahettien palkkioita, vierailtu viimeksi 04/10/2020. <https://www.pam.fi/uutiset/myos-wolt-on-laskenut-ruokalahettien-palkkioita-yhtion-mukaan-tulot-eivat-ole-laskeneet.html>
- Our Clickworker Community, vierailtu viimeksi 21/12/2020. <https://www.clickworker.com/clickworker-crowd/>
- Pixel & Dimed On (Not) Getting By in the Gig Economy, vierailtu viimeksi 07/10/2020. <https://www.fastcompany.com/3027355/pixel-and-dimed-on-not-getting-by-in-the-gig-economy>
- The Rise of the Platform Economy, viimeksi vierailtu 01/10/2020. <https://issues.org/the-rise-of-the-platform-economy/>
- Uber and Its Shady Partners Are Pushing Drivers into Subprime Loans, vierailtu viimeksi 07/10/2020. <http://valleywag.gawker.com/uber-and-its-shady-partners-are-pushing-drivers-into-su-1649936785>
- Uber käyttöehdot, vierailtu viimeksi 15/07/2020. <https://www.uber.com/legal/en/document/?country=united-states&lang=en&name=general-terms-of-use>
- What Is Big Data? Vierailtu viimeksi: 02/10/2020. <https://www.oracle.com/big-data/what-is-big-data.html>
- Why People Participate on Mechanical Turk, Now Tabulated, vierailtu viimeksi 08/10/2020. <https://www.behind-the-enemy-lines.com/2008/09/why-people-participate-on-mechanical.html>

LYHENTEET

AMT Amazon Mechanical Turk

EU Euroopan Unioni

GDPR General Data Protection Regulation

HIT Human Intelligence Task

ILO International Labour Organization

MLC the Maritime Labour Convention

Rooma I sääntely – Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) N:o 593/2008, annettu 17 päivänä kesäkuuta 2008, sopimusvelvoitteisiin sovellettavasta laista (Rooma I)

SEUT Sopimus Euroopan Unionin toiminnasta

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta ja aiheen merkityksellisyys

Tutkimuksen taustalla on suhteellisen uusi ilmiö, *alustalla* tehtävä työ, eli *alustatyö*, ja sen rooli osana suurempaa kokonaisuutta, *alustataloutta*, jonka voidaan katsoa olevan se osa taloutta, jonka taloudellisesti aktiiviset alustat muodostavat. Tulevaisuutta on mahdoton ennustaa, mutta on suhteellisen perusteltu katsoa, että alustatalous kasvaa teknologian kehittyessä, jolloin yhä suurempi osa koko markkinataloudesta on yhteydessä alustatalouteen. Samoin työnteon voidaan ajatella siirtyvän yhä voimakkaammin alustoille. Toistaiseksi aiheen uutuus on kuitenkin ilmeinen, sillä alustatyö esimerkiksi EU:ssa kattaa vasta 0,5% työmarkkinoilla tehtävästä työstä.¹

Aihepiirin ympärillä pyörivät uhkakuvat eivät ole täysin uusia. Yhdysvaltojen suuri lama johtui juuri niistä ongelmista, jotka ovat käsillä alustataloudessa; työtä ei ollut tarjolla kaikille, tämän seurauksena kilpailu työstä kasvoi, kilpailu mahdollisti palkkojen alentamisen, joka taas johti työntekijöiden ostovoiman laskuun, jonka seurauksena talouden kokonaistehokkuuden ja kulutuksen laskiessa syntyi taloudellinen depressio.² Alustataloudessa uhkakuvat ovat samankaltaiset. Työnteon muotojen uudistuessa yhä harvempi ihminen pystyy pitämään saman työpaikan koko työuransa ajan, joten keikka- ja lyhytaikaistyön määrän voidaan ajatella kasvavan tulevaisuudessa. Alustat pilkkovatkin työn hyvin pieniin osiin, jolloin kilpailu tämänkaltaisista ”keikoista” kasvaa³ ja joka toisaalta saattaa johtaa siihen, että niistä saatavaa korvausta voidaan alentaa, koska kysyntä ylittää tarjonnan radikaalisti.

Miksi sitten alustatalous on niin räjähdysmäisessä kasvussa? Alustatyön, jonka määrän lisääntyminen on siis edellytys alustatalouden kasvulle, suosiota yrittäjäpuolella selittävät ainakin seuraavat seikat; 1. alustat pystyvät vastaamaan äkillisiin kysyntäpiikkeihin siten, ettei työvoima kuitenkaan ole alityöllistetty matalan volyymin kausilla 2. työn toteuttamisen kustannukset ovat minimissä ja 3. alustat pystyvät vastaamaan tehokkaasti

¹ De Stefano – Aloisi 2018, s. 7-8. Luku on muutamassa vuodessa todennäköisesti hieman noussut, mutta näkemysni mukaan on silti perusteltua katsoa, että se osoittaa alustoilla toimivien kattavan toistaiseksi pienen osan EU:n kokonaistyövoimasta.

² Cherry – Winifred 2016, s. 11.

³ Kilpailu tällä tavoin järjestetystä työstä on ilmeistä. Kun potentiaalisilla työn suorittajilla ei ole taattuja tienestejä on kilpailu jokaisesta toimeksiannosta luonnollisesti kovempaa. Etenkin kun tämänkaltaisia keikkoja on tehtävä useita päivässä, tai jopa tunnissa, että niistä muodostuva kokonaisansio mahdollistaa ihmisarvoisen elämisen.

markkinapaineeseen, joka liittyy lyhyen tähtäimen tuloksiin ja tehokkuuteen.⁴ Yksinkertaisesti sanottuna alustoilla on edellytykset kohdentaa työn tarjonta ja sen kysyntä tavalla, jota perinteisillä työnteon malleilla ei ole. Keskeisimpinä seikkoina ovat tehokkuuden maksimointi käyttämällä työvoimaa vain työn konkreettiseen toteuttamiseen ja alustojen edellytykset vastata kysyntään tehokkaasti.

Alustojen tarkoituksena on siis tuottaa joustavuutta niiden käyttäjille sallimalla työn tekemisen kunkin omien toiveiden mukaan. Samalla alusta kuitenkin pitää tuotantoprosessin tiukasti kontrollissaan minimoidakseen tuotantokustannukset. Saavuttaakseen tämän alustan pitää täyttää ainakin seuraavat kriteerit; 1. alustalla toimeksiantoja suorittavien henkilöiden massan tulee olla riittävä, jotta asiakkaiden kysyntään voidaan aina vastata ja jotta toimeksiantojen suorittajien keskinäinen kilpailu pitää lopputuotteen hinnat alhaisina ja 2. perinteisen työnantajan kontrollin sijasta alustat hyödyntävät arviointimalleja, jotka perustuvat *digitaalisiin maineseikkoihin*, ja joiden avulla alustan työvoimamassa pyritään saamaan suorittamaan toimeksiannot mahdollisimman korkealaatuisesti. Tällöin alusta ei varsinaisesti ohjaa työn suorittajan toimia, mutta luottaa siihen, että maineen menettäminen (ja sen liitännäishaitat, kuten toimeksiantojen väheneminen) motivoi työn suorittajaa tarpeeksi, jotta tämä tekee mahdollisimman laadukasta työtä.⁵ Alusta säästää tässäkin mielessä, koska työn valvonta on ikään kuin ulkoistettu alustan käyttäjille ja alustalla toimiva henkilö vastaa periaatteessa itse työnsä laadusta.

Alustalla toimeksiantoja suorittavan huonon aseman keskiössä onkin kaksi seikkaa; 1. yleensä kansallisia minimejä pienemmät ansiot sekä 2. riippuvuus digitaalisesta maineesta sitoo työn suorittajan tosiasiaa yhteen alustaan.⁶ Asialle ei voida nykyisillä sääntelykeinoilla juurikaan mitään. Kun alustoilla toimeksiantoja suorittavat nähdään itsensä työllistävinä eivät lainsäädännölliset minimipalkat päde heihin, koska heillä ei ole oikeutta esimerkiksi työehtosopimuksen mukaiseen korvaukseen. Eri asia on tietenkin tilanne, jossa alustalla toimiva henkilö on niin tehokas toimeksiantojen suorittaja, että hänen ansionsa nousevat minimipalkkojen yli. Tällöin hän siis suorittaa toimeksiantoja niin tehokkaasti, että hänen kokonaisansiot nousevat riittäviksi. Tämän lisäksi on todella epävarmaa, että työn suorittajat katsottaisiin sillä tavoin riippuvaisiksi yhdeltä alustalta saamistaan tuloista, että heidät

⁴ De Stefano – Aloisi 2018, s. 8.

⁵ Risak 2017, s. 4.

⁶ Risak 2017, s. 5.

nähtäisiin tosiasiasa työntekijöinä. Tällöin he saattavat olla todellisuudessa sidottuja alustaan, ja samalla siis verrattavissa työoikeudellisesti tarkoitettuun työntekijään, vaikka he ovat nimellisesti vapaita esimerkiksi vaihtamaan alustaa.

Alustatyöntekijät muodostavatkin kasvavan komponentin digitaalisesta työväenluokasta, täyttäen niitä aukkoja, joita tekniikka ei vielä pysty paikkaamaan. Kun alustoilla toimeksiantoja suorittavat voivat työskennellä kotoa käsin he muodostavat erittäin joustavan ja kysyntään vastaavan työvoimapoolin, jonka voi kutsua tekemään toimeksiantoja ja ”irtisanoa” sekunneissa.⁷ Eri alustojen käyttäjät eivät välttämättä ymmärräkään tekoälymaailman suurinta salaisuutta: tekoälyn avulla toimivien alustojen toiminnan mahdollistavat tuhannet oikeat ihmiset.⁸ Tällöin käyttäjä saattaa rinnastaa ihmisen koneeseen, jonka se olettaa toimivan moitteettomasti. Ongelmien ilmetessä alustalla työtä tekevä saattaa kärsiä enemmän kuin perinteinen työntekijä, koska tämä saattaa kärsiä mainekustannuksia, jolla voi olla merkittävät seuraukset alustalla toimivan edellytyksille jatkaa toimeksiantojen suorittamista alustalla.⁹

Useimmat alustat luokittelevatkin toimeksiantojen suorittajat itsensä työllistäviksi, joille maksetaan korvausta suoritettujen tehtävien perusteella. Tällä tavoin määriteltyjen sopimusehtojen tarkoituksena on taata mahdollisimman suuri joustavuus kaikille osapuolille.¹⁰ Toisaalta, vaikka alustat väittävät olevansa vain välittäjiä työntekijöiden ja työnantajien välillä, paljastaa lähempi tarkastelu niiden olevan kaikkea muuta, kuin neutraaleja välikappaleita.¹¹ Tämän neutraalisuuden aste luonnollisesti vaihtelee ja riippuu katsontakannasta, sekä siitä, kuinka perustellusti alustaa voi pitää aidosti vain välittäjän roolissa toimivana.

Trendi, jossa yritykset voivat ulkoistaa toimia isolle joukolle virtuaalisia työläisiä eri valtioissa, joita välitetään digitaalisten alustojen avulla, tekee sosiaalisen vakuutuksen tuottamiseen vastuussa olevan osapuolen tunnistamisen entistä vaikeammaksi.¹² Tutkimuksen keskiössä onkin siis tarkastella potentiaalisen hyväksikäytön ehkäisyn mahdollistamista lainsäädännön avulla.

⁷ Altenried 2020, s. 146.

⁸ Altenried 2020, s. 153.

⁹ De Stefano 2016, s. 5.

¹⁰ Altenried 2020, s. 150.

¹¹ Altenried 2020, s. 157.

¹² Behrendt – Quynh – Rani 2019, s. 23.

1.2 Tutkimuksen rakenne ja aiheen raja

Varsinaisena tutkimuskysymyksenäni on *määrittää onlinealustalla toimivan henkilön työoikeudellinen status ja miten tähän henkilöön sovellettava työoikeusnormisto tulisi valita*. Tulen tutkimuksessani osoittamaan niitä tunnusmerkkejä, jolloin toimeksiannon suorittajan on katsottava olevan tosiasiallisesti työsuhteessa. Tämän lisäksi tutkin niitä tilanteita, joissa lainvalinta tulee tehdä useamman potentiaalisen lain välillä, kun pidetään mielessä, että etenkin onlinealustoilla on korostuneen globaali luonne, jolloin sopimussuhteeseen saattaisi soveltua useampikin potentiaalinen laki. Tutkimuskysymys jakautuu alakysymyksiin tutkimukseni eri pääluvuissa.

Tutkimuksen ensimmäisessä pääluvussa tutkitaan alustatalouden rakennetta, alustan määritelmää ja sen liiketoimintamallia, sekä alustalla toimimista työn suorittajan kannalta. Yleisesti ottaen alustatalous on se osa taloudesta, joka tehdään alustojen hyödyntäen.¹³ Koko alustatalous perustuu siis alustoja hyödyntämällä käytävään vaihdantaan. Lainopin näkökulmasta onkin keskeistä selvittää, milloin ja ennen kaikkea mihin sääntelyn alaan alustat voidaan sijoittaa, kun niiden *työoikeudellinen luonne* ei varsinaisesti vastaa työnantajan, eikä esimerkiksi vuokratyön välittäjän työoikeudellista asemaa. Ensimmäisen pääluvun tutkimuskysymyksenä toimiikin seuraava; *mikä on alusta määritelmä ja mitkä kriteerit erottavat alusta työoikeudellisesti työnantajasta ja muista tämänkaltaista tahoista, kuten esimerkiksi vuokratyön välittäjästä?*

Toisessa pääluvussa tutkitaan *milloin onlinealustalla työtä tekevä henkilö tulisi katsoa työntekijäksi ja milloin itsensä työllistäväksi*. Hyödynän tarkastelussa ensisijaisesti ILO:n antamaa suositusta *R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)*, jonka tarkoitus on selventää sitä, milloin sopimussuhteita tulisi tulkita työsuhteiksi, sekä edellä mainitusta suosituksesta annettuja tulkintaohjeita. On kuitenkin muistettava, että esimerkiksi useimmat ILO:n standardit viittaavat *workereihin*, jotka siis sääntelyn näkökulmasta asettuvat ikään kuin työntekijöiden ja itsensä työllistävien henkilöiden väliin, enemmän kuin työoikeudellisesti kapeampaan työntekijöiden kategoriaan.¹⁴ Käsitteenmäärittely on siis jo itsessään hieman vanhentunut ja ristiriitaista, jos ajatellaan, että esimerkiksi täällä Suomessa ei edes ole kolmatta kategoriaa työtä tekeville henkilöille. Toisaalta hyvään tutkimukseen

¹³ Koponen 2019, s. 73.

¹⁴ Countouris 2016, s. 163.

kuuluu puolueettomuus ja ennakkokäsitysten sivuun jättäminen, joten myös ne tilanteet, joissa onlinealustalla toimiva tulisi nähdä itsensä työllistäväksi tullaan osoittamaan. Käytän pääluvussa esimerkkialustana *Amazon Mechanical Turk:ia* selventämään työsuhteen tunnusmerkkien konkreettista olemassaoloa onlinealustalla. Toisessa pääluvussa pohditaan myös ratkaisuja työntekijän ja itsensä työllistävän henkilön sääntelyn ulkopuolelta. Esimerkiksi, kun mietitään sääntelyllistä ratkaisua rajat ylittävän onlinealustatyön ongelmiin, olisi rationaalista ratkaista asia EU-tasolla. EU:n laajuinen direktiivi (alustatyödirektiivi) olisikin looginen keino säännellä rajat ylittäviä alustatyötapauksia. Risakin mukaan SEUT 153 (2) (b) tarjoaa käytännöllisen sääntelypohjan tälle.¹⁵ Tutkimuksen laajuus huomioon ottaen vaihtoehtoisia ratkaisumalleja käsitellään vain pintapuolisesti.

Kolmannessa pääluvussa tutkitaan työoikeudellisen lainvalinnan suorittamista rajat ylittävän onlinealustatyön osalta. Pääluvun tarkoituksena on siis selvittää soveltuva työoikeusnormisto niissä tilanteissa, joissa onlinealustatyössä esiintyvään kolmikantatilanteeseen soveltuisi *prima facie* vähintään kahden valtion työoikeutta. Tilanne on varsin konkreettinen ainakin onlinealustatyössä, joissa toimeksiannoilla on korostuneen globaali luonne. Hyödynnän arvioinnissani Rooma I sääntelyä, jonka luoma sääntelykehikko tarjoaa erittäin käyttökelpoisen pohjan myös alustoilla toimivien osalta tehtävässä lainvalinnassa. Kolmannen pääluvun tutkimuskysymyksenä on; *miten rajat ylittävässä onlinealustatyössä tulisi määrittää soveltuva työoikeusnormisto?*

Tutkimuksessa tarkastellaan onlinealustatyötä ja offlinealustatyöhön viitataan vain soveltuvin osin lähinnä silloin, kun viitattu seikka on järjestetty samalla tavoin sekä offline-, että onlinealustalla. Kyseessä voi olla esimerkiksi käyttöehtoihin viittaaminen. *Onlinealustatyö* tapahtuu kokonaan digitaalisessa muodossa ja käsittää yleensä yksinkertaisia toimia, jotka voivat olla jopa osittain automatisoituja. Isommat työt voidaan pilkkoa osiin, joita alustan toimeksiantojen suorittajat voivat poimia alustalta.¹⁶ Erona *offlinealustatyöhön* on siis kokonaan digitaalisessa muodossa tapahtuva toiminta. Useimmat oikeudenkäynnit liittyen alustalla toimivan henkilön työoikeudellisen aseman määrittämiseen ovatkin koskeneet tavanomaisia kuljetuspalveluja, jotka lukeutuvat siis *offlinealustatyön* piiriin.¹⁷ Toistaiseksi tiettävästi vain yhdessä onlinealustatyötä koskevassa tapauksessa on aloitettu oikeusprosessi,

¹⁵ Risak 2017, s. 2.

¹⁶ Risak 2017, s. 5.

¹⁷ Berg – Cherry – Rani 2019, s. 117.

mutta asia soviteltiin ennen varsinaista oikeudenkäyntiä, joten ennakkotapaus asiasta jäi odottamaan itseään. Oikeuskäytännön puute itsessään toimii myös tutkimuksen rajauksena.¹⁸

Myös viimeisen pääluvun aiheen rajaus vaikuttaa perustellulta, koska alustoja koskevan *lainvalinnan* osalta ei ole olemassa vielä ennakkotapausta, johon *ei sisältyisi* ennalta tehtyjä lainvalintaklausuuleja.¹⁹ Tutkimuksellinen aukko on ilmeinen, koska aikaisempi oikeuskäytäntö on keskittynyt määrittämään lainvalintaa tilanteissa, joissa se on jo ennalta määritelty. Karkeasti sanottuna tämä merkitsee lainvalinnan pätevyyden arvioimista, jolloin kyse ei ole varsinaisesti lainvalinnan tekemisestä, vaan ennemminkin sen arvioimisesta, voidaanko tämänkaltaista lainvalintaa ylipäättänsä käyttää.

Tutkimukseni viimeisen pääluvun keskiössä olevaa Rooma I sääntelyä sovelletaan 17.12.2009 jälkeen muodostettuihin sopimussuhteisiin.²⁰ Näkemykseni mukaan tutkimuksessani ei tarvitse ottaa kantaa aiempaan oikeustilaan, muutoin kuin mahdollisen kontekstin hahmottamisen osalta, koska alustojen luomat sopimussuhteet ovat lähes poikkeuksetta solmittu kyseisen ajankohdan jälkeen.

On myös esitetty näkemyksiä, jonka mukaan käsitteet *väliaikainen työnvälitys* ja *työntekijä työnvälityksessä* voitaisiin laajentaa soveltumaan alustatyöntekijöihin ja alustoihin siten, että alustat ja niillä toimivat henkilöt kuuluisivat *EU:n vuokratyödirektiivin alaan (Directive 2008/104/EC)*.²¹ Tämä väite voi pitää paikkaansa, mutta nykyisen sääntelyn voimassaollessa se rajautuu tutkimukseni ulkopuolelle. Vaikka vuokratyödirektiiviä sovellettaisiin alustatyöntekijöihin pysyvät vuokratyöntekijä silti työsopimussuhteessa alkuperäisen työnantajansa, eli vuokratyötoimiston kanssa. Siten tällä tavoin toteutetussa järjestelyssä on olemassa kaksi samanaikaista sopimussuhdetta: työntekijän työsopimus vuokranvälitysyrityksen kanssa ja vuokranvälitysyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen sopimus. Siten Rooma I sääntelyn artikla 8 soveltuu vain ensin mainittuun sopimussuhteeseen²², jolloin vuokranvälityksen ja tilaajan välistä sopimusta sääntelevät artikkelit 3 ja 4, koska kyseessä ei siis ole työsopimus. Mankowskin mukaan tällöin ei ole tarvetta erityiselle tulkinnalle ja vielä vähemmän erityiselle sääntelylle, koska pääsääntö soveltuu täysin

¹⁸ Berg – Cherry – Rani 2019, s. 119. Kts. Otey v. Crowdfower.

¹⁹ Cherry 2019, s. 45.

²⁰ Liukkunen 2012, s. 65.

²¹ Ratti 2017, s. 508.

²² Tällöin on myös “vaarana”, että vuokranvälitysyrityksen sijaintipaikan laki on määräävä ainakin silloin, jos työntekijä tekee useita lyhytkestoisia keikkoja, eikä pysyvää työntekopaikkaa näin muodostu.

hyvin ratkaisemaan mainittuja tilanteita.²³ En siis pidä perusteltuna käsitellä vuokranvälitysdirektiiviä ainakaan lainvalintaa koskevassa kappaleessa tai muutoinkaan, tutkimuksen laajuus huomioon ottaen, koska tällöin kyseessä ei ole alustan ja sillä toimivan henkilön välinen työ sopimus.

1.3 Tutkimusmetodi

Tutkimusmetodinani on lainoppi. Aarnion mukaan lainopillisessa tutkimuksessa on kysymys juridisen tulkinnan antamisesta epä tietoisuuden vallitessa.²⁴ Kaiston näkemyksen mukaan lainopilla on taas kaksi tehtävää; 1. ratkaisujen määrittäminen geneerisiin tapauksiin 2. oikeusjärjestelmän systematisointi.²⁵ Tutkimukseni toteuttaakin tämänkaltaista suhteellisen perinteistä lainoppia, kun toteutan lainopillisen tulkinnan työntekijästatuksen määrittämisestä onlinealustatyössä, sekä siinä tehtävästä lainvalinnasta, jonka ympärillä vallitsee toistaiseksi epä tietoisuuden tila. Lisäksi näkemykseni mukaan työntekijästatuksen määrittäminen ja työoikeudellisen lainvalinnan tekeminen alustataloudessa alkaa yleistymään, jolloin osaltani systematisoin oikeusjärjestelmää.

Yleensä lakiteksti mahdollistaa useamman tulkinnan, jolloin näiden tulkintojen pohjalta on oikeudellisessa tutkimuksessa tehtävä valinta.²⁶ Tulkintavalinnan tekeminen on siis merkityksen antamista lakitekstille. Lakitekstiä käytetään sellaisenaan vain, jos muuta ei näytetä.²⁷ Tutkimuksessani esitetäänkin useampi tulkintoja niin alustalla toimeksiantoja suorittavan oikeudellisesta statuksesta, kuin potentiaalisista lainvalintamahdollisuuksista.

Oikeusjärjestyksen sisältöä ei voida kuvata ilman asianmukaisia kielellisiä apuvälineitä.²⁸ Lainoppi on siis myös 1. oikeusjärjestyksen sisällön määrittämistä 2. käsitejärjestelmän luomista ja ylläpitämistä, sekä 3. oikeusjärjestyksen systematisointia.²⁹ Määrittelenkin tämän tutkimuksen johdannossa tutkimuksen keskeiset käsitteet ja antamaan niille sellaisen merkityssisällön, että niitä voitaisiin hyödyntää mahdollisesti tulevassakin tieteellisessä tutkimuksessa.

²³ Mankowski 2009, s. 198.

²⁴ Aarnio 2011, s. 57.

²⁵ Kaisto 2005, s. 344.

²⁶ Aarnio 2011, s. 57.

²⁷ Aarnio 2011, s. 58.

²⁸ Kaisto 2005, s. 360.

²⁹ Kaisto 2005, s. 360.

Hyvässä tutkielmassa esitetään perusväite, tai väitteitä, ilman näitä se on vain asioiden kuvaus.³⁰ Lisäksi tärkeää on tutkimusongelmien tunnistaminen, eli miten oikeudellinen ongelma liittyy yhteiskuntaan ja toisinpäin.³¹ Tutkimukseni tutkimusongelmat ovatkin perustavanlaatuisia ja niillä on selvä kytkentä yhteiskuntaan, jolloin tutkimukseni voi toimia myös ikään kuin yhteiskunnallisen keskustelun herättelijänä. Lisäksi käytän tutkimuksessani oikeusvertailevaa otetta aina silloin, kun siihen on aihetta, mutta tämän voidaan katsoa olevan lähinnä *täydentävä metodi*, lainopin ollessa tutkimukseni pääasiallinen metodi. Oikeusvertailu on kuitenkin etenkin onlinealustojen osalta perusteltua, koska niiden toiminta-alue on korostuneen globaali. Lisäksi alustojen osalta olemassa on useita rinnakkaisia sääntelykehikoita, yhteisen sääntelyn puuttuessa, joten oikeusvertaileva apumetodi on mielestäni perusteltu.

2 ALUSTAT OSANA YHTEISKUNTA, ALUSTAN MÄÄRITELMÄ JA SEN TOIMINTAMALLI, SEKÄ ALUSTATYÖN MÄÄRITELMÄ

2.1 Käsitteenmäärittely

Näkemykseni mukaan on perusteltua aloittaa alustojen tutkiminen tutustumalla aihepiiriin liittyvään käsitteistöön, jonka voidaan katsoa olevan ainakin vielä murroksessa. Osaltaan tämän murroksen takia on perusteltua tehdä tiettyjä rajanvetoja, joita tutkimuksessani hyödynnän, jotta vältetään mahdollisimman täysimääräisesti sekaannuksilta.

Jakamistalouden käsitteellistä sisältöä pidetäänkin varsin sekavana. Sillä tyypillisesti tarkoitetaan digitaalisten teknologioiden mahdollistamaa yksilöiden tai muiden entiteettien välistä, vastikkeellista tai vastikkeetonta alikäyttöisten tavaroiden ja palvelujen jakamista. Jakamistalouden käsite ei siten ole vakiintunut, ja käsitteen sekavuutta lisää se, että eri toimijoiden välistä resurssien vaihdantaa tarkastellaan lukuisten muiden käsitteiden avulla.³²

Jakamistalouden määritelmän ytimeksi on esitetty vertaissuhteeseen perustuva vaihdanta ja hyödyketuotanto. Tällä tyypillisesti viitataan siihen, että keskenään vertaiset yksilöt tuottavat, tarjoavat ja käyttävät hyödykkeitä erotuksena elinkeinonharjoittajien tuottamien kulutushyödykkeiden kuluttamisesta.³³ Jakamistalouden perusajatuksena voidaankin pitää juuri

³⁰ Aarnio 2011, s. 111.

³¹ Aarnio 2011, s. 111.

³² Päläs – Määttä 2019, s. 3-4.

³³ Päläs – Määttä 2019, s. 5.

vertaistaloutta, eli keskenään vertaisten välistä vaihdantaa.³⁴ Näkemykseni mukaan jakamistalouden käsite on sisäisesti ristiriitainen, koska kuten yllä on esitetty, perustuu jakamistalous nimenomaan keskenään vertaisten toimijoiden väliseen vaihdantaan. Tällöin tämänkaltaisen toiminnan näkeminen siinä mielessä taloudellisena toimintana, että voidaan puhua ”taloudesta” sanan tieteellisessä mielessä, muodostuu hankalaksi. Myös Euroopan Unionin komission 2015 valmistelemassa dokumentissa käytetään termejä *sharing economy* ja *collaborative economy* toistensa vastineina.³⁵ Käytännössä EU-tasolla siis jakamistalous ja yhteistyöhön perustuva talous nähdään toistensa vastineina.

Garbenin mukaan taas *online platform economy* viittaa digitaalisten alustojen muodostamaan talouteen.³⁶ *Collaborative economy* sen sijaan merkitsee liiketoimintamalleja, joissa toimintaa helpotetaan yhteistyötä tekevien alustojen kautta, jotka luovat avoimen markkinapaikan tavaroiden ja palvelujen tilapäistä käyttöä varten.³⁷ Hänen mukaansa on kuitenkin vaikea nähdä voittoa tavoittelemattoman toiminnan kuuluvan *economy-määritelmään*.³⁸ *Sharing economy* voisikin sopia paremmin ei-taloudelliseen jakamiseen, toisaalta sanan *economy* käyttö muodostuu ongelmalliseksi tässä määrittelyssä.³⁹ Kaiken kaikkiaan *sharing economy* käsittää hyvin heterogeenisen joukon onlinealustoja, jotka sisältävät lukuisia uusia ja innovatiivisia taloudellisia ja sosiaalisia toimintoja, joita on vaikea määritellä. Konsensuaalista määritelmää luokittelusta onkin täten mahdotonta tehdä, kun otetaan huomioon, kuinka kattavasti termiä *sharing economy* on alettu käyttämään.⁴⁰

Myös itse jakamisen käsite tarvitsee tarkastelua. Jakamisella tyypillisesti viitataan jakamistalouskeskustelussa eri resurssien yhteis- tai yhteisölliseen kuluttamiseen, -käyttöön ja -tuotantoon. Hyödykkeitä tarjotaan alustan välityksellä toisille alustan käyttäjille käytettäväksi ja hyödynnettäväksi. Resurssin omistaja voi myös käyttää resurssia rinnakkain muiden käyttäjien kanssa. Siten termillä ei viitata omaisuuden poisjakamiseen tai tasajakoon kuten suomenkielisen termin merkitysisällön perusteella saattaisi aluksi vaikuttaa.⁴¹ On kuitenkin

³⁴ Päläs – Määttä 2019, s. 6. Päläs ja Määttä eivät teoksessaan pidä elinkeinonharjoittajalta kuluttajalle alustainfrastruktuuria jakelukananavana hyödynnettävää liiketoimintaa jakamistaloutena, kts. tarkemmin Päläs – Määttä 2019, s. 7-8.

³⁵ Codagnone – Martens 2016, s. 6. EU-instituutioissa onkin varsin yleisesti käytössä termi ”yhteistyöhön perustuva talous”, kts. tarkemmin Risak 2017, s. 3.

³⁶ Garben 2017, s. 10.

³⁷ Garben 2017, s. 10.

³⁸ Garben 2017, s. 10.

³⁹ Garben 2017, s. 11.

⁴⁰ Codagnone – Martens 2016, s. 11.

⁴¹ Päläs – Määttä 2019, s. 9.

huomattava, että jakaminen on käsitteellisesti suhteellisen kaukana tutkimuksen aihepiiristä, eli alustalla tehtävästä työstä, jota vakiintuneesti kutsutaan alustatyöksi. Jakaminen on nimenomaisesti hyödykkeiden tai muiden vastaavien entiteettien vaihdantaan perustuvaa toimintaa, kun taas alustatyöllä tarkoitetaan tässä yhteydessä alustojen avulla suoritettavia toimeksiantoja, joka työoikeudellisesti arvioituna vastaa siis työn tekemistä.

De Stefano määritteleeekin termin *crowdwork* kuvaamaan joukkoa tehtäviä, jotka suoritetaan internetsovellusta hyödyntäen. De Stefanon mukaan *work on-demand via apps* viittaa taas tehtäviin, jotka suoritetaan alustalla niiden kysynnän mukaan ja joiden suorittamista alusta sääntelee esimerkiksi asettamalla minimistandardit työn suorittamiselle.⁴² Näkemykseni mukaan *crowdwork* onkin vakiintunein termi kuvastamaan alustalla tehtävää työtä ja määritelmän perusidea on yksikertainen. Alustatyötä on siis työoikeudellisesti työn kriteerit täyttävien toimeksiantojen suorittaminen alustaa, eli internetsovellusta hyödyntäen. Vaikeat rajanvedot voivat tulla kysymykseen tilanteissa, joissa edellä mainittu tavaroiden jakaminen ja tämänkaltaiseen toimintaan läheisesti liittyvät työn muodot, esimerkiksi pakettilähetysten jakelu, kohtaavat. Toisaalta on hyvä myös muistaa, että koko tutkimuksen keskeisenä seikkana on tunnistaa työsuhteiden olemassaolo kiperissä tilanteissa, joten on selvää, että aina silloin tällöin arviointi joudutaan suorittamaan tapauskohtaisesti.

Garbenin mukaan *gig work* viittaa aivan perinteiseen keikkatyöhön, jota voidaan myös tehdä alustan kautta. Hänen mukaansa *on-demand economy* ja *gig economy* ovat osittain päällekkäiset, mutta niiden välille on myös mahdollista tehdä eroa. Myös *piecework-termin* käyttö on mahdollista, tällöin työläinen saa maksun jokaisesta tehdystä suorituksesta, eikä esimerkiksi ajan perusteella. Lisäksi *putting-out work* kattaa tilanteet, jossa työ ohjataan alihankkijoille.⁴³ Huws ja Joyce taas viittaavat verkossa tapahtuvaan alustatyöhön esimerkiksi termeillä *crowdsourcing*, *workforce on demand*, *cloudsourcing*, *digital labour* ja *peer-to-peer networking*.⁴⁴ On myös huomattava, että edellä mainitut termit kuvaavat päällekkäin samoja toimintoja ja niitä käytetään ristiin kuvaamaan useita eri toimintoja.⁴⁵ Alustatyön perusajatus on esitetty edellä yksinkertaisessa muodossa ja tässä mainitut termit on otettu tutkimukseen vain kontrastin, eli sen että alustatyöhön liittyvä käsitteistö on moninaista ja monelta osin

⁴² De Stefano 2016, s. 1.

⁴³ Garben 2017, s. 12.

⁴⁴ Huws – Joyce 2016, s. 1. Kirjoittajat ovat käyttäneet useampia termejä, mutta valitsin tähän sopivimmat, kts. tarkemmin lähde.

⁴⁵ Huws – Joyce 2016, s. 1.

päällekkäistä, hahmottamiseksi. Toisin sanoen alustatyöstä käytetään lukuisia eri termejä, mutta alustatyön perusajatus on näkemykseni mukaan kaikissa sama.

Kuten edellä esitetystä voi huomata, on alustoja koskeva käsitteenmäärittely keskeneräistä ja eri termejä käytetäänkin ristiin kuvaamaan samoja ilmiöitä. Tutkimukseni aihepiiri huomioon ottaen päädyn hylkäämään jakamistalouden käsitteen ja viittaan alustatalouteen, kun puhun alustojen muodostamasta kokonaisuudesta. Perusteluna tälle on se, että tutkin nimenomaan niitä alustoja, jotka toimivat liiketoiminnallisessa tarkoituksessa ja tarkemmin sanottuna nimenomaan toimeksiantoja välittävien onlinealustojen toimintaa. Tällöin jakamistalouden käsite, joka perustuu useamman tulkitsijan mukaan nimenomaan yksityisten väliseen vaihdantaan, on ontuva. Myös yhteistyötalous, sen ollessa näkemykseni mukaan suhteellisen suora synonyymi jakamistaloudelle, rajautuu pois tutkimuksen käsitteistöä. Alusta (ja kaikki siitä rakentuvat liitännäissanat) itsessään taas on varsin suora lainasana sen englanninkielisestä vastineesta, enkä näe sen käytölle minkäänlaista ongelmaa.

Edellä on avattu myös alustalla tehtävien toimeksiantojen terminologian moninaisuutta. Käytänkin alustatyön käsitettä kuvaamaan alustoilla suoritettavien toimeksiantojen konkreettista tekemistä, koska se on näkemykseni mukaan onnistunut ja neutraali ilmaisu kuvaamaan alustalla tehtävää työtä. Kuten todettua, perusajatus on tehdä oikeudellisesti työksi tulkittavaa toimintaa internetsovellusta hyödyntäen. Tällöin alustatyö kaikessa yksinkertaisuudessaan on varsin käyttökelpoinen termi kuvaamaan alustalla tehtävää työtä.

Konkreettisen työn suorittajan määrittelyn kanssa olen kuitenkin maltillisempi. Päädyinkin kutsumaan alustalla työtä tekevää henkilöä toimeksiannon suorittajaksi, kun tämän työoikeudellinen status ei ole vielä varma. Toisaalta esimerkiksi kolmannessa pääluvussa kutsun alustoilla toimivia henkilöitä alustatyöntekijöiksi, mutta haluan korostaa, että termiä tulisi käyttää vasta silloin, kun tutkimuksellinen varmuus tämänkaltaisen henkilön työntekijästatuksesta on saatu. Myös työn tekijän/suorittajan käyttö olisi mahdollista, mutta etenkin käyttäessä ilmaisua ”työn tekijä” on sekaannuksen vaara suhteessa ”työntekijään” ilmeinen.⁴⁶ Päädyin myös käyttämään termejä *online- ja offlinealustatyö*, kuvaamaan verkossa ja reaali maailmassa tapahtuvaa alustatyötä. Termit johdattavat lukijan paremmin siihen ajatukseen, joka jaottelun taustalla on: korostaa juuri verkossa ja muualla tapahtuvan työn eroa. Muut mahdolliset termit, kuten esimerkiksi ”keikkatyö”, olen hylännyt, koska ne eivät tuo

⁴⁶ Esimerkkinä; 1. Alustalla toiminut työn tekijä ei ollut työoikeudellisesti arvioituna työntekijä.

näkemykseni mukaan täsmentävää lisäarvoa tutkimukseen ja niiden voidaan katsoa olevan harhaanjohtavia, esimerkiksi keikkatyön korostaessa tarpeettomasti työn kertaluontoisuutta.

2.2 *Alustatalous ja alustatyö osana yhteiskuntaa*

2.2.1 Alustatalouden merkitys kokonaistalouden kannalta

Vastikkeellisen alustatyön määrä on kasvanut merkittävästi viimeisen 10 vuoden aikana. Esimerkiksi Smartsheetin teettämän tutkimuksen mukaan alustoilla työtä tekevien henkilöiden pooli kattaa jo yli miljoona henkilöä. Näille henkilöille on maksettu vastiketta tehdystä työstä yli miljardin dollarin verran viime vuosikymmenen aikana. Alustat sen sijaan tuottavat yhdessä yli 500 miljoonaa dollaria voittoa joka vuosi.⁴⁷ Elance/oDesk taas arvio, että koulutusta ja/tai ammattitaitoa vaativan itsenäisen työn markkinat kasvavat 47 miljardiin dollariin 2020 mennessä.⁴⁸ Time-lehden mukaan vuonna 2016 yli 14 miljoonaa ihmistä Yhdysvalloissa työskenteli osana alustataloutta. Kyseisen tutkimuksen jälkeen alustojen suosio on vain kasvanut tehden alustatyöstä globaalin ilmiön.⁴⁹ Vaikka alustatalous on kehittyvä ja suhteellisen uusi ilmiö, voidaan sen katsoa olevan jo nyt merkittävä osa globaalia taloutta. Näkemykseni mukaan ei ole myöskään perusteltua katsoa, että alustatalouden kehitys olisi kääntymässä laskuun tulevaisuudessa. Oikeastaan saattaa olla hyvinkin todennäköistä, että esimerkiksi 20 vuoden päästä valtaosa palveluammateista toteutetaan alustoja hyödyntäen. Euroopan Unionin komissio onkin tiedonannossaan esittänyt, että asiantuntija-arvioiden mukaan yhteistyötalous⁵⁰ voi tulevaisuudessa kasvattaa EU:n taloutta 160–572 miljardilla eurolla. Uusille yrityksille onkin tarjolla suuria mahdollisuuksia näillä nopeasti kasvavilla markkinoilla.⁵¹

Kaikesta yllä esitetystä huolimatta on pidettävä mielessä, että kyseessä olevat luvut ovat vain arvioita siitä, miten markkinat alkavat kehittymään alustatalouden osalta. On siis tunnistettava, että vaikka tiedostamme alustatalouden olevan räjähdysmäisesti kasvava talouden ala, meillä ei

⁴⁷ Felstiner 2011, s. 149. Luvut ovat luonnollisesti nousussa.

⁴⁸ Huws – Spencer – Joyce 2016, s. 3.

⁴⁹ Cherry 2020, s. 3.

⁵⁰ EU-instituutiot käyttävät *yhteistyötaloutta* synonyymina alustataloudelle. Kts. tarkemmin, Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, s. 3.

⁵¹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, s. 2. Tutkimuksia teetetään kohtalaisen tasaiseen tahtiin ja luvut täsmentyvät sitä mukaan, kts. tarkemmin esimerkiksi, New PwC analysis predicts dramatic rise of the sharing economy over next decade. Vrt. aikaisempaan, esimerkiksi Exclusive: See How Big the Gig Economy Really Is.

ole vielä kovinkaan luotettavaa tietoa tarkoista luvuista sen suhteen.⁵² Kuten edellä on mainittu, voimme kuitenkin katsoa alustatalouden *hyvin todennäköisesti* muodostavan merkittävän osan koko globaalista taloudesta esimerkiksi vuonna 2030.

Alustatalous siis laajenee kiihtyvää vauhtia. Yhtenä loogisena syynä tähän laajentumiseen on yhteiskunnan muutostila kohti *informaatioyhteiskuntaa*, jossa yhä suurempi osa yhteiskunnassa tehtävästä työstä on sidottu informaation tuottamiseen.⁵³ Myös tiettyjen perinteisempien ammattien, kuten esimerkiksi postin jakelun, automatisoituminen vie yhteiskuntaa kohti digitaalista kokonaisuutta. Garben onkin todennut yhteiskunnan olevan tosiasiallisessa muutostilassa kohti digitaalisessa muodossa toimivaa kokonaisuutta.⁵⁴ Käsitteenmäärittelystä riippumatta alustoille on paikkansa tässä kehityksessä niiden tarjotessa luonnollisen ympäristön digitaalisessa muodossa tapahtuvaan informaatioidonnoitukseen työhön.

Euroopan Unionin komissio näkee alustataloudessa myös mahdollisuuden entistä reilumpaan palvelujen tuottamiseen. Se onkin todennut, että kuluttajat voivat hyötyä yhteistyötaloudesta uusien palvelujen, laajemman tarjonnan ja alempien hintojen muodossa. Se voi myös kannustaa omaisuuden jakamiseen ja tehokkaampaan resurssien käyttöön, mikä saattaa edistää EU:n kestävä kehityksen ohjelmaa ja siirtymistä kiertotalouteen.⁵⁵

2.2.2 Alustalla toimeksiantoja suorittavat osana alustataloutta

Alustojen suosion kasvu ja teknologian kehitys johtaa siis pakostikin muutoksiin työmarkkinoilla. Vakiintunutta työvoimaa onkin alettu vähitellen korvaamaan *verkostoituneilla väkijoukoilla*.⁵⁶ *Crowdsourcing* on laajentunut käsittämään laajaa joukkoa eri toimia, mutta esimerkiksi Howe määrittelee sen seuraavasti; “toimi jolla otetaan työ, jonka tyypillisesti suorittaa nimenomainen toimija (yleensä työntekijä), ja ulkoistetaan se ennalta määrittelemättömälle, yleensä myös hyvin laajalle, väkijoukolle ihmisiä avoimen työtarjouksen muodossa”.⁵⁷ Kyse on siis eräänlaisesta kilpailutuksesta, jolle on näkemykseni mukaan oma paikkansa nyky-yhteiskunnassa. Alustataloudessa myös työn jakaminen on helpompaa, sillä

⁵² Huws – Spencer – Joyce 2016, s. 7.

⁵³ Cherry – Winifred 2016, s. 4.

⁵⁴ Garben 2017, s. 8.

⁵⁵ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, s. 2.

⁵⁶ Termistä kts. tarkemmin Howe 2006. On jopa hieman yllättävää, että jo 2006 kirjoittajat ovat käsitelleet huolestuneeseen sävyyn alustatalouden tuloa osaksi työmarkkinoita.

⁵⁷ Felstiner 2011, s. 145.

verkossa tapahtuvaan työhön kehitetyt alustat antavat yrityksille mahdollisuuden olla yhteydessä valtavaan määrään potentiaalisia työntekijöitä ja jakaa näille suoritettavia tehtäviä suoraan omasta tietokannastaan.⁵⁸ Kyse on myös tietynlaisesta puntaroinnista työvoiman hyväksikäytön ja resurssien mahdollisimman tehokkaan käytön välillä.

Millainen sitten on tyypillinen alustalla työtä tekevä henkilö ja kuinka iso osa työmarkkinoilla toimivista henkilöistä on osa alustataloutta? Luotettavaa tietoa on lähes mahdotonta saada, koska alustoilla toimeksiantoja suorittavista henkilöistä ei pidetä minkäänlaista koottua rekisteriä.⁵⁹ Eurofundin teettämä tutkimus ei kyennytkään tunnistamaan yhtään oikeudellista tai kollektiivisesti sovittua viitekehystä, jonka avulla tutkittaisiin alustatyötä Euroopassa. Euroopassa ei siis ole minkäänlaisia keskusjärjestöjä hallinnoimassa tai valvomassa alustojen toimintaa.⁶⁰ Työtä tekevien lukumäärän täsmällinen määrittäminen on myös useista käytännön seikoista riippuvaista. Esimerkiksi eräät käyttäjät saattavat olla epäaktiivisia ja toiset saattavat tehdä useita käyttäjätilejä.⁶¹ On jälleen todettava, että siihen asti, kunnes eri valtioiden viranomaiset alkavat tuottamaan tutkimuksia alustatyötä koskien, on alustatyöntekijöiden määrän täsmällinen määrittäminen ongelmallista.⁶²

Maailmalta voidaan kuitenkin hakea suuntaa antavia havaintoja. Esimerkiksi Iso-Britanniassa teetetyt yksityiset tutkimukset osoittavat, että noin 10 % työikäisistä saa pääasialliset tienestinsä ”keikkatyöalustoilta”. Näistä henkilöistä kolmasosa on 25-35-vuotiaita, kuitenkin siten, että opiskelijat muodostavat vain pienen osuuden tästä massasta.⁶³ Huomionarvoista on se, että edes parhaiten tienaa Uber-kuljettajat eivät tienaa Iso-Britannian lainsäädännön mukaista minimituntipalkkaa, ja tämä on yksi merkittävistä syistä miksi 65% alustatyöntekijöistä toimii usealla alustalla.⁶⁴ Kuten todettua, yllä mainittu tilasto käsittelee vain yhden valtion alustatyön määrää, eikä tilasto ole siltikään täysin luotettava. Voimme kuitenkin tehdä jonkinlaista havaintoa siitä, että alustalla tyypillisesti työtä tekevä henkilö on nuori, todennäköisesti vakituista työtä vailla oleva kouluttamaton henkilö. Alustatyön ominaispiirteenä onkin riskin

⁵⁸Esimerkiksi Clickworkerin työtä tekevien pooli kattaa jo 2,2 miljoonaa henkilöä. Kts. Our Clickworker Community.

⁵⁹Tutkimukseni perusteella tämänkaltaisia rekisterejä ei ole. Vaikuttaisi siltä, että kaikki tutkimus asiaan liittyen on toteutettu yksityisten tahojen puolesta. Julkisten tahojen toteuttamien tutkimusten puuttuessa jo teetettyjen tutkimusten uskottavuus on luonnollisesti heikompi, kuin mitä se olisi niiden kanssa (jolloin niille olisi luotettava vertailukohta).

⁶⁰ Eurofund 2015, s. 109.

⁶¹ Huws – Spencer – Joyce 2016, s. 3.

⁶² Huws – Spencer – Joyce 2016, s. 7.

⁶³ Freeland – Prassl 2017, s. 5.

⁶⁴ Freeland – Prassl 2017, s. 6.

siirtyminen työntekijälle.⁶⁵ Riskin siirtymisellä viitataan siihen, ettei työn suorittajaa suojata käytännössä mitenkään ja tämä kantaa itse vastuun mahdollisesti realisoituvasta taloudellista riskistä ja tulevasta taloudellisesta tilastaan.

Neljässä eri valtiossa teetetty tutkimus toisaalta osoitti, että noin viidesosa tutkimukseen vastanneista oli etsinyt työtä alustaa hyödyntäen. Näistä henkilöistä 10-15% oli suorittanut toimeksiantoja alustoilla.⁶⁶ Kuitenkin vain 2-6% vastanneista sai kaikki tulonsa alustalta/alustoilta.⁶⁷ Tutkimus siis tukee sitä ajatusta, jonka mukaan alustoilla toimivat henkilöt haluavat lähinnä hankkia lisätienestettä varsinaisen päivätyönsä lisäksi, koska alustoilla toimivien henkilöiden lukumäärä on huomattavasti suurempi kuin alustoilta pääasiallisesti tienestinsä saavien.

Kuten saattaa kuvitella toimialasta, joka on rakennettu riippuvaiseksi internetistä, alustatyö on kehittynyt ensisijaisesti internetystävällisissä tai interneteksklusiivisissa osissa taloutta.⁶⁸ On kuitenkin muistettava, että alusta on sinänsä vain välikappale esimerkiksi hyvinkin perinteisen työn, sen tilaajan ja sen tekijän välillä. On jopa hieman irvokasta kuvailla erilaisia kuljetuspalvelun muotoja ”internetystävällisiksi” toimialoiksi. Alustat ovat näkemykseni mukaan vain helpottaneet esimerkiksi ruokalähetysten tilaamista kätevien puhelinapplikaatioiden avulla. Sen sijaan puhuminen ”internetiin perustuvasta toimialasta” on mielestäni kaukaa haettua, ainakin sellaisien liiketoimintojen osalta, jossa esimerkiksi perinteinen puhelu korvaisi alustan tuoman hyödyn.

Loppuun voidaan todeta, että alustoilla tehtävä työ vähemmän yllättäen jakaa mielipiteitä voimakkaasti. Osa kommentoijista ylistää alustojen toimintaa, koska työ ja työvoima kohtaavat parhaiten, mutta osa ilmaisee huolensa alustatyön palkkoja alaspäin puskevasta vaikutuksesta.⁶⁹ Joidenkin kommentoijien mielestä nykyinen sääntely on riittävää säätämään alustoilla tehtävää työtä,⁷⁰ kun taas toisaalta tiettyjen oikeusoppineiden välillä on erimielisyyksiä siitä, onko nykyinen lainsäädäntökehikko riittävä alustatalouden lainsäädännölle asettamiin

⁶⁵ De Stefano – Aloisi 2018, s. 32.

⁶⁶ Huws – Joyce 2016, s. 2.

⁶⁷ Huws – Joyce 2016, s. 3.

⁶⁸ Felstiner 2011, s. 150.

⁶⁹ Cherry – Winifred 2016, s. 7.

⁷⁰ Cherry 2019, s. 4.

haasteisiin.⁷¹ Kaiken kaikkiaan alustoja koskevaa sääntelyä tullaan todennäköisesti kehittämään voimakkaasti seuraavien vuosien aikana.

EU:n kanta suhteessa alustoihin ei ole täysin selvä, sen antaessa erittäin julistuksenomaisia kommentteja asiasta. Euroopan Unionin parlamentti onkin todennut vain pienen osan EU-alueen yrityksistä käyttävän kehittyntä digitaalitekniikkaa samalla huomauttaen, että *kaikkien alojen digitalisoituminen on ratkaisevan tärkeää EU:n kilpailukyvyyn säilyttämiseksi ja parantamiseksi*.⁷² Jäsenvaltioita myös kannustetaan selvittämään tilannetta oikeudellisesti ja välttämään alustatalouden tulkitsemista uhaksi perinteiselle taloudelle. Parlamentti painottaa, että alustojen toimintaa on säänneltävä tavalla, *joka pikemminkin helpottaa toimintaa ja tarjoaa siihen mahdollisuuksia kuin rajoittaa sitä*.⁷³

2.3 Ammattimaisesti toimivan ja työtä välittävän alustan määritelmä ja ominaisuudet

2.3.1 Alustan yleismääritelmä

Kun edellä on analysoitu alustataloutta osana koko yhteiskuntaa, on loogista jatkaa analysointia tarkastelemalla alustatalouden tärkeimpiä yksioita, eli alustoja. Alustalle on kuitenkin vaikea antaa yleistä määritelmää. Vaikuttaisi siltä, että alustan pitää olla ainakin jonkin verran *interaktiivinen*, eli alustan käyttäjien pitäisi pystyä tuottamaan sisältöä alustalle ja/tai alustalla pitää olla mahdollista käydä jonkinlaista vaihtoa tai kauppaa sillä tavoin selvästi, että se eroaa tavallisesta internetsivusta.⁷⁴ Näkemykseni mukaan asian voi kääntää myös pääläelleen; alustan on oltava myös sillä tavoin passiivinen, että se jää nimenomaisesti palvelun tilaajan, sekä palvelun teettävän tahon väliin puhtaaksi välikkappaleeksi, joka ei osallistu tähän kahdenvälisen sopimussuhteen käytännön toteutukseen millään⁷⁵ tavoin. Alustaa voi kuvailla siis eräänlaiseksi välittäjäksi, joka sanelee sen välityksen kohteena olevien käyttäjien sopimussuhteen sisällön vaihtelevalla volyymilla.

Jos taas halutaan määritellä millainen alustan, joka välittää nimenomaan oikeudellisesti työksi katsottavia toimeksiantoja, tulisi olla voidaan yleismääritelmänä käyttää esimerkiksi seuraavaa: *suorittamatta olevien toimeksiantojen ulkoistamisen järjestäminen suurelle massalle työn*

⁷¹ De Stefano – Aloisi 2018, s. 27.

⁷² Yhteistyötaloutta koskeva eurooppalainen toimintasuunnitelma, kohta D.

⁷³ Yhteistyötaloutta koskeva eurooppalainen toimintasuunnitelma, s. 4.

⁷⁴ Garben 2017, s. 10.

⁷⁵ Alusta ei siis esimerkiksi itse suorita toimeksiantoja.

*suorittajia, tarjoten suoritettujen toimeksiantojen tulosta suurelle massalle työn tilaajia, onlinealustaa hyväksikäyttäen.*⁷⁶ Määritelmä on vain yksi monien joukossa, mutta se kuvaa mielestäni kohtalaisen hyvin sitä, minkälaiseksi alusta tulisi luokitella, jotta se erottuisi riittävän paljon *esimerkiksi vuokranvälityksestä*, joka siis on työtä välittävää alustaa läheisesti muistuttava välityspalvelun muoto. Toisin sanoen edellä mainitun kaltaisen alustan erottaa kaikesta historiassa aikaisemmin käytetystä työn välittämisestä sen hybridimainen luonne; alusta pysyttelee kahdenvälisen (toimeksiannon tilaajan ja toimeksiannon tekijän) sopimussuhteen ulkopuolella korostuneesti, mutta samalla se sanelee hyvinkin tarkasti tämän kahdenvälisen suhteen sisällön ja säännöt.⁷⁷ Itseäni toistaen huomautan jälleen, että alustan itsensä päätettävänä on tähän kahdenväliseen sopimussuhteeseen puuttumisen voimakkuuden määrittäminen. Toiset alustat haluavat määrittää tämän kahdenvälisen sopimussuhteen sisällön hyvinkin tarkasti, kun taas eräät alustat jättävät sen sopimussuhteen osapuolten itsensä hoidettavaksi.

Näkemykseni mukaan emme voi ainakaan vielä asettaa minkäänlaista minimiä sille, kuinka paljon alustan olisi osallistuttava tämän sopimussuhteen kontrollointiin, jotta se katsottaisiin työtä välittäväksi alustaksi. Oikeastaan kehitys on kehittynyt jo niin paljon, että alustojen välillä tulisi tehdä kattavampaa erottelua nimenomaan tämänkaltaiseen kontrolliin perustuen, koska osa alustoista ei välttämättä puutu ollenkaan kahdenväliseen sopimussuhteeseen, jolloin niiden rinnastaminen esimerkiksi tutkimuksen kohteena oleviin työtä välittäviin ja työn suorittamista kontrolloiviin alustoihin ei olisi perusteltua. Kuten yleismääritelmästä käy ilmi, alustoja ovat teknisesti ottaen kaikki internetsovellukset, joiden avulla on mahdollista käydä jonkinlaista vaihdantaa, kun taas sopimussuhteen kontrolloivia alustoja on vain osa niistä. Puuttumiselle sopimussuhteen sisältöön voidaan toisaalta osoittaa tiettyjä enimmäismääriä, joiden ylittyessä alustan saatetaan katsoa olevan esimerkiksi työnantajan roolissa suhteessa toimeksiantoja suorittaviin henkilöihin.

⁷⁶ Garben 2017, s. 12.

⁷⁷ Esimerkkinä voidaan käyttää useiden kuljetuspalveluiden käyttöehtoja. Näissä käyttöehdoissa alusta usein ilmoittaa olevansa työn toteuttavan ja työtä tilaavan tahon kahdenvälisen sopimussuhteen ulkopuolella. Tällöin käyttöehdoissa saatetaan esimerkiksi mainita, että alusta ei puutu mahdolliseen riidanratkaisuun, vaan asia on edellä mainittujen osapuolten keskenään selvitetävissä. Toisaalta alusta saattaa käyttöehdoissaan määrittää hyvinkin tarkasti, miten työ tulee konkreettisesti toteuttaa. Kts. tarkemmin esimerkiksi Uber käyttöehdot, erityisesti kohdat 1, 3 ja 4 sopimussuhteen muodostumisesta, sekä palvelujen tuottamisesta.

2.3.2 Ammattimaisesti toimivan ja työtä välittävän alustan määritelmä

Edellisessä aluvuossa on todettu, kuinka alustojen luonne voi vaihdella paljonkin, riippuen alustan tarjoamasta palvelusta ja alustan harjoittamasta kontrollista. EU:n komission on tiedoksiannossa määritellyt määritelty alustoilla toimivat tahot seuraavasti: ”Yhteistyötaloudessa on kolmentyyppisiä toimijoita: i) palveluntarjoajat, jotka jakavat omaisuutta, resursseja, aikaa ja/tai taitoja – kuten palveluja satunnaisesti tarjoavat yksityishenkilöt (’kumppanit’) tai ammatillisessa ominaisuudessaan toimivat palveluntarjoajat (’ammattimaiset palveluntarjoajat’); ii) näiden käyttäjät ja iii) välittäjät, jotka saattavat palveluntarjoajat ja käyttäjät – verkkoalustan välityksellä – yhteen ja mahdollistavat transaktiot heidän välillään (’yhteistyöalustat’).⁷⁸

Tutkimuksessani olen nimenomaisesti kiinnostunut ammattimaisesti toimivista alustoista, mutta kuten komission tiedoksiannosta huomaamme, ammattimaisuus on rinnastettu nimenomaan palveluntarjoajaan eikä alustaan. Mielestäni ilmaisu vie keskustelua väärään suuntaan sillä, vaikka yksityishenkilöt ovat viimekädessä ne, jotka konkreettisesti toteuttavat alustoilla tehtävän työn, saavat tämänkaltaiset ilmaisut aikaan oletuksen, jonka mukaan alustat eivät ole millään tavoin ammattimaisesti organisoituja yrityskokonaisuuksia, vaan pikemminkin yksityisten väliseen kaupankäyntiin luotuja markkinapaikkoja. Lisäksi tällöin ammattimainen toiminta saatetaan vierittää nimenomaan alustalla toimeksiantoja suorittavan henkilön vastuulle. Koponen onkin kanssani samoilla linjoilla todeten seuraavaa; ”*kun alustoista puhutaan kaksipuolisina markkinoina tai ihmisryhmien yhdistäjänä, häivytetään samalla alustan roolia aktiivisena toimijana. Usein tämä on alustayritykselle hyödyllistä, sillä näin vältetään kiusalliset keskustelut esimerkiksi alustojen sääntelystä ja vastuusta. Alustat ovat kuitenkin paikka, jossa tapahtuu liiketoimintaa ja vallankäyttöä ja joissa tehdään työtä*”.⁷⁹

Komission tiedonannossa koskien yhteistyötaloutta todetaan, että EU:n lainsäädännössä ei säädetä erikseen, millä hetkellä vertaispalvelujen tarjoajasta tulee ammattimainen palveluntarjoaja yhteistyötaloudessa.⁸⁰ Näkemykseni mukaan tässä on selkä lainsäädännöllinen aukko, jota moni alustataloudessa toimiva alusta hyödyntää tälläkin hetkellä. Kokonaan toinen asia on tietenkin se, onko tämänkaltaisen hyödyntäminen tässä ajassa ja paikassa

⁷⁸ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, s. 3.

⁷⁹ Koponen 2019, s. 23.

⁸⁰ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, s. 5.

oikeudellisesti, tai edes moraalisesti väärin. Kuitenkin kaikkien osapuolien kannalta olisi tarpeellista määritellä edes jollakin tavalla ammattimaisesti toimiva alusta, joka selventäisi näiden alustojen oikeuksia ja velvollisuuksia suhteessa sen käyttäjiin.

Komissio on tiedonannossaan kuitenkin tehnyt tietynlaista hahmotelmaa alustojen ammattimaisuuden määrittelemiseksi. Jos yhteistyöalusta määrittelee palvelun hinnan, asettaa muita sopimusehtoja palvelun käyttäjän ja palvelun toteuttajan välille ja alusta omistaa palvelun tarjoamisen kannalta keskeiset omaisuuserät, on todennäköistä, että alusta tarjoaa tietoyhteiskuntapalvelun lisäksi myös kyseessä olevan palvelun.⁸¹ Selkokielellä sanottuna alusta ei siis edellä mainittujen seikkojen täytyessä toimi puhtaasti välittäjänä, vaan se tarjoaa esimerkiksi myös kuljetuspalvelun asiakkailleen. Tällöin alustalla toimivat henkilöt ovat todennäköisemmin työntekijäsuhteessa alustaan.

Komission mukaan päinvastaisessa tilanteessa yhteistyöalustat ainoastaan auttavat palvelujen tarjoajaa antamalla tälle mahdollisuuden toteuttaa tiettyjä toimia, jotka täydentävät alustan tarjoamia keskeisiä tietoyhteiskunnan palveluja *sen toimiessa välittäjänä palvelujen tarjoajan ja niiden käyttäjien välillä*.⁸² Edellä pohtimaani rajanvetoon siitä, kuinka suurella volyyymilla alusta saa puuttua kahdenväliseen sopimussuhteeseen saadaan tässä ainakin tietynlainen hahmotelma. Myöhemmin tutkimuksessani tarkastellaan nimenomaan tämänkaltaisia ammattimaisesti toimivia ja työtä välittäviä alustoja.

2.3.3 Ammattimaisesti toimivan ja työtä välittävän alustan ominaisuudet

Alustalle⁸³ tyypillisiä ja sen oman identiteetin kannalta keskeisiä ovat ainakin seuraavat ominaisuudet: 1. riippuvuus ja sijoittuminen informaatioyhteiskuntaan 2. alustan, sen tilaajien, sekä sen käyttämän työvoiman globalisaatio 3. riippuvuus luottamus- ja maineseikoista, kuten pisteytysjärjestelmistä 4. suuren datan⁸⁴ käyttö työn ja työtä tekevien valvontaan 5. ajankäytön

⁸¹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, s. 6.

⁸² Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, s. 7.

⁸³ Tässä viitataan siis välittäjään, joka on edellä kuvatulla tavalla ammattimaisesti työtä välittävä yksikkö.

⁸⁴ “Put simply, big data is larger, more complex data sets, especially from new data sources. These data sets are so voluminous that traditional data processing software just can’t manage them. But these massive volumes of data can be used to address business problems you wouldn’t have been able to tackle before”. Toisin sanoen Big Data hyödyntää datamassan suurta määrää käsittelemään liiketoiminnallisia ongelmia, joiden käsittelyyn ei ole kyetty ennen tämänkaltaisen suuren massan hyödyntämistä. Kts. tarkemmin, What Is Big Data?

kohdentaminen siten, että työtä tekevän henkilön tehokkuus maksimoidaan sekä 6. työtä tekevien kontrollointi algoritmien avulla.⁸⁵

Listaus on niin ikään vain yksi ehdotus, mutta muutama seikka korostaa mielestäni oivallisesti työtä välittävän alustan poikkeuksellisuutta muihin työn järjestämiseen ja organisointiin käytettäviin keinoihin verrattuna. Ensinnäkin alustat ovat kiinteästi integroituja edellä mainittuun informaatioyhteiskuntaan. Toisin sanoen alustat käsittelevät informaatiota käytännössä aina, kun jonkinlainen alusta on perustettu. Toiseksi alustoilla työtä tekevien henkilöiden voidaan katsoa olevan korostuneen globaalisti levinneitä, kun ainakin onlinealustatyössä työn voi suorittaa kuka tahansa missä tahansa. Alusta on myös siinä mielessä poikkeuksellinen keksintö, että alustan oma mekaniikka sääntelee työtä ennennäkemättömällä tavalla. Alusta saa välittömän palautteen työn suorittaneen henkilön suorituksesta, jolloin alusta voi tehdä välittömästi johtopäätökset asiasta. Toisin sanoen työn valvonta on ennennäkemättömän vaivatonta, koska työn toteuttajat ovat jatkuvassa valvonnassa alustan sen tilaajilta saaman palautteen ansiosta. On jopa paradoksaalista, että alustalla toimivien henkilöiden työ nähdään äärimmäisen vapaana, vaikka tosiasiasa he ovat käytännössä valvotumpia kuin koskaan aikaisemmin. Lisäksi alustalla työtä suorittavien henkilöiden tehokkuus on maksimoitu, kun nämä saavat yleensä korvauksen vain ja ainoastaan suoritetuista tehtävistä.

Edellä mainittua jaottelua hyödynnetään siis silloin, kun halutaan tehdä jako *ominaisuuksiltaan erilaisten työtä välittävien alustojen* välillä. Tällöin on siis luonnollisesti tehty jo määrittely, jonka mukaan tietty toimintaa harjoittava yksikkö on luokiteltava ammattimaisesti toimivaksi ja työtä välittäväksi alustaksi edellisessä alaluvussa esitettyjen määritelmien mukaisesti. Määrittely koskee nimenomaan alustan ominaisuuksia, mutta näkemykseni mukaan hyvin moni työtä välittävä alusta täyttää ainakin osan edellä mainituista kriteereistä. Kaikilla työtä välittäville alustoilla ei myöskään ole kaikkia edellä mainittuja ominaisuuksia, tai osa ominaisuuksista ei välttämättä ole niin vahvasti esillä kuin muut ominaisuudet.

⁸⁵ Cherry – Winifred 2016, s. 15.

2.4 Ammattimaisesti toimivan ja työtä välittävän alustan toimintamalli

2.4.1 Alustan liiketoiminnallinen tarkoitus

Työtä välittävän alustan liiketoiminta muodostuu kolmikanta-asetelmasta, johon kuuluvat välittäjän ominaisuudessa toimiva alusta, toimeksiantojen tilaajat⁸⁶, sekä toimeksiantojen suorittajat. Välittäjät perustavat alustan ja ylläpitävät sitä. Tilaajat voivat lähettää alustalle suorittamatta olevia toimeksiantojaan ja työn suorittajat voivat vastaanottaa näitä toimeksiantoja. Alustalle ilmoitettavien toimeksiantojen laajuus ja laatu riippuu alustaa ylläpitävästä välittäjästä, tämä voi harkintansa mukaan osallistua näiden toimeksiantojen suodattamiseen, tai pysytellä passiivisena. Työn suorittajat yleensä hyväksyvät jonkinlaiset käyttöehdot, kun he alkavat suorittamaan toimeksiantoja alustalla. Välittäjä toimii johtimena työn suorittajille, johtimena suoritettujen toimeksiantojen palauttamiseen tilaajille ja myös maksukanavana tehdystä toimeksiannosta.⁸⁷ Teknisesti ottaen alusta siis omalla tavallaan helpottaa osapuolten kohtaamista ulkoistamalla tiettyjä toimeksiannon suorittamiseen liittyviä sisäisiä seikkoja ja ottaa vastineeksi tästä välityspalkkion.⁸⁸

Komissio onkin todennut, että yksinkertaisimmillaan alusta tarjoaa virtuaalisen markkinapaikan, jossa tilaaja ja toimeksiannon suorittaja voivat kohdata. Alusta ei puutu kyseiseen transaktioon muutoin, kuin ottamalla välityspalkkion osapuolten johdattamisesta yhteen.⁸⁹ Alustojen toiminta liittyykin voimakkaasti niiden käyttäjämäärään ja alustan arvo nousee sen käyttäjämäärän mukaan.⁹⁰ Näkemykseni mukaan digitalisaation myötä tämänkaltaiset seikat vain korostuvat entisestään.

On kuitenkin huomattava, etteivät kaikki alustat toimi samalla tavalla. Työtä välittävän alustan käsitteen käyttämiseksi riittävää on näkemykseni mukaan se, että kyseessä on kolmikanta-asetelma, jossa välittäjä (alusta) on *hybridisuhteessa* kahteen muuhun osapuoleen pysytellen

⁸⁶ Felstinerin tekstistä huomaa hyvin käsitteenmäärittelyn vaikeuden. Felstiner käyttää termejä ”vendor”, ”firm” ja ”worker”, jotka karkeasti suomennettuina viittaavat myyjiin, yrityksiin ja työläisiin. Näkemykseni mukaan yksikään näistä termeistä ei ole kovinkaan onnistunut, koska esimerkiksi yksityishenkilöt asettuvat hyvin usein ”firm” tilalle alustatyön kolmikanta-asetelmassa, eli ovat työn tilaajia kyseissä tapauksessa. Felstinerin puolustukseksi todettakoon hänen tekstinsä olevan vuodelta 2011, jolloin ilmiö oli vielä enemmän murroksessa kuin nyt.

⁸⁷ Felstiner 2011, s. 148.

⁸⁸ Codagnone – Martens 2016, s. 8.

⁸⁹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, s. 3.

⁹⁰ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, s. 4.

kahdenvälisen suhteen ulkopuolella, mutta kuitenkin sanellen tiettyjä osapuolten noudatettavaksi tulevia seikkoja.

Työtä välittävillä alustoilla on myös tyypillistä, että alustoilla ja niiden käyttämällä työtä tekevien massalla molemmilla on useita sopimuskumppaneita (verrattuna tavalliseen työsuhteeseen, jossa työntekijällä on yleensä vain yksi työnantaja).⁹¹ Molemmat, alustat ja alustoilla toimeksiantoja suorittavat henkilöt ovat siis vapaita kohdentamaan tarjottaviaan niin kuin parhaaksi näkevät. Näin ollen alustoilla on mahdollisuus kohdistaa työvoima ja työn tarve optimaalisella tavalla.⁹² Työvoiman kohdentaminen on keskeinen seikka alustojen tuottavuudessa. Alusta voi valita kenet tahansa suorittamaan kulloinkin käsillä olevan tehtävän, edellyttäen ettei tehtävään vaadita ammattitaitoa, jolloin alusta ei kärsi siitä, että alustalla työtä tekevällä henkilöllä ei ole jonain hetkenä toimeksiantoja tarjolla. Tämä tehokkuus toimii myös positiivisessa mielessä työtä hakevan eduksi; työn voi toteuttaa joustavasti ja varsinaista työaikaa ei ole.⁹³ Toisaalta tehokkuus on myös korostuneen negatiivista työtä hakevan kannalta, koska tämä ei yleensä saa korvausta ajasta, jonka hän käyttää työn etsimiseen.⁹⁴

Työtä välittäviä alustoja ei voi käyttää kaikkiin mahdollisiin toimeksiantoihin, mutta on hyvin todennäköistä, että tietty osa mistä tahansa suoritettavan olevasta toimeksiannosta on mahdollista tehdä alustalla.⁹⁵ Tulevaisuuden työmarkkinoiden yksi ominaispiirre onkin työn pilkkominen ennennäkemättömän pieniin osiin. Myös työtä välittävät alustat hyödyntävät tämänkaltaista työn jakamista. Alustojen terminologiassa alustalla suoritettavat tehtävät ovat jaettu *mikro- ja makrotason tehtäviin*. Mikrotason tehtävät ovat tyypillisiä alustatyössä. Niiden ominaispiirteinä ovat matala korvaus ja lähes täysi automatisaatio tehtävien suorittamisessa (tehtävät ovat siis todella lähellä sellaisia tehtäviä, jotka esimerkiksi tietokone voisi hoitaa). Esimerkkeinä tämänkaltaisista tehtävistä voidaan mainita tuotteiden kategorisointi, informaation kopiointi internetsivuilta ja valokuvien merkkäus. Makrotason tehtävät vievät enemmän aikaa, koska ne eivät ole niin voimakkaasti automatisoituja ja vaativat enemmän

⁹¹ Felstiner 2011, s. 146.

⁹² De Stefano – Aloisi 2018, s. 15.

⁹³ Cherry 2019, s. 13.

⁹⁴ Cherry 2019, s. 14. Ei ole epätavallista, että alustoilla esiin tulevat toimeksiannot suoritetaan hyvin nopeasti toimeksiantoja vastaanottavien poolin ollessa mahdollisesti jopa globaali. Tällöin välttämättä motivoitunutkaan työtä hakeva henkilö ei voi olla varma, että hän saa toimeksiantoja suoritettavakseen, ainakaan niin paljon kuin tämä haluaisi. Esimerkiksi Iso-Britanniassa työn odottamisesta työnantajan tiloissa saa korvauksen, sen sijaan kotona odottamisesta ei. Kts. tarkemmin De Stefano – Aloisi 2018, s. 33.

⁹⁵ Eurofund 2015, s. 107. Alustatyö ei välttämättä sovellu esimerkiksi asiakkaan edustamiseen oikeudessa, mutta alustalta voi hankkia työn suorittajan tekemään esimerkiksi haastehakemuksen vastapuolelle.

tarkkaavaisuutta tehtävää suorittavalta henkilöltä. Makrotason tehtävät ovat silti yleisiä alustatyössä ja niin ikään heikosti palkattuja. Esimerkkinä voidaan mainita lyhyen palautteen kirjoittaminen tietystä tuotteesta.⁹⁶

Onkin hyvin mahdollista, että alusta jakaa työn niin pieniin (mikro) osiin, että työn tarkoitus ei välttämättä ikinä selviä sen tekijälle.⁹⁷ Tällöin kyseessä voi olla esimerkiksi ”palautteen antamisesta” tai ”en ole tietokone”-tarkistuksesta. Kyse on osittain myös työn naamioimisesta joksikin muuksi kuin työksi.⁹⁸ Kun työ jaetaan todella pieniin osiin, ollaan perustavanlaatuisen työoikeudellisen kysymyksen äärellä; saako työstä sellaista korvausta, että sillä voi perustellusti elättää itsensä?

Tehtävien vaativuus on myös keskeisessä merkityksessä alustan toiminnan kannalta. Koulutusta vaativa alustatyö ei ole työtä suorittavien kannalta niin ongelmallista, koska työn suorittaja voi paremmin arvottaa työstä saatavan palkkion. Tutkijat ovatkin ennustaneet, että teknologian kehittyessä myös alustatyö polarisoituu yhä enemmän tehden merkittävän eron hyvin ja huonosti palkatun alustatyön välille.⁹⁹ Ongelmat, jotka liittyvät alustoilla työtä suorittavien asemaan kulminoituvatkin tämän vaativuustason ympärille. Kuten todettua, valtaosa alustoilla suoritettavista toimeksiannoista ei vaadi juurikaan osaamista ja ne ovat hyvin nopeita ja/tai yksikertaisia toimeksiantoja. Näin ollen alustatyöntekijöiden korvaus jää pieneksi, heillä ei ole työsuhde-etuja tai varmuutta tulevasta työstä, eikä heillä ole kovinkaan paljoa vaikutusvaltaa muuttaa tätä tilannetta. Alusta toisaalta tekee säästöä, koska sen ei tarvitse ylläpitää toimitiloja, maksaa ylimääräisiä kuluja ulkopuoliselle urakoitsijalle, eikä palkata henkilöstöhallinnon väkeä tai esimiehiä valvomaan työtä.¹⁰⁰

2.4.2 Alustan toiminta työn suorittajan kannalta

Edellä mainitusta huolimatta alustojen toimintamalli voi sopia hyvinkin tietyille henkilöille. Tavalliseen työntekijään verrattuna alustalla työtä tekevän henkilö voi ”liittyä töihin” mukavasti kotisohvaltaan (ainakin kun kyse on onlinealustatyöstä) silloin kun se hänelle sopii

⁹⁶ Felstiner 2011, s. 150.

⁹⁷ Cherry – Winifred 2016, s. 7.

⁹⁸ Mielenkiintoinen pohdinnan kohde on mahdolliset oikeudelliset seuraamukset siitä, että alusta teettää työtä sen käyttäjillä ilman näiden suostumusta. Yleensä alusta tietenkin ilmoittaa, että se aikoo suorittaa jonkinlaisen toimenpiteen, esimerkiksi ”en ole tietokone”-testin, mutta onko perusteltua olettaa, että alustan käyttäjä tällöin tiedostaa tekevänsä työtä alustan hyväksi?

⁹⁹ Cherry – Winifred 2016, s. 3.

¹⁰⁰ Felstiner 2011, s. 152.

ja suorittaa toimeksiantojaan omaan tahtiin ja omalla tavallaan ilman esimiehen valvontaa. Päälimmäinen etu alustatyössä on siis se, että kukin saa valita milloin, missä ja mitä työtä hän tekee.¹⁰¹ Kyse on pitkälti yksilön tietynlaisesta vapaudesta järjestää oma ajankäyttönsä niin kuin tämä parhaakseen näkee.

Toisaalta alustalla toimeksiantoja suorittavalle ei yleensä taata kiinteää työmäärää, joka vaikeuttaa tulojen ennustamista tai oman ajankäytön järjestämistä.¹⁰² Kuten tässä tutkimuksessa on mainittu, kilpailu toimeksiantoista voi tulevaisuudessa kasvaa todella kovaksi, jolloin edes motivoitunut henkilö, joka etsii alustalla töitä, ei välttämättä saa toimeksiantoja suoritettavakseen. Tämä voi johtua monesta seikasta, kuten esimerkiksi hitaasta internetyhteydestä työtä etsivän kotona. Kaiken kaikkiaan alustatyön hakeminen ei ole näkemykseni mukaan täysin työtä hakevan henkilön omissa käsissä. Valintaprosessi työhön tehdäänkin yleensä 1. huutokauppatyyllillä, jolloin valitaan nopein ja/tai halvin vaihtoehto 2. alusta yhdistää automaattisesti työn hakijan ja työn algoritmin avulla 3. työtä hakevan spontaani hakemus työhön.¹⁰³ Kaksi ensin mainittua eivät näkemykseni mukaan ole työtä hakevan oman vaikutusvallan alaisia ja kolmas vaihtoehto ei sen sijaan ole alustoilla kovinkaan yleisesti käytössä. Näin ollen alustoilta työtä etsivä henkilö ei ikinä voi olla täysin varma työn määrästä.¹⁰⁴

Alustatyöntekoon sisältyy myös taloudellista riskiä, sillä alustat usein edellyttävät toimeksiantojen suorittajien käyttävän omia välineitään työn tekemiseen.¹⁰⁵ Usein alustalla työtä tekevä henkilö luokitellaan yrittäjäksi, jolloin tällaisten työvälineiden hankkiminen ja uusiminen on tämän omalla vastuulla. Mainittu yrittäjäksi luokittelu taas johtuu siitä, että työtä tekevä ei voi alun perinkään neuvotella sopimussuhteensa ehdoista, vaan hyväksyy ennemminkin alustan käyttöehdot.¹⁰⁶ Yrittäjä myös tyypillisesti kantaa vastuun työn laadusta ja mahdollisesti korvauksista, jos tämä esimerkiksi turmelee tilaajan omaisuutta. On täysin ymmärrettävää, että esimerkiksi asuntojen korjaamiseen/kunnostukseen liittyvä alustatyö on alustalla työtä tekevän kannalta erittäin riskialtista työtä.

¹⁰¹ Felstiner 2011, s. 154.

¹⁰² De Stefano – Aloisi 2018, s. 32.

¹⁰³ De Stefano – Aloisi 2018, s. 18.

¹⁰⁴ De Stefano – Aloisi 2018, s. 33. Toisaalta teoriassa alustatyöntekijän ei myöskään pitäisi vastaanottaa mitään työtä, jos tämä ei halua. Esimerkiksi Uber asettaa sen palvelua käyttävän kuljettajan *”inactive”-tilaan*, jos tämä kieltäytyy kolmesta peräkkäisestä kuljetuspyynnöstä. Tällöin voidaan perustellusti haastaa näkemys, jonka mukaan kuljettaja saa itse päättää milloin ja missä tämä työtä tekee. Kts. tarkemmin, Steinberger 2018, s. 590-591.

¹⁰⁵ De Stefano – Aloisi 2018, s. 14.

¹⁰⁶ De Stefano – Aloisi 2018, s. 17.

Alustat saattavat olla myös hyvin ankaria alustalla työtä suorittaville henkilöille. Alustat saattavat esimerkiksi asettaa enimmäisajan työn suorittamiselle.¹⁰⁷ Tällöin työn suorittaja todennäköisesti menettää palkkionsa epäonnistuessaan pysyä asetetuissa aikaraameissa. Vakavissa tilanteissa työn suorittajan käyttäjätili voidaan poistaa käytöstä.¹⁰⁸ Näkemykseni mukaan on spekulatiivista, kuinka ”vakavaa” rikettä vaaditaan, jotta alusta poistaa kyseisen henkilön käyttäjätilin. Kuitenkin käyttäjätilin poisto on erittäin tehokas painostuskeino, sillä arvostelut (käyttäjätilin poiston voidaan katsoa olevan erittäin huono arvostelu) voivat vaikuttaa siihen miten tulevia töitä saa.¹⁰⁹ Alustoilla toimivat ovatkin sidottuja eräänlaisiin maineseikkoihin.

Maineseikat ovatkin hyvin merkittävä ongelma alustoilla toimeksiantoja suorittavien kannalta. Tarkan arvioinnin saaminen on todennäköisesti mahdotonta saavuttaa. Tämä johtuu yksinkertaisesti ihmisten käyttäytymisestä ja suhtautumisesta tämänkaltaisiin arviointeihin. Asiakkaat eivät esimerkiksi läheskään aina jätä arvostelua toimeksiannon laadusta, jolloin heidän arvosteluhistoriansa ei ole luotettavasti tulkittavissa, eli he ovat voineet antaa arvostelun vain eräästä toimeksiannosta, joka todellisuudessa olisi identtinen jonkin toisen toimeksiannon kanssa.¹¹⁰ Esimerkkinä kahdenvälisen arvioinnin ongelmallisuudesta, johon kumpaakaan osapuolta ei velvoiteta, voidaan käyttää tutkimuksia eBay-sivustolla, jotka ovat osoittaneet, että keskiarvolta keskinkertaisia asiakaskokemuksia saavat käyttäjät jättävät palautteen alle 3 prosenttiin heidän transaktioistaan. Kahdenvälisissä arviointimalleissa toinen osapuoli saattaa myös yliarvioida toisen, koska hän pelkää kostotoimia.¹¹¹ Malli on kohtalaisen mielivaltainen tehtävänsä mahdollisesti erinomaistesti hoitavalle henkilölle.

2.5 Ammattimaisesti toimivien ja työtä välittävien alustojen jaottelua ja onlinealustan ominaisuudet

Ensinnäkin ammattimaisten työtä välittävien alustojen välillä on mahdollista tehdä erittelyä alustan ominaisuuksien perusteella, jolloin otetaan huomioon: 1. alustan globaali tai paikallinen ulottuvuus 2. tehdyn työn virtuaalinen tai konkreettinen toteutus¹¹² 3. keikkojen luonne, eli onko työ luovaa, rutiininomaista vai käsillä tehtävää työtä 4. tarjoaako alusta jotain tiettyä

¹⁰⁷ De Stefano – Aloisi 2018, s. 21.

¹⁰⁸ De Stefano – Aloisi 2018, s. 21.

¹⁰⁹ De Stefano – Aloisi 2018, s. 21.

¹¹⁰ Codagnone – Martens 2016, s. 22.

¹¹¹ Martens 2016, s. 31.

¹¹² Tällä viitataan näkemykseni mukaan juuri online- ja offlinealustoihin.

palvelua vai onko alustalla tarjolla erilaisia palveluja 5. vaativatko alustan tarjoamat palvelut ammattitaitoa niitä suorittavilta henkilöiltä 6. jaetaanko työ käyttäen huutokauppamenetelmää¹¹³, vai saako työn tilaaja esimerkiksi valita kenet hän toimeen haluaa, sekä 7. millaista maksutapaa alustalla noudatetaan.¹¹⁴ Kuten tässä tutkimuksessa on todettu, on alustatalous siinä määrin uusi ilmiö, ettei täsmällisiä määritelmiä käytännössä minkään suhteen ole mahdollista vielä tehdä ja esimerkiksi yllä esitetyt ominaisuudet voivat päteä hyvin moneenkin työtä välittävään alustaan. Määrittelyjä tehtäessä on siis päädyttävä perustelluimpaan näkemykseen. Kyse ei siis ole minkään virallisen instituution käsitteenmäärittelystä, vaan yksittäisten tahojen näkemyksestä.

On loogista, että tietynlainen työtä välittävä alusta välittää tietynlaista alustatyötä. Näin ollen myös alustatyön muotojen välille voidaan tehdä jaottelua. Esimerkiksi Huws on jakanut alustatyön neljään erilaiseen muotoon, jotka näkemykseni mukaan ovat onnistuneesti eroteltuja yksiköitä ja joissa on tehty selkeät rajanvedot yllä esitettyihin ominaisuuksiin perustuen. Nämä neljä alustatyön tyyppiä ovat; 1. onlinealustatyö, joka vaatii korkeaa ammattitaitoa (*Upwork* ja *PeoplePerHour*) 2. onlinealustatyö, joka ei edellytä ammattitaitoa (*Clickworker*, *Crowdfunder*, sekä *Amazon Mturk*) 3. offlinealustatyö, joka liittyy moottoriajoneuvolla suoritettavaan kuljetuspalveluihin, jota ohjataan verkossa (*Uber*, *Blablacar*, sekä *Lyft*) ja 4. offlinealustatyö, joka liittyy palvelujen tarjoamiseen/ylläpitoon/rakentamiseen ja jota ohjataan verkossa (*Taskrabbit*, *Helpling*, sekä *Myhammer*).¹¹⁵

Huws hyödyntää hienosti onlinealustatyön jaottelua kahteen eri alaryhmään, jolloin tehdään ero korkeaa ammattitaito vaativan ja sitä edellyttämättömän alustatyön välillä. Kuten tässä tutkimuksessa on todettu, saattaa nimenomaan onlinealustatyö polarisoitua tällä tavoin vielä enemmän tulevaisuudessa. Huws on myös jakanut offlinealustatyön kuljetuspalveluihin ja muuhun palvelun tarjoamiseen. Jaottelu on mielenkiintoinen, koska esimerkiksi ruokakuljetukset sisällyttämällä kuljetuspalveluihin rajaus kattaa todennäköisesti ison osan offlinealustatyöstä. Offlinealustatyön jaottelussa voidaan käyttää myös mallia, joka erottelee työn, joka tehdään julkisella paikalla ja työn, joka tehdään tilaajan kodissa/toimitiloissa.¹¹⁶

¹¹³ Huutokauppamenetelmästä kts. tarkemmin, Codagnone – Mertens 2016, s. 8, sekä Eurofund 2015, s. 111. Huutokauppajärjestelmää voi käyttää näkemykseni mukaan, joko 1. kilpailuttamalla hintoja, tai 2. kilpailuttamalla työn laadun, jolloin asiakas valitsee laadultaan, tai muutoin parhaakseen näkemänsä työn.

¹¹⁴ De Stefano – Aloisi 2018, s. 9.

¹¹⁵ Huws – Spencer – Joyce 2016, s. 3.

¹¹⁶ Huws – Spencer – Joyce 2016, s. 2.

Offlinealustatyö on siinä mielessä kaksijakoinen alustatyön muoto, että työtä välitetään ja kontrolloidaan verkossa, mutta se toteutetaan paikallisesti.¹¹⁷

Kuten edellä on todettu esimerkiksi *Taskrabbit*, *Upwork* ja *Chatterbox* ovat yrityksiä, jotka toteuttavat onlinealustatyötä.¹¹⁸ Miten onlinealustatyö sitten eroaa muusta alustatyöstä? Keskeisenä kriteerinä on kokonaan digitaalisesti tapahtuva toiminta. Työ tehdään kokonaan verkossa ja toimeksiannon suorittaminen voi vaatia ammattitaitoa, mutta tämä ei läheskään aina ole asianlaista.¹¹⁹ Onlinealustatyölle tunnusomaista on myös globaali työntekijäpooli.¹²⁰ Keskeinen ero offline- ja onlinealustatyön välillä onkin siis se, että offlinetyö tapahtuu paikallisesti, kun taas onlinetyö on globaalia.¹²¹ Erona siis ”perinteiseen” alustatyöhön on se, ettei fyysistä kontaktia yhdenkään osapuolen välillä edellytetä. Siinä missä ruokalähetti tuo lähetyksen konkreettisesti tilaajan luo, ei verkossa tapahtuvassa alustatyössä tämänkaltaista kontaktia tule. Tällöin on selvää, että onlinealustatyöntekijän työntekopaikka voi olla missä päin maailmaa tahansa. Kokonaan tietokoneella/digitaalisesti tehtävässä alustatyössä myös kaikki sopimussuhteen kolme osapuolta saattavat sijaita eri valtioissa.¹²² Tilanne voi olla vielä mutkikkaampi, koska on täysin mahdollista, että alusta saattaa fyysisesti sijaita yhdessä valtiossa, se on rekisteröity toiseen ja internetpalvelun tarjoaja kolmanteen.¹²³ Edellä esitetyt järjestelyt ei välttämättä ole läsnä aina, mutta mahdollisia kuitenkin. Tällöin myös viimeisessä pääluvussa tarkasteltavat lainvalintakysymykset nousevat esiin.

Onlinealustatyön määrä globaaleilla markkinoilla saattaa myös hämätä. Huwsin ja Joycen teettämän tutkimuksen mukaan onlinealustatyö oli alustatyön yleisin muoto heidän tutkimuksensa testimaissa (Ruotsi, Saksa, Iso-Britannia ja Alankomaat), kun taas kuljetuspalveluiden tarjoaminen oli vähiten suosituinta.¹²⁴ Alustava tuntuma saattaisi siis olla se, että perinteiset kuljetuspalvelut ovat suurin ja merkittävin osa alustatyötä. Ilmiö selittyy näkemykseni mukaan sillä, että onlinealustatyö tapahtuu siinä määrin ”piilossa”, että sen todellista määrää yhteiskunnassa on vaikea havaita.

¹¹⁷ Huws – Spencer – Joyce 2016, s. 3.

¹¹⁸ Cherry 2019, s. 3.

¹¹⁹ Kts. esimerkiksi edellisessä alaluvussa esitetty jaottelu.

¹²⁰ Huws – Joyce 2016, s. 3.

¹²¹ Mattila 2019, s. 14.

¹²² Cherry 2019, s. 7.

¹²³ Huws – Joyce 2016, s. 4.

¹²⁴ Huws – Joyce 2016, s. 4.

Yhtenä, tai oikeastaan tunnetuimpana onlinealustana voidaan mainita *Amazon Mechanical Turk*. AMT sai alkuperänsä, kun Amazon alkoi maksaa pieniä summia asiakkaille, jotka löysivät samasta sen sivuilla esillä olevasta tuotteesta kaksi eri tuotesivua ja ”ilmiantoivat” nämä sivut. Tämä oli siis asia johon tietokoneet eivät tehokkaasti silloin kyenneet.¹²⁵ Asiakkaat siis ilmoittivat yksinkertaisesta virheestä Amazonin sivuilla ja saivat pienen hyvityksen tulevasta ostoksistaan. AMT toimiikin juuri niin yksinkertaisesti, kuin alustalta voidaan olettaa. Tilaaja laittaa AMT:n alustalle pyynnön suoritettavasta HIT:sta ja tuottaja hyväksyy ja suorittaa sen.¹²⁶

AMT ei salli neuvottelua osapuolten välillä, ja AMT toisaalta pysyttelee näiden kahdenvälisen sopimuksen ulkopuolella niin hyvin kuin mahdollista. ATM käyttöehdot kuitenkin sallivat tilaajalle oikeuden kieltäytyä maksusta ilman perusteluja, kunhan tämä ei tee sitä ilman hyvää syytä.¹²⁷ Kuten tässä tutkimuksessa on esitetty, AMT toimii sillä tavoin oppikirjamaisen onlinealustan tavoin, että se ilmoittaa selkeästi pysyvänsä kahdenvälisen sopimussuhteen ulkopuolella, mutta samalla se kontrolloi sitä hyvinkin voimakkaasti (neuvottelukiello). AMT myös käyttää markkinointitehosteena maksuista kieltäytymistä mahdollisuutta.

AMT:n käyttöehdot määrittävä palveluntarjoajat *itsenäisiksi urakoitsijoiksi*¹²⁸, jolloin he sitoutuvat mm. a) olemaan käyttämättä robotteja tai muita automatisoituja välineitä suorittaakseen toimeksiantoja b) hankkimaan tilaajalle kaiken kohtuudella pyydetyn informaation c) suostumaan siihen, ettei heillä (palveluntarjoaja) ole oikeutta työntekijätuihin, eivätkä he saa minkäänlaista korvausta, jos he loukkaantuvat.¹²⁹ Sopimusehdot ovat ristiriitaiset. Toisaalta palveluntarjoajat eivät saa käyttää esimerkiksi automatisaatiota toimeksiantoja suorittaessaan, mutta toisaalta heillä ei ole työntekijöille kuuluvia oikeuksia, vaikka heillä on käytännöllinen velvollisuus suorittaa toimeksiannot henkilökohtaisesti.

AMT:n onlinealustan statusta kuvastaa sen työvoimapolin levinneisyys. ATM:n palveluntarjoajista 34% onkin intialaisia.¹³⁰ Tämä kuvastaa hyvin toimialan globaalia luonnetta,

¹²⁵ Felstiner 2011, s. 160. Näistä tehtävistä käytetään yleensä termiä HIT (*Human Intelligence Tasks*), joka viittaa siis sellaiseen, kohtalaisen yksinkertaiseen ja mekaaniseen tehtävään, jota tietokone ei pysty hoitamaan tehtävän yksinkertaisesta luonteesta huolimatta.

¹²⁶ Felstiner 2011, s. 161.

¹²⁷ Felstiner 2011, s. 161. Tätä ”hyvää syytä” ei käsitykseni mukaan kuitenkaan tarkasteta mitenkään.

¹²⁸ Voidaan nähdä näkemykseni mukaan yrittäjänä suomalaisessa oikeudessa.

¹²⁹ Felstiner 2011, s. 162. Käsitteenmäärittely itsenäisen urakoitsijan ja yrittäjän tms. välillä ei ole tarpeellista. Keskeistä on se, että AMT tekee hyvin selväksi sen, etteivät sen alustalla toimivat tuottajat ole AMT:n työntekijöitä. Kts. tarkemmin, Amazon Mechanical Turk – Participation Agreement.

¹³⁰ Felstiner 2011, s. 164.

sekä työvoiman kohdentumista matalan palkkatason maihin. AMT:n alustalla toimivat suorittavat toimeksiantoja pääasiassa kolmen seikan takia 1. kuluttaakseen aikaa 2. tulojen takia ja 3. lisäänsioiden takia. Neljäs, myös kohtalaisen paljon kannatusta saanut seikka oli se, että AMT:n palvelussa toimiminen koettiin järkevämmäksi ajankäytöksi kuin esimerkiksi TV:n katselu.¹³¹ On mielenkiintoista huomata, kuinka konkreettisesta työnteosta voi olla ajan kuluessa muodostumassa enemmänkin vapaa-ajan harrastus ihmisille.

Toinen merkittävän kokoinen onlinealusta, Clickworker, määrittelee toimintansa seuraavasti: *“Me hyödynnämme väkijoukkomme tietämystä käyttäksemme satojentuhansien Clickworkerien tietotaitoa ja työvoimaa, jotka auttavat meitä sinun yrityksesi projektien nopeassa ja tehokkaassa prosessoinnissa. Clickworkerit ovat itsenäisiä urakoitsijoita, jotka tuottavat nämä palvelut käyttäen omia tietoteknisiä välineitään ja aikatauluaan. He käyttävät tavallista verkkoselainta tehtävien suorittamiseen palkkioperusteena toimeksiantojen täyttäminen. Useimmat näistä tehtävistä ovat osa suurempaa ja monimutkaisempaa projektia”*.¹³²

Myös Clickworker luokittelee palveluksessa toimivat henkilöt itsenäisiksi urakoitsijoiksi. Lisäksi yllä mainitussa lainauksessa todetaan tyypillisen Clickworkerin toimeksiannon olevan aikaisemmin tässä tutkimuksessa käsitelty mikrotason tehtävä. Ei olekaan sinänsä vaikea kuvitella, että yksityiset hakeutuvat helpommin AMT ja Clickworkerin tapaisten alustojen pariin, sillä yksinkertaisten toimeksiantojen suorittamista voi parhaimmillaan verrata tietynlaisten yksinkertaisten pelien pelaamiseen, joka voi tulevaisuudessa muodostua esimerkiksi merkittäväksi vapaa-ajan harrastukseksi monille.

3 ONLINEALUSTALLA TOIMEKSIANTOJA SUORITTAVAN TYÖOIKEUDELLINEN STATUS

3.1 Lähtökohdat työntekijästatuksen arviointiin

Kuten tämän tutkimuksen johdannossa on todettu, alustoihin liittyvä terminologia on toistaiseksi murroksessa, eikä tieteellistä yksimielisyyttä käsitteistöä ole näkemykseni mukaan saavutettu. Myös eri kieliversiot ja niiden käännökset lisäävät tämän sekaannuksen astetta. Oikeuskirjallisuudessa onkin esitetty voimakkaita näkemyksiä, joissa todetaan, että ei

¹³¹ Why People Participate on Mechanical Turk, Now Tabulated.

¹³² About Clickworker.

ole olemassa mitään yleistä määritelmää *alustatyölle*, vaan se käsittää laajan joukon erilaisia verkossa tapahtuvia toimia.¹³³ Toisin sanoen alustalla tehtävän työn määritelmä on epäselvä ja sen luonnollisena seurauksena alustatyöntekijän käsitteen määrittely on vielä vaikeampaa, puhumattakaan niiden kriteerien määrittelystä, jolloin alustalla toimivan henkilön voitaisiin katsoa olevan työsuhteinen työntekijä.

Alustatyöntekijöiden statuksen määrittely on kuitenkin tärkeää, jotta velvollisuudet voitaisiin kohdentaa niille tahoille, jotka ovat vastuussa tämänkaltaisten henkilöiden työsuojelusta tilanteissa, joissa alustalla harjoitettava toiminta vastaa työsuhteellista työntekoa. Ei ole perusteltua, että henkilö, joka tosiasiallisesti on työsuhteiseen työntekijään verrattavassa asemassa, ei saa tämän ansaitsemia työntekijän oikeuksia ja työsuojelua pelkästään sillä perusteella, että tämä toimii alustalla. Alustalla toimivan näennäisen yrittäjästatuksen avulla voidaan esimerkiksi ohjata vaarallisia tai vastenmielisiä toimia alustatyöntekijän suoritettavaksi.¹³⁴ Lisäksi yrittäjälle ulkoistettu vastuu saattaa esimerkiksi saada aikaan tilanteita, joissa suoritukseen täysin epäsopivat henkilöt suorittavat toimeksiantoja, joiden suorittamiseen heillä ei ole edellytyksiä. Ainakaan tilanteessa, jossa työ tosiasiaa vaatii ammattitaito ja/tai koulutusta, sekä mahdollisesti asianmukaisia työntekovälineitä, ei vastuuta työturvallisuudesta saisi tällä tavoin ulkoistaa mahdollisesti tehtävään hyvinkin sopimattomalle työn suorittajalle.¹³⁵ Mainitut seikat ovat vain muutama esimerkki siitä, kuinka alustoilla on mahdollisuus käyttää hyväkseen näin järjestettyä työntekoa.

Ennen työntekijästatukseen viittaavien kriteerin määrittelyä on huomattava, että tämänkaltaiset määrittelyt ovat *aina*, ainakin jonkin verran esimerkiksi tuomioistuimen harkinnasta riippuvaisia. Täydellistä mallia ei todennäköisesti siis voida rakentaa. Olisikin hyväksyttävä, että tiettyjen henkilöiden työntekijästatuksen määrittäminen on ainakin jonkin verran epävarmaa. Tämän lisäksi pienetkin vaihtelut henkilön olemuksessa voivat saada aikaan muutoksen työoikeudellisessa statuksessa¹³⁶. Niin ikään erilaiset työntekijättestit ovat vain testejä ja niiden lopputulokset voi olla kiinni esimerkiksi asiaa ratkaisevien tuomarien ja

¹³³ Huws – Spencer – Joyce 2016, s. 2.

¹³⁴ Huws – Spencer – Joyce 2016, s. 10. On myös mahdollista, että työn suorittaja joutuu tekemään toimia, joihin hän ei ole sitoutunut ja jotka ovat siinä mielessä vastenmielisiä, että niistä kuuluisi saada esimerkiksi korotettua korvausta. Kts, esimerkiksi My Nightmare Experience as A TaskRabbit Drone.

¹³⁵ On jokseenkin jopa huvittavaa, kuinka alustataloudessa toimivat yritykset yrittävät luoda itsestään välittävää kuvaa julkisuuteen. Esimerkiksi *Postmates* ilmoittaa kustantavansa *työntekijöidensä* terveydenhuoltokustannukset, muttei kertonut samalla, että tämä ei päde sen alustalla toimeksiantoja suorittaviin henkilöihin. Kts. Pixel & Dimed On (Not) Getting by in the Gig Economy.

¹³⁶ Carlson 2001, s. 335.

valamiehistön asenteista.¹³⁷ Lisäksi esimerkiksi EU:n työoikeudellisen sääntelyn laajuus ja soveltaminen riippuukin yleensä pitkälti siitä, kuinka työntekijän käsite on määritelty kansallisessa oikeudessa.¹³⁸ Käytössä on siis useita rinnakkaisia määritelmiä työntekijän statuksesta.

Näkemykseni mukaan on perusteltua aloittaa työsuhteen tunnusmerkkien tarkastelu tutustumalla *ILO:n suositukseen 198 työsuhteiden tunnistamiseksi*. Suosituksen mukaan:

13. (ILO:n) Jäsenten tulisi harkita mahdollisuutta lisätä lakeihinsa ja sääntelyihinsä, tai muilla keinoin, erityiset työsuhteen olemassaolon indikaattorit. Nämä indikaattorit voivat sisältää:

(a) työ tosiasiasa: suoritetaan toisen ohjeiden perusteella ja tämän valvonnan alaisena; sisältää työntekijän integroinnin yrityksen organisaatioon; tehdään kokonaan tai pääasiassa toisen hyväksi; tehdään henkilökohtaisesti; tehdään ennalta sovittuna aikana tai työpaikalla, jonka toimeksiantoa pyytävä osapuoli on määritellyt; jatkuu tietyn ajan tai sillä on tietty jatkumo; edellyttää työn suorittajan käytettävyyttä; tai sisältää työn tilaajan tarjoamat työntekovälineet, materiaalit ja laitteet

(b) säännöllisin väliajoin suoritettava korvaus työn suorittajalle; muodostaako tämä korvaus tosiasiasa työn suorittajan ainoan tai pääasiallisen ansion; muut työn suorittamiseen liittyvät edut kuten ruoka, majoitus tai työmatkat; oikeuksien tunnustaminen, kuten viikoittaisen levon ja vuosilomien tunnustaminen; työmatkojen maksu työn tilaajan toimesta; tai työn suorittajan taloudellisen riskin puuttuminen.

ILO:n suositus antaa yleiskuvan työsuhteen olemassaolon tunnusmerkeistä. Tämän lisäksi Euroopan Unionin komissio on arvioinut yleisellä tasolla *yhteistyöalustoilla toimivien palveluntarjoajien* asemaa työoikeudellisesti tarkasteltuna. Ensinnäkin, jotta *alisteisuussuhdetta koskeva kriteeri* täytyisi, palveluntarjoajan on toimittava yhteistyöalustan johdon alaisena, jolloin johto määrittää toiminnan muodon, rahallisen korvauksen määrän sekä työolot ja työehdot. Toisin sanoen, palvelun tarjoaja ei voi valita vapaasti mitä palveluja se tarjoaa ja miten se niitä tarjoaa, esimerkiksi yhteistyöalustan kanssa solmimansa työsuhteen mukaisesti. Jos yhteistyöalusta ainoastaan käsittelee alustan käyttäjän maksaman maksun ja siirtää sen palvelun tarjoajalle ei se tarkoita, että alusta päättäisi korvauksesta.

¹³⁷ Carlson 2001, s. 336.

¹³⁸ Hendrickx 2019, s. 7.

Alistaisuussuhteen olemassaolo ei myöskään välttämättä riipu jatkuvan hallinnon tai valvonnan tosiasiallisesta suorittamisesta. Toiseksi, jotta *työn luonnetta koskeva kriteeri* täyttyisi palvelun tarjoajan on tehtävä taloudellista arvoa tuottavaa työtä, joka on tosiasiallista ja todellista erotuksena palveluista, jotka ovat niin pienimuotoisia, että niitä voidaan pitää täysin toisarvoisina ja epäoleellisina. *Korvausta koskevaa kriteeriä* käytetään ensisijaisesti tehtäessä ero vapaaehtoisen toimijan ja työntekijän välillä. Jos palveluntarjoaja ei saa rahallista korvausta, vaan ainoastaan korvauksen toimistaan aiheutuneista kustannuksista korvausta koskeva kriteeri ei siis täyty.¹³⁹ EU:n määritelmä tarjoaa hieman syvemmän näkemyksen nimenomaisesti alustalla toimivan henkilön työoikeudellisen statuksen määrittelemisestä. Seuraavassa käyn yksityiskohtaisemmin läpi ILO:n 198 suosituksessa esiintyneitä työsuhteen tunnusmerkkejä nimenomaan onlinealustatyön kannalta.

3.2 Milloin alustalla toimiva tulisi katsoa työntekijäksi

3.2.1 Kontrolli, alisteisuus ja riippuvuus työntekijästatuksen indikaattorina

On siis täysin mahdollista, että alustalla toimeksiantoja suorittava henkilö on tosiasiallisesti työsuhteeseen verrattavassa tilanteessa.¹⁴⁰ Ytimekkäästi muotoiltuna alustalla työtä tekevä henkilö tulisi nähdä työntekijänä aina, kun *hänen työtään ohjaa tosiasiallisesti tilaaja tai alusta*.¹⁴¹ Voidaan puhua myös *käskynvaltasuhteesta*, jossa alustalla työtä tekevä on siinä määrin alustan tai tilaajan ohjeistuksen alaisena, ettei tällä ole riittävä *yrittäjyydelle tyypillistä vapautta* toteuttaa toimeksiantojaan haluamallaan tavalla siten, että tämä voitaisiin katsoa yrittäjäksi. ILO onkin todennut, että kaikissa Euroopan maissa *pääasiallinen kriteeri työsuhteen määrittelyyn on henkilön alisteisuus tai riippuvuus toisesta*. Joissain valtioissa alisteisuus ja riippuvuus merkitsevät samaa, kun taas toisissa ne on eroteltu omiksi kriteereikseen.¹⁴²

Tämänkaltaiseen kontrollin käyttöön voidaan tehdä yksinkertainen erottelu riippuen kontrollin kohteesta. Työnantaja siis käyttää myös itsenäisiin yrittäjiin tietynasteista kontrollia. Ero

¹³⁹ Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle, s. 13. Näiden kriteerien täyttymistä on arvioitu tapauksissa Ninni-Orasche (C-413/01), Kempf (C-139/85) ja Raulin (C-357/89).

¹⁴⁰ Joskus arviointia ei edes tarvita, kun alusta myöntää sen jäsenistön olevan työntekijöitä. Kts. Axiomlaw ja Mila.

¹⁴¹ Risak 2017, s. 13. Tilaajan osalta on huomattava ohjauksen ja yhdessä sopimisen ero. Luonnollisesti yrittäjän ja tilaajan välisessä sopimussuhteessa tilaaja määrittelee ainakin, millaisen lopputuloksen tämä haluaa. Lähtökohtaisesti kaikesta muustakin voidaan näiden osapuolten välillä sopia. Tätä ei siis tule sekoittaa työn ohjaamiseen, jossa työtä tekevältä taholta riistetään yrittäjälle tyypillisesti kuuluva itsenäisyys *toteuttaa* työ siten, kuin tämä parhaaksi näkee.

¹⁴² Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 36.

työntekijäkontrollin ja itsenäiseen kohdistuvan kontrollin välillä on se, että työnantajan on asianmukaista kontrolloida itsenäisen yrittäjän *työn tulosta*, kun taas työnantaja kontrolloi työntekijän *työn yksityiskohtia*.¹⁴³ Kontrollin ero on siis työn toteutuksen ja sen lopputuloksen välillä. Erotus toimii molemmin päin, koska työntekijä ei periaatteen tasolla joudu vastuuseen työn huonosta laadusta. Jotkin toimeksiannot jäävät silti harmaalle alueelle, kun työntekijöille tietyissä tilanteissa sallitaan tiettyjä vapauksia työn toteutuksen osalta ja toisaalta itsensä työllistäviä kontrolloidaan tiettyyn pisteeseen asti tietyissä työhön liittyvissä tilanteissa.¹⁴⁴ Esimerkiksi Sloveniassa työsuhde on sopimussuhde työntekijän ja työnantajan välillä. Tässä sopimussuhteessa työntekijä vapaaehtoisesti sisällytetään työnantajan organisoituun työprosessiin ja tässä sopimussuhteessa työntekijä vastineeksi saamastaan korvauksesta jatkuvasti tekee henkilökohtaisesti ohjeiden mukaista työtä työnantajan kontrollin alaisuudessa.¹⁴⁵ Toisin sanoen työntekijä siis vapaaehtoisesti alistuu työnantajan kontrolliin, eli edellytyksenä on ikään kuin *vapaasta tahdosta käskynalaiseksi tuleminen*.

Kontrolli voidaan myös jaotella alisteisuudeksi ja riippuvuudeksi. Näkemykseni mukaan edellä mainituilla on sama lopputulema, mutta ne eroavat toisistaan siten, että siinä missä alisteisuus ilmenee henkilön velvollisuutena olla työnantajan ohjattavana, on riippuvuus taas henkilön tietynasteinen itsestään riippumaton halu olla työnantajan ohjauksen alaisena. Esimerkiksi Suomessa tärkein työsuhteen elementti on työnantajan oikeus ohjata ja valvoa työtä. Jonkinasteista ohjausta ja valvontaa on esiinnyttävä, tai työnantajalle on ainakin varattava mahdollisuus tämänkaltaiseen ohjaukseen tai valvontaan, jotta sopimussuhde voidaan katsoa työsuhteeksi.¹⁴⁶ Suomessa olisi siis vaikea yrittää sisällyttää riippuvuutta työsuhteen tunnusmerkkeihin, koska lakiin on nimenomaisesti kirjattu työnantajan harjoittama ohjaus työsuhteen tunnusmerkkinä. Portugalissa taas lakiin on kirjattu epäsuora viittaus alisteisuuteen, jolloin henkilön on suostuttava toimimaan “organisaation toimivallan alla”. Alisteisuus siis on pääasiallinen kriteeri, jolla työsuhteet erotetaan muista samankaltaisista sopimussuhteista.¹⁴⁷

¹⁴³ Carlson 2001, s. 339.

¹⁴⁴ Carlson 2001, s. 339. Kts. Dubal 2017, s. 775. Kyseisen taksirytyksen omistajat käyttivät siinä määrin kontrollia, että kuljettajien katsottiin olevan työsuhteessa yritykseen.

¹⁴⁵ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 38.

¹⁴⁶ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 37. Kts. esimerkiksi KKO 1999:113, jossa pelastusarmeijan työntekijän katsottiin olevan työsuhteessa.

¹⁴⁷ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 37.

Slovakiassa riippuvuus toisaalta on työsuhteen olemassaolon tärkein kriteeri, jolloin “työntekijä on luonnollinen henkilö, joka tekee työsuhteesta riippuvaista työtä työnantajalle”.¹⁴⁸ Riippuvaisuus siis merkitsee työntekijän tietynasteista pakkoa pysytellä työsuhteessa elantonsa tähden. Toisaalta taloudellisesta riippuvuudesta voidaan esittää kriittisiä näkökulmia. Eikö yhteiskunnan pitäisi olla vastuussa siitä, että työntekijällä olisi mahdollisuus lopettaa epäsovivaksi katsomansa työ ilman pelkoa taloudellisesta pärjäämisestään?

Luxemburgissa työnantajan oikeus päättää työnteon paikka, aika ja työolosuhteet osana tämän oikeutta antaa käskyjä on keskeinen indikaattori alistussuhteesta ja näin ollen työsuhteesta. Työnsuhteen indikaattoreita ovat työnantajan oikeus antaa käskyjä, sekä ne seikat, että työnantaja on antanut näitä käskyjä ja työntekijä on noudattanut näitä käskyjä, yksityiskohtaiset työnteko-ohjeet ja aikamääreet ja työntekijälle asetettu täsmällinen tehtävä.¹⁴⁹

On myös huomautettava, että siinä missä työnantajan kontrolli viittaa työsuhteeseen, ei kontrollin puutetta pitäisi automaattisesti katsoa työsuhteen indikaattoriksi. Kyseessä voi olla esimerkiksi tilanne, jossa työnantaja luottaa vuosia yrityksessä työskennelleeseen työntekijään eikä siksi näe aiheelliseksi valvoa tätä.¹⁵⁰ Kuten edellä tutkimuksessa on esitetty, ei kontrollin käyttö ole pääasiallinen arviointikriteeri, vaan pikemminkin kontrollin käyttöön varattu mahdollisuus.

Miten onlinealustat sitten käyttävät tämänkaltaista kontrollia, eli miten onlinealustat kontrolloivat, tai varaavat itselleen kontrollia niiden palvelussa toimivien työn suorittamisesta? Esimerkiksi AMT edellyttää käyttöehdoissaan, että työn suorittajat 1. ovat yhteydessä toimeksiantojen tilaajiin ammattimaisella ja kohteliaalla tavalla ja tarjoavat tilaajille toimeksiannon suorittamiseen liittyvät tiedot, joita heiltä voidaan kohtuudella edellyttää 2. käyttävät ihmisälyä ja itsenäistä päätöksentekoa toimeksiannon suorittamiseen pätevällä ja työmiesmäisellä¹⁵¹ tavalla 3. eivät käytä robotteja, tai muita automatisoituja keinoja korvaamaan ihmisälyä ja itsenäistä päätöksentekoa tehtävien suorittamisessa 4. tarjoavat kattavat ja tarkat tiedot kaikista suoritetuista toimeksiannoistaan 5. eivät suorita toimeksiantoja muita kanavia kuin AMT:n sivua käyttäen (ellei tätä ole erikseen sallittu AMT:n ehdoissa) 6. tiedostavat, että toimeksianto voidaan hylätä hyvästä syystä ja kaikki velvollisuudet

¹⁴⁸ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 38.

¹⁴⁹ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 38.

¹⁵⁰ Carlson 2001, s. 341. Kts. Falls v. Scott tosiasiallisesta työnantajan kontrollista.

¹⁵¹ Käyttöehdoissa on mainittu “workmanlike”.

maksusuorituksiin työn suorittajaa kohtaan lakkaavat tällöin ja 7. tiedostavat, että jos he eivät ole Yhdysvaltain kansalaisia, heidän tulee suorittaa kaikki toimeksiannot Yhdysvaltojen ulkopuolella.¹⁵²

Yllä mainittujen ehtojen perusteella on selvää, että AMT asettaa työn suorittamiselle ainakin jonkinasteista kontrollia. Ehtojen kohdat 2 ja 3 kontrolloivatkin oikeastaan suoraan työn suorittamista, sillä niiden perusteella edellytetään nimenomaista tapaa, jolla annetut toimeksiannot suoritetaan. Lisäksi kohdat 1 ja 4 edellyttävät kattavaa tiedonantovelvollisuutta toimeksiannon tilaajaa kohtaan. Tiedonantovelvollisuuden voidaan toki katsoa kontrolloivan enemmänkin työn lopputulosta, mutta käyttöehtojen perusteella kyseessä on siinä mielessä kattava tiedonantovelvollisuus, että näkemykseni mukaan sen voidaan katsoa koskevan myös työn suorittamista. Lisäksi AMT asettaa kohdassa 7 velvoitteen työntekopaikasta, joka on yksi ILO:n 198 suosituksessa mainituista työsuhteen tunnusmerkeistä. Jos asian kääntää toisinpäin, AMT ei periaatteessa kontrolloi sitä, miten työ tehdään, kunhan työn suorittamisessa ei käytetä automatisoituja keinoja. Toisaalta on otettava huomioon, että onlinealustalla toimeksiannot suoritetaan kokonaan digitaalisessa muodossa, jolloin automatisointien rooli korostuu. Tämän perusteella AMT kontrolloi työn suorittamista siinä mielessä vahvasti, että perusteet sen alustalla toimivien henkilöiden työntekijästatukseen on olemassa.

3.2.2 Toimeksiannon tarkoitus ja kesto

Mitä täsmällisemmin tehtävän tulos on määritelty, sitä todennäköisemmin kyseessä on itsensä työllistävä henkilö. Myös kyseisen tehtävän merkitys koko lopputuloksen kannalta on oleellista määrittelyssä.¹⁵³ Esimerkiksi patterinasentajan rooli koko omakotitalon rakentamisen kannalta ei ole kaikkein keskeisin seikka lopputuloksen kannalta. Kuitenkin tämänkaltainen merkitys lopputuloksen kannalta on vaikeasti määriteltävä määre, koska sille ei voida antaa esimerkiksi mitään numeraalista määrää.

Carlsonin näkemyksen mukaan objektiivinen arviointiväline työsuhteen määrittämiseen on myös sopimussuhteen kesto, jolloin lyhytkestoinen sopimussuhde on selkeä viittaus yrittäjyydestä. Päälaelleen käännettynä; todennäköisesti pitkä sopimussuhde luo suorittajan puolelle ainakin tietynlaista riippuvuutta tulojen jatkuvuudesta kyseiseltä työn tilaajalta.¹⁵⁴

¹⁵² Amazon Mechanical Turk – Participation Agreement, kohta 3 b.

¹⁵³ Carlson 2001, s. 340.

¹⁵⁴ Carlson 2001, s. 344.

Sopimussuhteen kesto on kuitenkin tietyssä mielessä huonosti soveltuva indikaattori, koska esimerkiksi rakennusurakat voivat kestää pitkään, mutta mikään muu seikka niissä ei viittaa työsuhteeseen. Alustojen osalta on myös huomattava, että sääntelykehikko, jossa pitkä sopimussuhde olisi vahva indikaattori työsuhteesta merkitsisi todennäköisesti kaikkien alustoilla toimivien määrittelemistä työntekijöiksi.

AMT on tunnettu toimeksiantojen lyhytkestoisuudesta. Toimeksiantojen lyhytkestoisuus johtuu näkemykseni mukaan matalan korvauksen mahdollisuudesta. AMT asettama minimikorvaus suoritettulle HIT:lle on 0,01 dollaria.¹⁵⁵ On selvää, että tällöin alustalla toimivien on suoritettava lukuisia toimeksiantoja, jotta heidän kokonaiskorvauksensa kasvaisi edes jonkinlaiseksi, minimipalkan ylittävästä ansiosta puhumattakaan. AMT:n alustalla suoritettavia toimeksiantoja ei voida nähdä kovinkaan merkittäviksi itsessään, vaan ne ovat alustoille tyypillisiä mikrotehtäviä, jotka todennäköisesti ovat osa isompaa kokonaisuutta. Toisaalta toimeksiannot ovat korostuneen lyhytkestoisia, mutta AMT:n alustalla toimivat henkilöt voivat olla pitkäkestoisessa sopimussuhteessa AMT:hen. Vaikuttaisi siltä, että vaikka AMT:n alustalla tehdään toimeksiantoja nopealla tahdilla, ovat toimeksiannot siinä määrin yksinkertaisia, että työn suorittajat toteuttavat ainakin osittain työsuhteiseen työhön verrattavaa työtä.

3.2.3 Korvaukseen liittyvät seikat

Sopimussuhteessa suoritettavien korvausten osalta ensisijainen huomio tulee kiinnittää näiden korvausten säännöllisyyteen. Korvausten säännöllisen suorittaminen työntekijäksi väitetyille henkilölle onkin korvausten osalta vahvin indikaattori siitä, että henkilö saa korvausta, jonka voidaan nähdä vastaavan työsuhteisesta työnteosta saatavaa vastiketta. Luxemburgissa säännöllinen korvaus voidaan tulkita todisteeksi työntekijästatuksesta. Tämä indikaattori on kuitenkin ongelmallinen sillä se saattaa estää sopimussuhteen tulkinnan työsuhteeksi, jos tällaista säännöllisyyttä ei ole.¹⁵⁶ Toisin sanoen vastikkeen säännöllisyyden vaatimus mahdollistaa sääntelyn kiertämisen siten, että työstä saatavaa vastiketta maksetaan liian vähän tai ei ollenkaan, jotta sitä ei luokitella ylipäättänsä vastikkeeksi, tai vastiketta maksetaan niin epäsäännöllisesti, ettei säännöllisyyden vaatimus täyty. Itävallassa on löydetty keino tämän hyväksikäytön ehkäisyyn, kun laki nimenomaisesti tunnustaa, että vastikkeeton työ työsuhteessa on mahdollista. Kuitenkin silloin kun vastiketta ei ole työ sopimuksessa määritelty,

¹⁵⁵ Amazon Mechanical Turk – Pricing.

¹⁵⁶ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 46.

ei indikaation tule olla se, että vastiketta ei tule maksaa ollenkaan, vaan työstä on maksettava riittävä korvaus.¹⁵⁷ Tällöin työntekijä on siis joko itse hyväksynyt työn olevan vastikkeetonta, tai epäselvissä ja riitaisissa tilanteissa edellytetään noudatettavan riittävän korvauksen standardeja.

Myös sen määrittäminen, kuinka tärkeä tulonlähde on väitetylle työntekijälle, on merkityksellistä. Saksalaisen oikeuden mukaan taloudellista riippuvuutta ei vaadita, eikä sitä pidetä itsessään riittävänä, kun määritellään työntekijän statusta.¹⁵⁸ Toisin sanoen Saksassa on hylätty ajatus tämänkaltaisen riippuvuuden merkityksestä työntekijästatuksen määrittelyssä. Itävallassa ollaan samoilla linjoilla, jolloin taloudellinen riippuvuus voi yksin viitata vain työntekijämäiseen statukseen, eikä se poista organisaationaalisen riippuvuuden vaatimusta työntekijästatuksen määrittämisen suhteen.¹⁵⁹ Tämän perusteella taloudellista riippuvuutta on pidettävä työsuhteen yhtenä indikaattorina, muttei yksistään riittävänä sellaisena.

On myös huomattava, että itsenäisellä yrittäjällä on oikeus suorittaa tehtävä loppuun ja saada siitä korvaus.¹⁶⁰ Korvaus loppuun asti viedystä projektista viittaa siis yrittäjyyteen, kun taas tuntipalkkaus viittaa työsuhteeseen. Lisäksi työn suorittajan saadessa kaikki tai pääasialliset tulonsa yhdeltä alustalta voidaan sopimussuhde helpommin nähdä työsuhteena. Tällöin osapuolten välille on kehittynyt taloudellista riippuvuutta.¹⁶¹

Maksu muutoin kuin rahassa voi viitata itsensä työllistämiseen. Romaniassa työsopimusten palkkio voidaan suorittaa luontoissuorituksena, kunhan rahassa maksettava osa ei ole pienempi, kuin kansallinen minimipalkka. Koko palkan suoritus luontoissuorituksena kuitenkin vaikuttaa sopimussuhteen määrittelyyn. Tällöin työnantaja katsotaan epäonnistuneen täyttämään tämän oikeudelliset velvollisuudet.¹⁶² Espanjassa luontoissuoritus on sallittu, kunhan se ei ylitä 30% kokonaispalkasta.¹⁶³ Korvauksen maksu muutoin kuin rahassa viittaa siis yrittäjästatukseen. Toisaalta työtä välittävillä alustoilla korvaus suoritetaan yleensä rahana, joten tämän tunnusmerkin käyttökelpoisuuden arviointi jää epäselväksi.

¹⁵⁷ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 46.

¹⁵⁸ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 47.

¹⁵⁹ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 47.

¹⁶⁰ Carlson 2001, s. 345.

¹⁶¹ Steinberger 2018, s. 591. Esimerkiksi Uber on mainostuksellaan houkutelut työläisiä sen palvelukseen. Osa onkin lopettanut varsinaiset päivätyönsä vain huomatakseen, ettei Uber-kuljettaja välttämättä tienaa normaaliin elämään vaadittavaa ansiota.

¹⁶² Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 48.

¹⁶³ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 48.

Myös työtekopaikalle matkustamiseen käytettyjen varojen korvaaminen voi olla viite työntekijästatuksesta. Liechtensteinissa työnantajan tulee kustantaa kaikki työn suorittamiseen liittyvät matkakulut ja myös muut kulut, jotka aiheutuvat työn suorittamisesta.¹⁶⁴ Tämänkaltaiset indisiot ovat siinä mielessä ongelmallisia, että väitetty työnantaja voi milloin tahansa luopua niistä välttääkseen työnantajastatuksen. Tällöin sääntely omalla tavallaan ajaa väitettyä työnantajaa tilanteeseen, jossa tämä heikentää sen palveluksessa olevan henkilön asemaa sääntelyn takia. Myös Irlannissa henkilö katsotaan yleensä työntekijäksi, jos hän saa korvausta matka- ja muitten mahdollisten kulujen kattamiseen ja on oikeutettu ylityökorvaukseen.¹⁶⁵

Rahallinen korvaus suoritettujen tehtävien perusteella on tyyppillinen korvausmalli, joka on käytössä työtä välittävillä alustoilla suhteellisen yleisesti. AMT ei ole poikkeus, ja sen palvelussa toimeksiantojen tilaajat kaiken lisäksi itse päättävät kuinka suuren palkkion he suoritettusta tehtävästä haluavat maksaa.¹⁶⁶ Edellä esitetyn perusteella AMT:n alustalla toimivat henkilöt saavat korvauksen suoritettujen toimien perusteella, eikä korvausta voida siinä mielessä pitää säännöllisenä. Taloudellinen riippuvuus on myös hankala käsite. Tavallaan voidaan ajatella tilanne, jossa jokainen henkilö, joka saa tienestejä joltain alustalta, olisi taloudellisessa riippuvuussuhteessa alustaan, ainakin jos tällä ei syystä tai toisesta ole mitään muita tulonlähteitä. Tällöin käytännössä jokainen alustalla toimiva henkilö olisi työsuhteessa alustaan. Vaikuttaisi siltä, että korvaukseen liittyvät seikat voisivat tulla merkittäviksi siinä vaiheessa, kun toimeksiantoja suorittava henkilö on jatkanut pitkään toimimista yhdellä alustalla siten, että alustalta saatavat tulot ovat muodostuneet hänen ainoaksi tulonlähteekseen. Suoritettavan korvauksen osalta AMT:n käytännöt ovat kuitenkin kaukana työsuhteisen työn tunnusmerkeistä, koska AMT:n alustalla toimivat henkilöt eivät saa mitään taattua korvausta, eivätkä korvausta työn etsimiseen käytetystä ajasta, jolloin he saavat korvausta vain suoritettujen toimeksiantojen perusteella, jota ei voi pitää tyyppillisenä työsuhteen tunnusmerkkinä.

¹⁶⁴ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 49.

¹⁶⁵ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 48.

¹⁶⁶ Amazon Mechanical Turk – Pricing.

3.2.4 Työaika ja paikka

Työaikojen vapaa järjestäminen on indikaattori työn itsenäisyydestä. Toisaalta monessa ammatissa selkeästi työsuhteessa oleva henkilö saa itse järjestää työtään niin kuin parhaaksi näkee (esimerkiksi professorien vapaus valita opetusaikataulut).¹⁶⁷ Suomessa hiljattain annetussa työneuvoston päätöksessä työneuvosto katsoi Suomessa alustoilla toimivat ruokalähetit nimenomaan työaikalain alaisiksi työntekijöiksi, koska ruokalähettien ei voitu katsoa nauttivan yrittäjyydelle tyypillisestä työajan autonomiasta.¹⁶⁸ Työneuvosto kiinnitti päätöksessään paljon huomiota siihen, että toimeksiantoja suorittavat ruokalähetit tosiasiallisesti veloitettiin olemaan alustan käytettävissä tiettyinä aikoina, jolloin heidän työaikansa oli määritelty.

Slovakiassa työnantajan tulee työsopimuksessa määritellä seuraavat aineelliset seikat a) työtehtävien kuvaus b) työntekopaikka c) työn alkamisajankohta sekä d) palkkauksen ehdot, ellei niitä ole määritelty työehtosopimuksessa.¹⁶⁹ Toisin sanoen, jos sopimukseen on kirjattu kiinteä työntekopaikka ja työn aloitusajankohta, olisi sopimus tulkittavissa työsopimukseksi. Luxemburgissa vapaus valita työntekopaikka ja aika on itsensä työllistämisen indikaattori, sillä alisteisuus on ensisijaisesti määritelty työnantajan oikeutena pitää työntekijää käytettävissään ja antaa tälle tarkkoja ohjeita.¹⁷⁰ Slovakiassa tämänkaltainen ”käytettävissä oleminen” on määritetty suoraan lakiin. Työnantaja voi vaatia työntekijää olemaan käytettävissä maksimissaan 8 tuntia viikossa ja 100 tuntia vuodessa ja tämän rajan ylittäminen on mahdollista vain työntekijän suostumuksella.¹⁷¹

AMT ei omien verkkosivujensa mukaan edellytä tämänkaltaista työhön sitoutumista. Työajan puolesta AMT vaikuttaisi siis olevan selvästi puhdasta välittäjäpalvelu, sillä se ei aseta minkäänlaista velvollisuutta toimeksiantojen suorittajille olla käytettävissä tiettyinä aikoina. Kaksi seikkaa on kuitenkin otettava huomioon AMT:n työaikojen suhteen. Ensimmäinen on onlinealustojen osalta on muistettava niiden globaali luonne. Kun alustan työvoimapooli on globaali, on sillä riittävästi toimeksiantojen suorittajia valmiina tekemään annettuja tehtäviä kaikkina vuorokaudenaikoina. Tämä on selkeä etu verrattuna offlinealustatyöhön. Offlinealustat joutuvat todennäköisesti sääntelemään niiden työnvoiman käytettävissä oloa

¹⁶⁷ Carlson 2001, s. 346.

¹⁶⁸ TN 1482-20.

¹⁶⁹ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 44.

¹⁷⁰ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 44.

¹⁷¹ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 45.

ainakin jonkin verran, jotta ne voivat vastata asiakkaidensa kysyntään tehokkaasti. Onlinealustoilla tätä ongelmaa ei ole, koska työtä ei suoriteta missään tietyssä maantieteellisessä sijainnissa.

Toiseksi alustat voivat antaa erilaisia kannustimia niille, jotka suorittavat tietyn määrän toimeksiantoja tietyssä ajassa tai muutoin kannustaa isompaan työmäärään alustalla. Tällöin toimeksiantojen suorittajat tosiasiallisesti sidotaan alustaan ja heille myös tietyllä tavalla määritellään työaika, tai ainakin heitä kannustetaan suorittamaan suurempi määrä toimeksiantoja alustalla. Kuitenkin kokonaisuutena arvioiden näkisin, että ainakin AMT:n käytännöt työaikojen puolesta viittaavat siihen, että toimeksiantoja suorittavat tulisi luokitella itsensä työllistäviksi.

3.2.5 Alihankinnan käyttö ja vapaus ryhtyä kilpailevaan toimintaan

Oikeus tehdä töitä muillekin kuin väitetylle työnantajalle on vahva itsenäisyyden indikaattori.¹⁷² Eri maissa suhtaudutaankin alihankinnan käyttöön vaihtelevasti. Esimerkiksi Bulgariassa edellytetään nimenomaista henkilökohtaisuutta, jolloin työhön liittyvät oikeudet ja velvollisuudet ovat henkilökohtaisia. Näiden oikeuksien ja velvollisuuksien siirto on pätemätön.¹⁷³ Sääntelymalli olisi siis alustojen kannalta äärimmäisen yksinkertainen: jos työ on pakko tehdä itse, kyseessä on työsuhde. Saksassa ei ole käytössä yhtä ehdoton linja ja työn delegointi on periaatteessa mahdollista, mutta epätyypillistä ja näin ollen indikaattori itsensä työllistämistä. Myös sopimukset, joita ei voi suorittaa ilman kolmatta osapuolta viittaavat itsensä työllistämiseen.¹⁷⁴ Saksassa siis alustojen muodostama kolmikanta katsottaisiin helpommin itsensä työllistämiseksi.

Työnantaja voi myös vapaan sopimustahdon nojalla luoda tosiasiallisia kontrollitilanteita esimerkiksi käyttäen kilpailukieltoon sidottua eläke-etua.¹⁷⁵ Joskus liikesalaisuuksiin tai muuhun sellaiseen vedoten voidaan keinotekoisesti sitoa itsenäinen yrittäjä eksklusiivisuuteen yhden työnantajan kanssa.¹⁷⁶ Tällöin henkilö siis sidotaan yhden työnantajan toimintaan merkittävien etujen menettämisen uhalla. Alustatkin saattavat hyödyntää tämänkaltaisia

¹⁷² Carlson 2001, s. 350.

¹⁷³ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 42.

¹⁷⁴ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 42.

¹⁷⁵ Carlson 2001, s. 342.

¹⁷⁶ Carlson 2001, s. 350. Kts. Nationwide Mut. Ins. Co. v. Darden. Kts. myös Uber and Its Shady Partners Are Pushing Drivers into Subprime Loans, siitä miten Uber "houkuttelee" sen kuljettajia tekemään leasing-sopimuksia kuljetukseen käytettävistä ajoneuvoista. Näin kuljettajat on sidottu Uberin palveluun pitkäksi aikaa.

keinoja, antaen alustoille toimiville erilaisia etuja lojaalisuudesta tiettyä alustaa kohtaan ja/tai käyttäen maineseikkoja hyväkseen.

AMT ei suoranaisesti kiellä alihankinnan käyttöä. Toisaalta AMT kieltää robottien tai muun teknologian käytön, sekä edellyttää toimeksiantojen suorittamiseen käytettävän AMT oma alustaa.¹⁷⁷ Näkemykseni mukaan tämän ei kuitenkaan voida katsoa olevan varsinaista alihankinnan käyttämisen kieltämistä, vaan ennemminkin edellä käsiteltyä työn suorittamisen ohjaamista. Alihankinnan käyttökielto nimenomaan onlinealustatyössä on myös käytännöllisistä syistä kohtalaisen mahdotonta. On vaikea kuvitella tilannetta, jossa alustat pystyisivät valvomaan, että nimenomaan alustalla rekisteröitynyt henkilö suorittaisi toimeksiantoja. Tämä tietenkin saa, siis kun ajatellaan etteivät onlinealustat edes halua valvoa kuka työn tosi asiassa tekee, koko kriteerin vaikuttamaan vähemmän merkittävältä, jolloin sille, että AMT ”sallii” alihankinnan käytön, ei tulisi antaa kovin suurta merkitystä.

3.2.6 Työn tekemiseen tarvittavien välineiden ja materiaalien omistaminen

Jos työntekovälineiden ja materiaalien hankkiminen on työn suorittajana vastuulla, hänen liiketoiminnallinen riskinsä kasvaa ja hänet tulisi nähdä yrittäjänä.¹⁷⁸ Työntekovälineiden omistaminen onkin perinteisesti nähty vahvana itsensä työllistämisen indikaattorina. Irlannissa työntekovälineiden ja materiaalien omistaminen on indikaattori itsensä työllistämistä. Jos välineet ja materiaalit ovat vähäisessä merkityksessä, indikaatio ei ole kovin vahva.¹⁷⁹ Liechtensteinissa työntekovälineiden tarjoaminen on indikaattori työnantajaroolista, mutta tämä voidaan kumota osapuolten sopimuksella.¹⁸⁰ Suomessa työsopimuslain käyttöä ei estä pelkästään se tosiseikka, että työ tehdään työntekijän kotoa käsin, tai tämän muutoin valitsemassa paikassa, tai sen perusteella, että työssä käytetään työntekijän valitsemia työntekovälineitä.¹⁸¹ Espanjassa kuljetuspalveluissa oman auton tai muun liikkumiseen soveltuvan ajoneuvon omistaminen on vahva indikaattori itsensä työllistämistä, jolloin myös kuljetusvälineen koko ja siitä aiheutuva kustannus nostaa tätä indikaatiota.¹⁸²

¹⁷⁷ Amazon Mechanical Turk – Participation Agreement, kohta 3 b.

¹⁷⁸ Carlson 2001, s. 351.

¹⁷⁹ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 46.

¹⁸⁰ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 46.

¹⁸¹ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 46.

¹⁸² Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 46.

Edellä esitetystä huolimatta Mattila huomauttaa tämänkaltaisten arviointikriteerien ongelmallisuudesta. Hänen mukaansa tällöin on mahdollista kiertää sääntelyä siten, että alusta voi päättää työn suoritettavaksi toimeksiannon suorittajan omilla välineillä, jos se näin voisi välttyä työnantajavelvoitteilta.¹⁸³ Jos tämänkaltaiset seikat otetaan huomioon työntekijätatuksen määrittelyssä, tarjotaan samalla potentiaalisille työnantajatahoille helppo tapa kiertää sääntelyä tosiasiasa alustoilla työskentelevien asemaa heikentämällä. Sen pohdinta, tarjoaako AMT työhön tarvittavat työntekovälineet ja materiaalit, on vailla merkitystä. Toimeksiantojen suorittajat omistavat kaikki työn suorittamiseen tarvittavat välineet, mutta kuten Mattila yllä on todennut, tämän indikaattorin pitäisi olla vailla merkitystä, ainakin silloin kun sen merkitys on tosiasioita vastaamaton.

3.2.7 Taloudellinen riski

Taloudellista riskiä pidetään tyypillisenä itsenäisen yrittäjyyden indikaattorina. Suomessa työntekijä ei kanna taloudellista riskiä työstä, poikkeuksena vahingonkorvaus ja deliktivastuu.¹⁸⁴ Luxemburgissa taas työnantajan tulee kantaa kaikki yrittäjyydelle tyypillinen riski. Jos työn suorittajan vaaditaan kantavan tämän riskin ilman kykyä estää riskiä realisoitumasta liian pienen budjetin johdosta ja organisaationaalisen vapauden puuttuessa hänet tulee katsoa työntekijäksi.¹⁸⁵ Puolassa kaikki riskin muodot ovat työnantajan vastuulla; tekninen riski (velvollisuus maksaa palkka, vaikka työtä ei voida suorittaa), henkilökohtainen riski (työnantajan vastuu työntekijöiden toimista), taloudellinen riski (työnantajan tappioiden ei tule vaikuttaa palkanmaksuun), sosiaalinen riski (työntekijä saa esimerkiksi sairausajan korvauksen). Riskin asettaminen työn suorittajalle merkitsisi teoriassa tämän katsomista muuksi kuin työntekijäksi.¹⁸⁶

AMT rajoittaa oman vastuunsa käyttöehdoissaan siten, ettei se ota taloudellista vastuuta mistään aiheutuneesta vahingosta, tai muistakaan sen luomien sopimussuhteiden perusteella syntyneistä kuluista.¹⁸⁷ Voidaanko AMT:n alustalla toimivat henkilöt tämän perusteella katsoa työntekijöiksi? Yksipuoliset vastuunrajoitusklausuulit tulisi näkemykseni mukaan tulkita pätemättömiksi, sillä toimeksiantojen suorittajat eivät ole välttämättä edes tutustuneet kunnolla

¹⁸³ Mattila 2019, s. 58. Samoin taloudellisen riskin siirto työn suorittajalle on näkemykseni mukaan keinotekoinen indikaattori, koska potentiaalinen työnantaja käytännössä vain hyötyy tämänkaltaisesta järjestelystä.

¹⁸⁴ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 50.

¹⁸⁵ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 50.

¹⁸⁶ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 50.

¹⁸⁷ Amazon Mechanical Turk – Participation Agreement, kohta 9.

alustojen käyttöehtoihin. Vielä vähemmän niitä olisi mielestäni tulkittava sen indikaattoreiksi, että kyseessä ei ole työsopimus. Alustan yksipuolinen vastuunrajoitus ei ole pätevä indikaattoria henkilön itsensä työllistävästä tilasta, koska se tosiasiallisesti heikentää alustalla toimivan asemaa.

3.3 Alustan työnantajastatuksen kriteerit

3.3.1 Työnantajan kontrollin määritelmä

Näkemykseni mukaan alustan työnantajastatuksen arviointi on siinä mielessä loogista, että pätevän työsuhteen toteennäyttämiseksi tarvitaan työntekijän ja työnantajan olemassaoloa kahdenvälisessä sopimussuhteessa. On ainakin vaikeaa, tai oikeastaan teoreettista kuvitella tilannetta, jossa toinen osapuolista luokiteltaisiin työntekijäksi tai työnantajaksi toisen jäädessä työlainsäädännön ulkopuolelle.

Näin ollen voimme pohtia kriteereitä, joiden täytyessä alusta voitaisiin katsoa työnantajaksi. Alustojen työnantajastatukseen viittaavia seikkoja taas ovat ainakin seuraavat; käyttöehdoissa edellytetään työn tekemistä henkilökohtaisesti, työtä tekeviä seurataan pisteytysjärjestelmien avulla, työtä tekeviä seurataan sijaintipalveluita hyödyntäen, työn suorittamisen sijainnin määrittäminen, sekä työtä tekevien työtarjouksiin vastaamisen seuranta.¹⁸⁸ Näiden kaikkien voidaan näkemykseni mukaan nähdä kuvastavan työnantajan tyypillisesti käyttämän kontrollin hyödyntämistä.

Huomionarvoista on myös se, ettei keskeistä ole se, kuinka paljon työnantaja tosiasiallisesti käyttää kontrolliaan, vaan se *kuinka paljon kontrollia työnantaja varaa itselleen*.¹⁸⁹ Näkemykseni mukaan tällöin esimerkiksi alustan käyttöehdoissa tehdyt varaukset alustan oikeuteen käyttää kontrolliaan ovat riittäviä mahdollisen työnantajastatuksen saavuttamiseen. Tosiasiallisesti varsin usein alustatyöntekijät hyväksyvätkin alustan käyttöehdot perehtymättä niihin syvällisemmin.¹⁹⁰ Tällöin käyttöehtoihin on saatettu ”piilottaa” varauksia, joilla alusta varaa itselleen oikeuden myöhemmin kontrolloida työtä tekevän käyttäytymistä. Kontrollin varaamisen perustuva arviointi on mielestäni perusteltua, sillä kontrollin tosiasiallisen käytön vaatimus saattaisi tehdä työnantajastatuksen toteennäyttämisen vaikeaksi, kun alusta voi

¹⁸⁸ De Stefano – Aloisi 2018, s. 46.

¹⁸⁹ De Stefano 2016, s. 16.

¹⁹⁰ De Stefano 2016, s. 17.

esimerkiksi hetkellisesti lakata käyttämästä tämänkaltaista kontrollia. Arvioinnissa on aina muistettava mahdollisen oikeustaistelun olevan huomattavasti rankempi prosessi oletusarvolta sopimussuhteen heikommalle, eli työtä suorittavalle osapuolelle. USA:ssa tuomioistuimet ovatkin todenneet, ettei työnantajan tarvitse kontrolloida *jokaista työn osaa*, kunhan sillä on *riittävä kontrolli työntekijän työstä*.¹⁹¹

AMT määrittelee itsensä seuraavasti: Tämä sivu on paikka, jos tilaajat voivat pyytää toimeksiantoja ja toimeksiantojen suorittajat tehdä niitä. Jos AMT ei ole sivulla tilaajan roolissa, se ei osallistu toimeksiannon tilaamiseen tai suorittamiseen, eikä sillä ole kontrollia toimeksiannon laadun, turvallisuuden tai laillisuuden suhteen, eikä toimeksiantojen valintaan tai toimeksiantojen suorittajien saatavuuteen, eikä tilaajien kykyyn maksaa suoritetuista toimeksiannoista. AMT ei ole vastuussa tilaajien, eikä toimeksiantojen suorittajien toimista, eikä AMT suorita valvontaa, joka kohdistuisi edellä mainittuihin tahoihin. Koska AMT ei ole tilaajan ja toimeksiannon suorittajan välisen sopimussuhteen osapuoli, AMT ei ole velvollinen selvittämään tästä sopimussuhteesta aiheutuvia riitoja, jotka liittyvät toimeksiantoihin tai korvauksiin.¹⁹² AMT siis määrittelee itsensä nimenomaisesti tilaajan ja työn suorittajan sopimussuhteen ulkopuolelle. Toisaalta tässä tutkimuksessa on esitetty, kuinka AMT kuitenkin varaa itselleen kontrollia työn suorittamisesta. Vaikuttaisi siltä, että tosiasiaassa AMT ei ole aivan niin paljon sopimussuhteen ulkopuolella, kuin sen oman määrittelyn perusteella olettaisi.

3.3.2 Muita yleisiä seikkoja

Edellä mainitut kriteerit liittyivät pitkälti alustan harjoittaman kontrollin volyyymiin ja kontrollin varaamiseen itselleen. Eräitä muita työnantajastatukseen, ja sitä kautta pätevän työsuhteen indikaattoreita ovat 1. alusta kontrolloi materiaalia jonka se julkaisee 2. alusta käyttää omaa brändiään markkinoilla 3. alusta määrittää hinnoittelunsa ja/tai asettaa vähimmäis- tai enimmäishintoja 4. alusta käsittelee ja välittää tilaajien ja työn suorittajien väliset maksut 5. alusta suorittaa laaduntarkkailua suoritettujen työn osalta 6. alusta suorittaa työtä tekevien

¹⁹¹ De Stefano 2016, s. 16.

¹⁹² Amazon Mechanical Turk – Participation Agreement, kohta 2.

arvioimisen¹⁹³ 7. tilaajien ja työtä tekevien kommunikointi tapahtuu alusta kautta sekä 8. alusta voi sulkea työtä tekevän pois alustalta.¹⁹⁴

On myös muistettava, että yritysten, jotka haluavat tulla kohdelluiksi vain välityspalveluita tarjoavina yrityksinä, tulee näyttää tämän asiantilan olemassaolo. Sen vuoksi on tärkeää tarkastella millä toimialalla tämänkaltainen yritys toimii.¹⁹⁵ Esimerkiksi Uber tarjoaa vain kyytejä paikasta A paikkaan B, eli on vaikeaa nähdä sitä tietoyhteiskunnan välityspalveluja tarjoavana yrityksenä, vaan pikemminkin kuljetuspalveluja tarjoavana yrityksenä. Toimiala itsessään paljastaa osaltaan sitä onko toimeksiantojen suorittajat nähtävä työntekijöinä vai itsensä työllistävinä. Tämän valossa AMT:n voitaisiin katsoa olevan vain välityspalveluita tarjoava yritys, sillä se ei nimenomaisesti tuota mitään tiettyä palvelua. AMT ei myöskään omista mitään sellaista kalustoa, jota se voisi hyödyntää palvelun tuottamiseen tai tarjoamiseen. Toisaalta on pidettävä mielessä se seikka, että onlinealustat toimivat kokonaan digitaalisessa muodossa. Tällöin ne myös näyttävät enemmän vain välityspalveluita tarjoavina palveluina, vaikka tosiasiaa niiden alustalla saatetaan tuottaa hyvinkin konkreettista palvelua.

3.3.3 Työn suorittamiseen annettavat ohjeet

Organisaationaalisen alistussuhteen vaatimus yleensä erottelee henkilökohtaisen ohjeistuksen toiminnallisesta ohjeistuksesta, jolloin henkilökohtaisen ohjeistuksen voidaan katsoa ohjaavan työntekijän omaa käyttäytymistä, kun taas toiminnallinen ohjaus liittyy työn toteuttamiseen. Työnantajan oikeus antaa jatkuvasti tämänkaltaisia ohjeistuksia on keskeinen elementti työsuhteen olemassaolon määrittämisessä.¹⁹⁶ Monissa valtioissa tällaisten työohjeitten antamisen mahdollisuus on riittävä indikaattori työsuhteen olemassaolosta, riippumatta siitä käyttääkö työnantaja tätä valtaa tosiasiaa.¹⁹⁷ Bulgariassa *työnantaja onkin nimenomaisesti velvoitettu tarjoamaan työntekijälle ohjeet tämän tehtävien toteuttamiseen*, jolloin työohjeitten antaminen on keskeinen indikaattori työsuhteen olemassaolosta.¹⁹⁸ Portugalissa taas

¹⁹³ Tällä viitataan alustataloudessa tyypillisesti esiintyviin arviointimekanismeihin, joissa työn tilaaja arvio tehdyn toimeksiannon laadun (yleensä) välittömästi toimeksiannon jälkeen. Arvioinneista yhteensä muodostuu alustalla työtä tekevän ”profiili”, jossa tällä on esimerkiksi tietty määrä pisteitä mahdollisesta maksimista. Tilaajat voivat muodostaa tämän perusteella käsityksensä kyseisen henkilön pätevyydestä.

¹⁹⁴ Risak 2017, s. 13.

¹⁹⁵ Steinberger 2018, s. 593. Kts. Uber France (C-320/16), “the UberPop service falls within the field of transport and, consequently, does not constitute an information society service within the meaning of the directive”.

¹⁹⁶ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 39.

¹⁹⁷ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 39.

¹⁹⁸ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 39.

alisteisuuteen riittää se, että työnantajalla on mahdollisuus ohjata työtä työnantajan roolissa.¹⁹⁹ Kyseessä on siis eräänlainen kontrollin muoto siitä miten työ tulisi toteuttaa. Huomionarvoista on jälleen se, ettei väitetyn työnantajan tarvitse käyttää valtaansa ja antaa tosiasiallisesti ohjeita, vaan tämän mahdollisuus riittää työnantajastatuksen saamiseen. AMT: n työn ohjaamista on käsitelty jo edellä tässä tutkimuksessa ja käytännössä AMT velvoittaa toimeksiannon suorittajan pidättäytymään automatisaation käyttämisestä ja käyttäytymään ammattimaisesti ja asiallisesti. Valvonta on käytännössä ulkoistettu toimeksiannon tilaajalle, kun tämä voi kieltäytyä maksun suorittamisesta periaatteessa milloin tahansa.

3.3.4 Työn suorittajan integrointi yritykseen

Jos suoritettava työ liittyy työnantajan tavanomaiseen liiketoimintaan tai on lähellä sen ydintä, tulisi henkilö katsoa helpommin työntekijäksi.²⁰⁰ Tällöin on ilmeistä, että näennäisesti yrittäjätatoksella toimivia henkilöitä käytetään paikkaamaan todennäköisesti pysyvää työvoiman tarvetta kyseisessä yrityksessä. Lisäksi, jos yritys luottaa työn suorittajiin yhtenä massana, joka ”pyörittää” sen liiketoimintaa, tulisi tämä massa nähdä työntekijöinä. Tällöin massa muodostaa niin merkittävän osan yrityksen liiketoiminnasta, ettei sitä ole perusteltua katsoa ”satunnaiseksi” ja ”vapaasta tahdosta” toimivaksi työvoimaksi.²⁰¹ Alustojen osalta seikka liittyy alustan varsinaiseen olemukseen. Jos alusta ei toimisi ilman toimeksiantojen suorittajia, tulisi nämä toimeksiantojen suorittajat herkemmin nähdä työntekijöinä.

Integrointi voi merkitä myös kieltoa tehdä töitä muille. Ruotsissa määrittelyyn vaikuttaa se, voiko työtä tekevä tehdä samankaltaista työtä myös muiden hyväksi (kielto sopimusehdoissa).²⁰² Saksassa oikeuskäytännössä on todettu, että nimenomainen kilpailukielto sopimuskumppaneiden välillä on epätyypillinen ja indikaattori itsensä työllistämistä.²⁰³ Kilpailukielto on siinä mielessä huonosti alustatalouteen soveltuva, että hyvin harvoin alustoille rekisteröityvät tutustuvat käyttöehtoihin tarpeeksi hyvin huomatakseen tämänkaltaisia sopimuskohtia.

¹⁹⁹ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 40.

²⁰⁰ Carlson 2001, s. 348.

²⁰¹ Steinberger 2018, s. 592. Esimerkiksi Uber saa tuottoa vain toteutuneista kuljetuksista, jolloin on ilmeistä, että se luottaa sen kuljettajiin pääasiallisena tulonlähteenä.

²⁰² Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 42.

²⁰³ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 42.

Työn suorittajan ammattitaito on myös epäsuora indikaattori itsenäisyydestä.²⁰⁴ Tällöin on todennäköistä, että kyseinen henkilö pystyy paremmin sanelemaan itse ne sopimussuhteen ehdot, joihin hän suostuu, koska hänelle on todennäköisesti enemmän ”kysyntää” työmarkkinoilla eikä taloudellista riippuvuutta siten synny. Henkilöä on siis vaikeampi integroida yritykseen, koska hänen asemansa työmarkkinoilla on parempi. AMT:n alustalla toimivat henkilöt suorittavat hyvin yksinkertaisia toimeksiantoja. Näkemykseni mukaan AMT toimintaa kulminoituu toimeksiantojen suorittajien ympärille, sillä sen oma työntekijäpooli on niin pieni, ettei se pystyisi vastaamaan kysyntään ilman toimeksiantojen suorittajia. Toimeksiantojen suorittajat on integroitu AMT:hen myös siten, ettei heillä ole mahdollisuutta neuvotella itselleen parempaa asemaa. Toisaalta onlinealustojen globaali luonne mahdollistaa tämänkaltaisen toiminnan, sillä halukkaita toimeksiantojen suorittajia löytyy tarvittaessa lisää.

3.4 Alustojen käyttöehdot sääntelyn kiertämistarkoituksessa

Joskus käsitteenmäärittelyllä pyritään kiertämään sääntelyä siten, että alustalla toimeksiantoja suorittavia henkilöitä ei katsottaisi työntekijöiksi. Alustat käyttävätkin tyypillisesti klausuuleja, joissa todetaan, ettei alustalla toimiva henkilö ole työsuhteessa alustaan tai tilaajaan.²⁰⁵ Tällä hetkellä vaikuttaisi siltä, että on lainkäyttöpiiristä riippuvaa miten tehokkaita tämänkaltaiset maininnat ovat.²⁰⁶ Tässä ei ole mitään yllättävää, sillä näkemykseni mukaan eri lainkäyttöpiirit suhtautuvat eri tavoin sopimusvapauteen. Esimerkiksi USA:ssa on tunnustettu jo 1940-luvulla lähtien, että kyse on työntekijästä, jos sopimus seuraa tavanomaista työn tekoa eli kyseessä on tosiasiaa työntekijä.²⁰⁷

Toisaalta tietyt tuomioistuimet ovat huomauttaneet, että ne ovat sidottuja yksiselitteiseen lausekkeeseen, jossa hylätään työntekijästatus, ellei oikaisua vaativa osapuoli pysty täsmällisesti näyttämään, ettei tämä kuvasta sopimussuhteen tosiasiallista tilaa.²⁰⁸

²⁰⁴ Carlson 2001, s. 350.

²⁰⁵ De Stefano 2016, s. 13.

²⁰⁶ Esimerkiksi ruokakuljetuspalvelu Foodoran käyttöehdoissa todetaan seuraavaa: ”Palveluun liittyvällä *yrityksellä* tulee olla voimassa olevat ALV- ja ennakkoperintärekisteröinnit”. Lause kuvaa kahdella tasolla alustataloudessa käytettävää sopimussuhteiden määrittelyä. Ensinnäkin palvelussa toimeksiantoja suorittavat henkilöt kuvaillaan yksiselitteisesti ”yrityksiksi”. Toiseksi vastuu ulkoistetaan työn suorittajalle asettamalla hänelle velvollisuus hankkia yritystoimintaan liittyvät luvat. Kts. tarkemmin, Foodora sopimusehdot.

²⁰⁷ Aloisi 2016, s. 669. Keskeinen löytö, joka jo tuolloin tehtiin, oli se, että työsopimuksen otsikointi väistyy sen tosiasiallisen sisällön tieltä. Kts. tarkemmin Rutherford Food Corp. v. McComb. Kts. myös Donovan v. DialAmerica. Työ oli ulkoistettu ”itsenäisille urakoitsijoille”, mutta tuomioistuin ei hyväksynyt tätä ja katsoi urakoitsijat työntekijöiksi.

²⁰⁸ Steinberger 2018, s. 593.

Jotkut alustat vievät käsitteenmäärittelyn vielä pidemmälle välttääkseen sopimussuhteen määrittelyä työsuhteeksi ilmoittamalla, että *tilaaja* on vastuussa sopimussuhteen uudelleenmäärittelystä, esimerkiksi kun sama tilaaja tilaa useita peräkkäisiä tilauksia samalta työn suorittajalta, koska tällöin sopimussuhde voidaan helpommin katsoa työsuhteeksi.²⁰⁹ Teoriassa asia voitaisiin tulkita näinkin, mutta näkemykseni mukaan tällöin työn suorittajan ja tilaajan välillä pitäisi toteuttaa lukuisia toimeksiantoja ja näiden toimeksiantojen pitäisi olla luonteeltaan vähäistä vaativampia.

Käyttöehdoissa määritelty sopimussuhde asettuu voimakkaasti yrityksen eduksi, koska hyvin usein sen sopimuskumppani on kouluttamaton henkilö, jolla ei ole taitoa ja/tai halua tutustua sopimuksen sisältöön. Tosiasiassa sopimusehtoja ei edes lueta läheskään aina.²¹⁰ Näin ollen onkin hyvä, että tuomioistuimet eivät pääsääntöisesti suostu katsomaan tämänkaltaista määrittelyä päteväksi, jos muut seikat puhuvat työntekijästatuksen puolesta.

ILO:n suosituksissa ja lausunnoissa on korostettu tosiasioiden ensisijaisuutta ja merkityksellisyyttä työsuhteen olemassaolon määrittelyssä. Näin ollen faktojen ensisijaisuuden periaatteen mukaan sopimusta arvioidaan suhteessa sen tosiasialliseen sisältöön. Tällöin osapuolet eivät voi välttää työoikeuden soveltamista otsikoimalla sopimusta eri tavoin. Monissa maissa tuomioistuimet uudelleenmäärittelevätkin näin tehtyjä sopimuksia.²¹¹ Italian vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tuomioistuimen on arvioitava faktoja, jotka liittyvät työn konkreettiseen suorittamiseen.²¹² Puolassa sopimus pysyy työsopimuksena, vaikka se olisi otsikoitu toisin. Työsopimuksen otsikointi muuksi kuin työsopimukseksi on varsinaisesti kiellettyä.²¹³ Bulgariassa osapuolten yhteinen halu otetaan huomioon sopimuksen tulkinnassa, jolloin jokaista sopimuksen pykälää arvioidaan suhteessa sopimuskokonaisuuteen, ottaen huomioon sopimuksen tavoite, käyttö ja hyvä tahto.²¹⁴

Ruotsissa työviranomaiset voivat julistaa henkilön työntekijäksi, vaikka tämä itse olisi ilmoittanut olevansa itsensä työllistävä, jolloin palvelun ostajalle voidaan langettaa työnantajastatus. Arviointi suoritetaan olosuhteiden perusteella. Tärkeimpinä kriteereinä sovelletaan seuraavia; 1. onko henkilö itse velvollinen suorittamaan toimeksiannon 2. kenellä

²⁰⁹ De Stefano 2016, s. 13.

²¹⁰ Steinberger 2018, s. 593.

²¹¹ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 33.

²¹² Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 33.

²¹³ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 33.

²¹⁴ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 35.

on hallinnassaan työntekovälineet ja toimeksiantoon käytettävät materiaalit sekä 3. miten palkkio työstä lasketaan. Arvioinnissa edellä mainittuja seikkoja punnitaan toisiaan vastaan. Vaikka henkilö muodollisesti vaikuttaisi olevan itsensä työllistävä henkilö, hänet voidaan luokitella työntekijäksi, jos tällä on järjestäytymisen kannalta tai taloudellisesti riippuvainen asema työstä.²¹⁵ Ruotsissa sääntely on toisin sanoen viety niin pitkälle, ettei työn suorittajan omakaan näkemys asiasta merkitse mitään, jos tosiseikat puhuvat työntekijästatuksen puolesta.

Edellä esitetyn valossa AMT:n käyttöehdot, joissa se julistautuu toimeksiannon suorittajan ja toimeksiannon tilaajan sopimussuhteeseen nähden ulkopuoliseksi tahoksi, olisivat todennäköisesti vailla merkitystä ja työsuhteen tunnusmerkkien olemassaolo pitäisi näyttää toteen aikaisemmin esitettyjen seikkojen perusteella.

3.5 *Vaihtoehtoiset ratkaisumallit*

3.5.1 Lakiin kirjatut oletamat henkilön työntekijästatuksesta

Työntekijän ja itsenäisen yrittäjän käsitteenmäärittelyn rinnalle on kehitelty jonkin verran erilaisia ratkaisumalleja vastaamaan nykyajan työmarkkinoiden asettamia haasteita. Joustava työaika ja joustavat työntekopaikat tulevat olemaan tulevaisuudessa ennemminkin normi, kuin poikkeus, joten ratkaisumalleja on syytä alkaa kehittämään nyt jo. On todennäköistä, että kilpailupaine globaaleilla markkinoilla ja osaavan työvoiman niukkuus tulevat kehittämään vieläkin innovatiivisempia työntekomalleja.²¹⁶ Lukumäärällisesti ja ennen kaikkea tosiasiallisen käytön suhteen tämänkaltaisten vaihtoehtoisten ratkaisumallien käyttö on kuitenkin vielä suhteellisen harvinaista. Yleisemmin käytössä vaikuttaisi olevan kokonaan uuden työntekijäluokan luominen työntekijän ja yrittäjän väliin.

Henkilön työoikeudellisen statuksen määrittämiseen yksinkertaisin apuväline on suoraan lakiin kirjattu oletama siitä, että henkilö on työntekijä tiettyjen asiantilojen voimassaollessa. Alankomaissa onkin käytössä yksi laajimmin työntekijöitä suojaava lakisääteinen oletama, jonka mukaan kaikki luonnollisen henkilön ja työnantajan kriteerit täyttävän tahon välillä solmitut sopimussuhteet ovat työsuhteita ja henkilön joka esittää vaateen, jonka mukaan tämä tulisi katsoa työntekijäksi ei tarvitse esittää näyttöä työsuhteen olemassaolosta.²¹⁷

²¹⁵ Garben 2017, s. 49.

²¹⁶ Eichhorst – Hinte – Rinne – Tobsch 2016, s. 304.

²¹⁷ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 28.

Alankomaiden mallissa työntekijästatuksen määrittely on siis ratkaistu siirtämällä vastuu tosiseikkojen toteennäyttämisestä sopimussuhteen oletetusti vahvemmalle osapuolelle eli väitetylle työnantajalle.

Alankomaiden mallissa on otettu huomioon myös osapuolten välisen sopimussuhteen jatkuvuus työsuhteen indikaattorina. Laki siis olettaa, että kyseessä on työsuhde, jos henkilö työskentelee samalle työnantajalle kolme kuukautta yhtäjaksoisesti. Kriteeri täyttyy, jos henkilö työskentelee samalle työnantajalle viikoittain, tai vähintään 20 tuntia kuukaudessa. Jos työtunneista ei ole erillistä sopimusta työtunneiksi oletetaan työsopimuksessa mainitut tunnit.²¹⁸ Olettama on käyttökelpoinen, mutta mahdollisuus sääntelyn kiertämiseen on ilmeinen. Näkemykseni mukaan on perusteltua väittää, että aina kun lakiin on kirjattu olettamia, joissa esitetään tarkkoja raja-arvoja, kuten esimerkiksi täsmällisesti määritellyt työtunnit, on sääntelyä mahdollista kiertää keinotekoisesti. Hyväksikäytön mahdollisuus on luonnollisesti helpompaa, kun potentiaalinen hyväksikäyttäjä tietää täsmällisesti missä rajoissa hänen on tällainen hyväksikäyttö tehtävä. Toisaalta alustojen osalta sääntelykeino vaikuttaisi toimivalta, koska vastuu tosiseikkojen toteennäyttämisestä olisi alustalla. Lisäksi jatkuva työskentely samalle työnantajalle helpottaisi alustoilla toimivien tulkitsemista työntekijöiksi.

Sloveniassa taas laki yksiselitteisesti olettaa, että riidoissa, jotka koskevat työsuhteen olemassaoloa, sopimussuhteen katsotaan olevan työsuhde, jos siihen sisältyy työsuhteen peruselementit.²¹⁹ Täysin päinvastaista mallia käytetään Virossa, jossa työsopimuslaki olettaa, että henkilö tekee työtä työsuhteessa, jos hän tekee työn toisen hyväksi ja jos olosuhteiden perusteella on selvää, että kyseinen työ voidaan tehdä vain palkkiota vastaan. Olettamasäännökset eivät kuitenkaan päde silloin, kun työn tekevä henkilö saa merkittävästi käyttää itsenäisyyttään valitessaan työntekotavan, ajankohdan ja paikan tehdäkseen työn.²²⁰ Siinä missä Slovenian laissa käytetty olettama on äärimmäisen yksinkertainen ”joko-tai”-tyylinen malli, on Virossa käytössä lukuisia poikkeuksia sisältävä malli. Viron mallissa on otettu huomioon kuitenkin työn järjestämisen itsenäisyys, jolloin sitä voisi käyttää alustojen sääntelyssä.

Maltalla käytössä on kaavamainen taulukkomalli työsuhteeseen viittaavien kriteerien osalta, jolloin viiden kahdeksasta työsuhteeseen viittaavasta tunnusmerkistä on täytyttävä, jotta

²¹⁸ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 28.

²¹⁹ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 29.

²²⁰ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 29.

henkilön voidaan katsoa olevan työsuhhteessa. Kriteerit ovat: (a) yksilö saa vähintään 75% vuosiansioistaan yhdestä lähteestä (b) työn muodon ja määrän päättää henkilö jolle palvelu tarjotaan (c) työhön tarvittavat työntekovälineet ja materiaalit tarjotaan palvelun saavan henkilön toimesta (d) yksilölle on asetettu palvelunsaajan toimesta työajat, tai vähimmäistyön aika (e) yksilön on suoritettava työ itse, eikä tämä voi käyttää alihankintaa (f) yksilö on integroitu palvelua vaativan yksikön tuotantoprosessiin, työn järjestämiseen, tai hierarkiaan (g) yksilön tekemä työ on organisaation toiminnan peruselementti (h) yksilö suorittaa samankaltaisia tehtäviä kuin työntekijät, tai työnteon ollessa ulkoistettua, niitä tehtäviä mitä entiset työntekijät tekivät.²²¹ Tämänkaltaisen taulukon käyttö on selkeä ja yksinkertainen ratkaisu työntekijätatuksen määrittelyyn, mutta se on toisaalta hyvin joustamaton malli. Näkemykseni mukaan toimivaltainen tuomioistuin ei tällöin voi ottaa huomioon kokonaisuutta niin hyvin kuin malleissa, joissa taulukkoa ei käytetä. Etenkin alustojen osalta taulukkojen käyttö voi johtaa jopa lopputuloksiin, jotka eivät ole toivottuja.

Kiinteästi suoraan lakiin kirjattuihin olettimiin liittyvä oikeuskäytännön luomat säännöt työntekijätatuksen määrittämiseen. Eri asia on se, voidaanko oikeuskäytännössä syntyneistä säännöistä tehdä suurempia linjauksia, sillä oikeuskäytännössä kehitetyt säännöt ottavat korostuneesti huomioon kyseisen valtion oikeutta ja olosuhteita. Kuitenkin näistä säännöistä on mahdollista hahmotella tulevaisuuden ratkaisumalleja.

Esimerkiksi Tanskassa osapuolten vero-oikeuden näkökulmasta työsopimuksena pitämä sopimus tulkitaan tuomioistuimien toimesta kokonaan työsopimukseksi.²²² Asian on kohtalaisen itsestäänselvyys, sillä muunlainen tulkinta tarkoittaisi sitä, että Tanskan kansalliset lait olisivat keskenään ristiriidassa, jos henkilöä ei työoikeudellisesti katsottaisi työntekijäksi, mutta verotuksellisesti näin tehtäisiin. Keinoa voidaan kuitenkin pitää käyttökelpoisena siinä tilanteessa, jossa osapuolet pyrkivät kiertämään sääntelyä ja samalla yrittävät käyttää hyväksi mahdollista verotuksellista etua. Samoin myös Romaniassa tuomioistuimet pitävät todennäköisesti henkilöä itsensä työllistävänä, jos tätä on pidetty itsensä työllistävänä verotuksessa.²²³

²²¹ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 29-30

²²² Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 30.

²²³ Regulating the employment relationship in Europe 2013, s. 30.

3.5.2 Työnantajan velvollisuuksien jakaminen sekä taloudellisen riippuvuuden toteaminen

Yhtenä ratkaisuehdotuksena on esitetty työnantajan velvollisuuksien jakamista useammalle taholle kolmikantatilanteessa siten, että alusta ja tilaaja vastaavat tietyistä työnantajalle kuuluvista velvollisuuksista niin kuin työn toteutuksen kannalta on järkevintä. Järjestelyssä alusta vastaa esimerkiksi minimipalkasta ja tilaaja työturvallisuudesta.²²⁴ Näkemykseni mukaan mainittu keino on sinänsä toimiva ja etenkin sen toteutus on mahdollista. Alustalla on tietyt ominaisuudet, joiden avulla se pystyy vaikuttamaan tiettyihin työnantajalle kuuluviin velvollisuuksiin, esimerkiksi asettamalla tilaajille tietyn minimikorvausvaatimuksen suoritettusta toimeksiannosta. Alusta voi myös halutessaan taata työn suorittajalle tietyn korvauksen.²²⁵ Näin se pystyisi kontrolloimaan alustalla työtä tekevien palkkausta siten, että se saavuttaisi kansallisen lain vaatiman minimin. Toisaalta tilaaja, jonka luona/jolle työ konkreettisesti tehdään tietää ja tuntee todennäköisesti työn toteutukseen liittyvät seikat paremmin. Olisi myös mahdollista, toimiala huomioon ottaen, velvoittaa tilaaja tarjoamaan esimerkiksi työntekovälineet, jolloin työn suorittajan ei tarvitsisi hankkia näitä.

Läheisesti työnantajan velvollisuuksien jakoon liittyy useamman työnantajan määrittäminen yhteen sopimussuhteeseen. Yllä esitettyyn verrattuna malli ei tuo näkemykseni mukaan mitään lisäarvoa, mutta esimerkiksi yhteistyöhaluttomien osapuolten kohdalla sen tulisi olla käyttökelpoinen väline. Yhteiseen työnantajastatukseen määrittämiseen voidaan käyttää 1. perinteistä kontrollitestiä, eli työnantajan kykyä kontrolloida työn toteutusta 2. taloudellista riippuvuustestiä, jolloin selvitetään sopimussuhteen osapuolten taloudellinen status kokonaisuudessaan 3. häirintätestiä, jossa mitataan yrityksen kykyä puuttua työn suorittajien työntekomahdollisuuksiin sekä 4. hybriditestiä, joka on yhdistelmä kontrollia ja taloudellista riippuvuutta selvittäviä testejä.²²⁶ Sillä mitä testiä sovelletaan ei sinänsä ole väliä. Jos molemmat työnantajat yhdessä merkityksellisesti vaikuttavat työsuhteeseen liittyviin seikkoihin (esimerkiksi palkkaus, erotus, valvonta) heidät tulisi määritellä yhteistyönantajiksi.²²⁷ Tällöin kaikki työsuhteeseen vaikuttavia osapuolia voidaan pitää yhteisvastuussa työnantajan velvollisuuksista.²²⁸

²²⁴ Risak 2017, s. 16.

²²⁵ Näin tekee esimerkiksi ruokakuljetuspalvelu Wolt, joka takaa läheteilleen takuutuntipalkan, jos nämä eivät saa kerrytettyä kyseisenä tuntina tarpeeksi kuljetuspalkkioita. Kts. tarkemmin, Myös Wolt on laskenut ruokalähettiläiden palkkioita.

²²⁶ Corazza – Razzolini 2015, s. 138.

²²⁷ Corazza – Razzolini 2015, s. 139.

²²⁸ Corazza – Razzolini 2015, s. 140. Viitteessä on mainittu järjestelyn soveltuminen ”*bussines outsourcing*”.

Taloudellisesti riippuvaiset työntekijät taas asettuvat työntekijöiden ja itsensä työllistävien väliin ollen muodollisesti itsensä työllistäviä, mutta riippuvaisia yhdestä työnantajasta, saaden kaiken tai suuren osan tuloistaan tältä työnantajalta.²²⁹ Tällöin on luonnollisesti mahdollista, että nimellisesti itsensä työllistävän henkilöt, jotka ovat taloudellisesti yhtä riippuvaisia kuin työntekijät, tulisi nähdä työntekijöinä työoikeudessa.²³⁰ Tällä viitataan tilanteeseen, jossa muodollisesti yrittäjän statuksella toimiva henkilö on tosiasiasa tilanteessa, jossa hänen oma määräysvaltansa toiminnan järjestämisen suhteen on kuihtunut olemattomiin. Toisin sanoen henkilön nimellinen yritystoiminta on syystä tai toisesta sellaista, että hänen on noudatettava tilaajan/alustan tahtoa hankkiakseen elantonsa. Kokonaan toinen asia on toisaalta se, onko tämä varsinaisesti mikään lainsäädännöllinen ratkaisumalli. Näkemykseni mukaan taloudellisen riippuvuuden toteaminen olisi ennemminkin tuomioistuinten harkintaan liittyvä (ja hyvin oleellinen sellainen) seikka, joka tuomioistuinten tulisi ottaa huomioon, kun se arvioivat kunkin henkilön työoikeudellista statusta. Tosiasiasa kuitenkin taloudellisesti riippuvaiset työläiset tarvitsevat suojelua ja vain pieni osa Euroopan valtioista on tunnustanut tämänkaltaisen työntekijäluokan olemassaolon.²³¹

3.5.3 Worker-kategoria työntekijän ja yrittäjän välissä

Välikategorian luominen työntekijän ja yrittäjän väliin on yleisemmin esitetty ratkaisumalli, kun puhutaan alustalla työtä tekevän henkilön työoikeudellisesta statuksesta. Joissain lainkäyttöpiireissä onkin käytössä välikategoria, jossa työtä tekeväälle myönnetään tiettyjä työntekijän oikeuksia, vaikkei tätä työoikeudellisesti katsotakaan työntekijäksi.²³² Esimerkiksi Iso-Britanniassa on käytössä *worker-kategoria*, jossa alustalla työtä tekeväälle myönnetään tietyt työlainsäädäntöön liittyvät oikeudet.²³³

Välikategorian universaalia hyödyntämistä vaikeuttaa sen tällä hetkellä hyvin sirpaleinen luonne. Esimerkiksi EU-oikeudessa SEUT 45 ja 48 artiklat määrittelevät *workerin* eri tavoin, jolloin tietyissä asiayhteyksissä viitataan aivan perinteiseen työntekijään. EU-lainsäädäntö on siis jo itsessään ristiriitainen tämän tulkinnan tekemisessä. Näyttäisi siltä, että tulkinta riippuu 1. jäsenvaltiosta, jossa tulkinta tehdään ja 2. oikeudenalasta, jossa tulkinta tehdään (esimerkiksi

²²⁹ Rosioru 2014, s. 283.

²³⁰ Risak 2017, s. 17.

²³¹ Rosioru 2014, s. 285.

²³² De Stefano 2016, s. 8.

²³³ Freeland – Prassl 2017, s. 9.

vero, työ, kilpailu).²³⁴ Kaiken kaikkiaan, ennen kuin käsitettä voidaan käyttää tehokkaasti alustatalouden tarpeisiin tulisi päästä edes jonkinlaiseen yksimielisyyteen sen merkityssisällöstä.

Edellä mainitut oikeudet ovat yleensä kaikkein perustavanlaatuisimpia, kuten esimerkiksi oikeus sairausajan korvaukseen työssä sattuneesta tapaturmasta. Toisaalta välikategoriaan kuuluville henkilöille ei yleensä myönnetä esimerkiksi vuosilomia, joten heidän statuksensa jää aidosti työntekijän ja yrittäjän väliin työoikeuden näkökulmasta.

Yllä puhuttu välikategoria ei kuitenkaan ole yleisesti käytössä EU:ssa. Vuonna 2006 komissio suhtautui negatiivisesti kaikille työtä tekeville kuuluviin minimioikeuksiin riippumatta työn muodosta, sekä uusien työntekijäkategorioiden luomiselle. Kannanotoissa todettiin, että tämänkaltaiset kategoriat ovat käytössä jo joissain jäsenvaltioissa (esimerkiksi Italiassa) mutta komissio epäili silti järjestelyn toimivuutta EU-tasolla.²³⁵ Näkemykseni mukaan EU on ottanutkin tulokulman, jossa se toistaiseksi antaa jäsenvaltioiden itse ratkaista alustatalouteen liittyvät sääntelyongelmat. EU:n puuttumiselle tai puuttumattomuudelle asiaan löytyy perusteita. Euroopassa olisi kaikki edellytykset säännellä asiaa Unionin tasolla, varsinkin kun alustataloudessa sopimussuhteiden osapuolet ovat korostuneella tavalla sijoittuneet eri jäsenvaltioihin. Yhtenäistetty sääntely saattaisi myös rajoittaa *forum shoppingia*. Toisaalta tutkimustulokset osoittavat²³⁶, että alustatalous tulee kasvamaan räjähdysmäisesti tulevaisuudessa ja on ymmärrettävää, ettei EU halua vielä säännellä vahvasti murroksessa olevaa alaa, koska uutta sääntelyä on helpompi luoda kuin purkaa vanhaa ja jo voimassa olevaa sääntelyä.

On myös muistettava, ettei uuden sääntelyn luominen ikinä ole mutkatonta. Risakin näkemyksen mukaan välikategoria saattaa huonontaa tällä hetkellä työntekijöiksi luokiteltujen asemaa.²³⁷ De Stefanon mukaan taas uuden välikategorian luominen saattaa vain vaikeuttaa tulkintaa enemmän kuin helpottaa sitä.²³⁸ Tämänkaltaiset uhkakuvat realisoituivatkin Italiassa, jossa välikategoriaa käytettiin hyväksi, kun sillä korvattiin tavallisia työsuhteita.²³⁹ Toisin sanoen pyrkimys alustoilla työtä tekevien aseman parantamiseksi aiheuttikin haittaa

²³⁴ De Stefano – Aloisi 2018, s. 44.

²³⁵ Risak 2017, s. 17.

²³⁶ The Rise of the Platform Economy.

²³⁷ Risak 2017, s. 18.

²³⁸ De Stefano 2016, s. 18.

²³⁹ De Stefano 2016, s. 19.

”normaaleille” työntekijöille, kun työnantajapuoli käytti hyväksi uuden sääntelyn luomaa aukkoa. Iso-Britanniassa niin ikään alustoilla työtä tekevät eivät välttämättä edes yritä saada työntekijän statusta luodun välikategorian takia.²⁴⁰ Lisäksi Iso-Britannian oikeuskäytännön perusteella mahdolliseksi on kehittynyt myös tilanne, jossa henkilö on itsensä työllistävä, mutta samaan aikaan työskentelee toisen lukuun worker-statuksella.²⁴¹ Tällöin arviointi suoritetaan ilmeisesti jokaisen sopimussuhteen osalta erikseen. Tämän seurauksena Iso-Britannian alustataloudessa on esillä vahvasti halu pysytellä jonain muuna kuin työntekijänä. Loppujen lopuksi moni yksilö kuitenkin tietää itse parhaiten mikä status on tälle sopivin.

4 LAINVALINNAN TEKEMINEN ONLINEALUSTATYÖSSÄ

4.1 Lainvalinnan pääsäännöt ja aikaisempi oikeuskäytäntö

4.1.1 Lainvalinta työsopimusten osalta

Lainvalinta on siinä mielessä tärkeä osa mitä tahansa oikeudenalaa, että se määrittelee konkreettisesti osapuolten lailliset oikeudet ja velvollisuudet kyseisessä oikeudellisessa suhteessa. Yleisesti voidaan sanoa, että lainvalintasäännön tarkoituksena on saattaa kukin tapaus sen valtion lain alaisuuteen, johon se läheisemmin liittyy.²⁴² Työsopimukset eivät ole tässä mielessä poikkeus. Tuomioistuimen määritettävänä on tämänkaltaisen läheisyyden arviointi, joka voi eri tilanteissa merkitä erilaista lopputulosta. Työntekijöitä koskevan lainvalinnan voidaan katsoa heijastavan kuhunkin yksittäistapaukseen soveltuvan aineellisen oikeuden heikomman osapuolen suojelun tarvetta. Työsopimuslain valinta perustuu siis pitkälti suojeluperiaatteelle.²⁴³

Hyödynnän tutkimuksessani Rooma I sääntelyn jäsentelyä, kun määritän lainvalinnan tekemistä onlinealustatyössä. Näkemykseni mukaan tulokulma on perusteltu, sillä Rooma I sääntelyn artikla 8 ottaa hyvin huomioon erilaiset ylikansalliset lainvalintatilanteet ja lisäksi sääntely soveltuu erinomaisesti onlinealustatyöhön, jolla on ensinnäkin korostuneen ylikansallinen luonne ja toiseksi siksi, että työntekopaikan konkreettinen määrittäminen voi olla ongelmallista onlinealustatyössä.

²⁴⁰ De Stefano 2016, s. 19.

²⁴¹ Freeland – Prassl 2017, s. 15. Kts. Uber BV v Aslam.

²⁴² Liukkunen 2012, s. 16.

²⁴³ De Boer 2007, s. 2.

Rooma I sääntely onkin siis luotu sääntelemään sopimusvelvoitteita ylikansallisissa tilanteissa.²⁴⁴ Sen ensisijaisena pyrkimyksenä on niin sanotun *forum shoppingin* ehkäiseminen harmonisoimalla EU-alueella sopimussuhteissa tehtävää lainvalintaa koskevia sääntöjä, joihin siis työsopimukset kuuluvat. Lisäksi Rooma I sääntely pyrkii suojaamaan yleisellä tasolla kunkin sopimussuhteen heikompaa osapuolta.²⁴⁵

Rooma I sääntely sallii lainvalinnan vapauden sopimussuhteissa, mutta työsopimuksien osalta työntekijän suojan taso ei saa tippua sen alle mitä se olisi ilman kyseistä lainvalintaa.²⁴⁶ Toisin sanoen kansallinen, tai muu työsopimukseen vaikuttava asianomainen laki, säilyy määräävänä, jos työntekijän suoja heikkenisi siitä mitä tämänkaltainen muutoin sovellettavaksi tuleva laki työntekijälle tarjoaisi. Lainvalintaa on siis rajoitettu työntekijöiden suojaamiseksi yhdellä kohtalaisen yksinkertaisella säännöllä. Ratti on muotoillut asian siten, että osapuolten tekemä lainvalinta, *jossa sovelletaan toista lakia kuin työntekopaikan lakia*, ei saa riistää työntekijältä niitä oikeuksia, jotka työntekopaikan laki tälle tarjoaisi muutoin.²⁴⁷ Rooma I sääntelyn mahdollistama lainvalinta työsopimusten osalta onkin mielenkiintoinen, koska näkemykseni mukaan vain yksi laki soveltuu kuhunkin työsopimukseen läheisimmin, jolloin se syrjäyttää muut mahdolliset lait. Tällöin objektiivinen lainvalinta voisi periaatteessa aiheuttaa työntekijälle enemmän haittaa kuin hyötyä, jos valittavaksi tulee objektiivisten liittymäsääntöjen mukaan laki, jossa on heikompi suoja kuin toisessa potentiaalisessa laissa.²⁴⁸

Rooma I sääntelyssä on näkemykseni mukaan selkeä ja hierarkiaa noudattava järjestys, jolla lainvalinta olisi tarkoitus tehdä. Kuten todettua, Rooma I sääntelyn artikla 8 määrittää lainvalinnan työsopimusten osalta. Artiklan 8 kohdat 1-4 ovat eräänlaisessa jonomaisessa järjestyksessä, jolloin kohta 1 on selkeä pääsääntö ja kohdat 2 sekä 3 siihen nähden toissijaiset säännöt. Kohta 4 on eräänlainen varaventiilisääntö, jota voidaan periaatteessa soveltaa minkä tahansa kohtien 1-3 säännön sijasta, mutta tämä ei kuitenkaan ole varaventiilin pääasiallinen tarkoitus. Lisäksi artikla 9 tarjoaa jäsenvaltioille mahdollisuuden ottaa lainvalinta kyseisen jäsenvaltion määritettäväksi.

²⁴⁴ Risak 2017, s. 11.

²⁴⁵ Liukkunen 2012, s. 53.

²⁴⁶ Risak 2017, s. 11.

²⁴⁷ Ratti 2017, s. 507.

²⁴⁸ Kts. *Asiat Arblade (C-369/96)* ja *Vorderbrüggen (C-374/96)*.

Tiivistetysti, osapuolet saavat ensisijaisesti valita sovellettavan lain, mutta sillä ei saa riistää työntekijältä niitä oikeuksia, jotka tälle kuuluisivat ilman tämänkaltaista lainvalintaa. Lainvalinnan puuttuessa pääsääntönä on sen paikan lain soveltaminen, jossa työ konkreettisesti tehdään. Jos syystä tai toisesta konkreettista työntekopaikkaa ei saada määritettyä sovellettava laki on työnantajan sijaintipaikan laki. On myös mahdollista, että läheisimmin työsopimukseen liittyvä laki ohittaa kaikki edellä mainitut lait. Tuomioistuimet saavat soveltaa myös kansallista lakia, kun jokin julkinen intressi sitä vaatii.²⁴⁹

Tässä kontekstissa vaikuttaisi siltä, että Rooma I sääntely ei salli sopimuksen sisällön tarkastelua, kun lainvalintaa suoritetaan.²⁵⁰ Onko tämän tulkittava tarkoittavan, että työsopimus on työsopimus, ja lainvalinta määräytyy työsopimuksia sääntelevän artiklan mukaan? Jos asiantila on näin, Rooma 1 sääntelyn esittämä valinnanvapaus ei olekaan niin vapaa, vaan sitä rajoittavat erinäiset pakottavat säännöt, eli toisin sanoen lainvalinta ei työsopimusten osalta ole vapaata vaan suhteellisen tarkasti rajattua.²⁵¹

Huomautuksena voidaan mainita johdannossa esitetty tutkimusrajaus, jonka mukaan Rooma I sääntely ei sisällä sääntöjä vuokratyöntekijöistä, jolloin lainvalinta määräytyy vuokratyöntekijän ja tämän käyttäjäyritykseen vuokranneen vuokratyötä välittävän yrityksen välisen työsopimuksen perusteella. Tällöin sovelletaan Rooma I sääntelyn 8 artiklan liittämäsääntöjä sen osoittamassa järjestyksessä. Vuokratyöntekijöitä välittävän yrityksen ja toimeksiannon tilaajan väliseen vuokrasopimukseen sovelletaan sen sijaan Rooma I sääntelyn 3 ja 4 artiklan yleisiä sääntöjä.²⁵² Vuokratyössä sovellettavaa lainvalintaa ei siis käsitellä tässä pääluvussa, sen ollessa osittain tutkimuksen tarkoituksen ulkopuolella.

4.1.2 Aikaisempi oikeuskäytäntö onlinealustatyössä tehtävästä lainvalinnasta

Tähän asti keikkatyön osalta lainvalintakysymykset ovat päättyneet pitkälti kansallisen työläinsäädännön soveltamiseen.²⁵³ Työtuomioistuimet vaikuttavatkin tukeutuvan oikeussääntöihin, jotka ovat niille tuttuja.²⁵⁴ Tällöin on varsin yleistä, että työntekopaikan lain soveltaminen suojaa työntekijää parhaiten. Lisäksi tuomioistuimet todennäköisesti haluavat

²⁴⁹ Grušić 2019, s. 10-11.

²⁵⁰ Mankowski 2017, s. 231.

²⁵¹ Mankowski 2017, s. 232. Kts. tarkemmin Verein für Konsumenteninformation.V. v Amazon (C-191/15).

²⁵² Liukkunen 2012, s. 165.

²⁵³ Cherry 2019, s. 22. Tässä viitataan sen maan työoikeuteen, jossa asiaa käsittelevä tuomioistuin sijaitsee. Termillä keikkatyö tarkoitetaan sekä offline-, että onlinealustatyötä tässä.

²⁵⁴ Mankowski 2009, s. 202.

soveltaa herkemmin kansallista lakia kyseisessä valtiossa konkreettisesti tapahtuvaan toimintaan. Viimeisenä seikkana on otettava huomioon se, että käytännössä kaikki lainvalintaa alustatyössä koskeneet kiistat ovat liittyneet offlinealustatyöhön, jolloin konkreettisen työntekopaikan laki on hyvin usein sovellettavaksi tuleva laki, sillä työ tehdään konkreettisesti tietyssä paikassa, jolloin työlainsäädännön määrittäminen johtaa pääsääntöisesti kyseisen valtion työlainsäädännön soveltamiseen.

Onlinealustatyössä tehtävän *lainvalinnan* osalta ei ole olemassa vielä ennakkotapausta, johon *ei sisältyisi* ennalta tehtyjä lainvalintaklausuuleja.²⁵⁵ Toisin sanoen avonaiseksi jätetty lainvalinta alustatyössä on täysin uusi ilmiö. Tämä ei sinänsä ole yllättävää, sillä 1. alustatalous kokonaisuutena on vielä suhteellisen uusi ilmiö ja 2. on hyvin tyypillistä, että alustoilla toimeksiantoja suorittavat hyväksyvät alustan asettamat käyttöehdot, joissa usein määritetään lainvalintakysymys jo ennalta, tai vastuu riidanratkaisusta ja muista lainvalintaa liittyvistä seikoista ulkoistetaan työn suorittajalle.²⁵⁶ Kyseessä on siis eräänlainen pattitilanne, jossa työn suorittaja joko suostuu ennalta määritettyyn lainvalintaan tai hänen tapaukseensa sovellettava laki määräytyy yleisten liittymäsääntöjen perusteella. On toki muistettava, että tutkimuksen kohteena ovat nimenomaan työntekijöiksi katsottavat työn suorittajat, joten muunlaiset, esimerkiksi lainvalintaklausuulit ohittavat tulkinnat ovat mahdollisia. Tällöin tuomioistuin siis ennemminkin katsoo ennalta tehdyn lainvalinnan pätemättömäksi, kuin varsinaisesti itse määrittää sovellettavan lain. Oikeuskäytännön puute osoittaa tutkimuksellista aukkoa asian suhteen.

4.2 Osapuolten ennalta tekemä lainvalinta

Rooma I sääntelyn 8 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan: ”Työsopimukseen sovelletaan osapuolten 3 artiklan mukaisesti valitsemaa lakia. Tällainen lakiviittaus ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että työntekijä menettäisi hänelle sellaisin säännöksin annetun suojan, joista ei voida sopimuksin poiketa sen lain mukaan, jota lakiviittauksen puuttuessa olisi sovellettu tämän artiklan 2, 3 ja 4 kohdan nojalla”.

Kuten yllä ja edellisessä alaluvussa on todettu, Rooma I sääntelyn 8 artiklan (1) selkeänä pääsääntönä on osapuolten ennalta tekemä lainvalinta myös työsopimusten osalta. Sääntely

²⁵⁵ Cherry 2019, s. 45.

²⁵⁶ Näin tekee myös AMT, kts. tarkemmin Amazon Mechanical Turk – Participation Agreement, kohta 10.

pyrkiikin kunnioittamaan sopimussuhteita ja ennalta tehtyjä lainvalintoja, tavoitteenaan *ennakoitavuus ja vakaus*. Sääntely sallii tiettyä tilannetajua, jotta valtio, jolla on lähin yhteys sopimukseen voisi soveltaa sen oikeutta.²⁵⁷ Asian voi muotoilla siten, että osapuolten tekemää lainvalintaa kunnioitetaan, jos se ensinnäkin on tehty ylipäättänsä asianmukaisesti ja toiseksi, jos sen avulla ei riistetä tai pyritä riistämään työntekijältä tälle kuuluvia oikeuksia. Osapuolten vapaan sopimustahdon perusteella muodostettuun lainvalintaa kuuluu myös vapaus valita sovellettava laki mahdollisesti tulevaisuudessa syntyvien riitojen osalta.²⁵⁸ Näkemykseni mukaan osapuolet voivat siis määrittää ensinnäkin soveltuvan työoikeusnormiston, sekä myös sen, minkä valtion lakien mukaan riidanratkaisuprosessi etenee.

Ulrich pitkäkin Rooma I sääntelyn tärkeimpänä artiklana sen neljättä artiklaa, joka sääntelee lainvalintaa tilanteissa, joissa sitä ei ole määritetty ennalta.²⁵⁹ Hänen mukaansa on kohtalaisen yleistä, että lainvalintaa ei välttämättä ole tehty. Tähän voivat vaikuttaa monet seikat, kuten esimerkiksi osapuolten kykenemättömyys yhteisymmärrykseen pääsystä, osapuolten unohdus lainvalinnan tekemiseen liittyen, tai joskus lainvalinta on mahdollisesti pätemätön.²⁶⁰

Itse lainvalinnan osalta on huomattava, että mahdollinen on myös tilanne, jossa sovellettavaksi tulee yhden tai useamman valtion laki.²⁶¹ Rooma I sääntely ei myöskään sisällä vaatimuksia siitä, että sopimuksen osapuolten ja valitun lain välillä tulisi olla tietynlainen ”yhteys” esimerkiksi siten, että valittu laki olisi toisen osapuolen sijaintivaltion laki, eli sinänsä myös sopimussuhteeseen sinänsä liittymättömän valtion laki on mahdollinen. Toisin sanoen valittavaksi voi tulla myös EU:n ulkopuolisen valtion työoikeusnormisto.²⁶² Kuitenkin sopimukseen, jolla on yhteys *vain* EU:n jäsenvaltioihin, ei voida valita EU:n ulkopuolisen valtion lakia, siten että se estäisi pakollisten EU-säännösten soveltamisen.²⁶³ EU:n ulkopuolisen lain valinta on siis mahdollista niin kauan, kuin se ei estä EU:n pakottavan sääntelyn soveltamista. Näkemykseni mukaan tällöin kysymyksessä ovat siinä määrin paikalliset työ sopimukset, joilla ei voida katsoa olevan EU:n ulkopuolelle ulottuvaa vaikutusta. Onkin ilmeistä, että esimerkiksi suomalaisen työntekijän ja suomalaisen yrityksen väliseen työ sopimukseen soveltuisi huonosti esimerkiksi intialainen sääntely.

²⁵⁷ Cherry 2019, s. 33-34.

²⁵⁸ Cherry 2019, s. 36.

²⁵⁹ Ulrich 2009, s. 27.

²⁶⁰ Ulrich 2009, s. 27.

²⁶¹ Liukkunen 2012, s. 17.

²⁶² Cherry 2019, s. 37.

²⁶³ Van Hoek 2014, s. 158.

Koska Rooma I sääntelyn tarkoituksena on rajoittaa ennaltaehkäisevästi osapuolten välillä tehtävää lainvalintaa, joka perustuu potentiaalisen *forum shopping* mahdollistamiseen, Rooma I sääntelyn mukaan lainvalinnalla sovellettavaksi ei saa tulla sellainen työoikeusnormisto, jonka seurauksena työntekijän suoja olisi heikompi, kuin mitä se olisi ilman lainvalintaa.²⁶⁴ Näkemykseni mukaan tällöin sääntelyn intresseissä on suojella sopimussuhteen ennalta heikommaksi ajateltua osapuolta, eli työntekijää, koska on todennäköistä, että tällä ei ole sellaista neuvotteluvoimaa, jolla hän pystyisi tehokkaasti ajamaan asiaansa. Lisäksi monet paljon praktisemmatkin asiat, esimerkiksi työntekijän motivaatio tai kyky tutustua työ sopimuksen sisältöön puoltavat näkemystä, jonka mukaan sovellettavaksi ei voi tulla työntekijän oikeuksia heikentävä laki.

Yhdysvalloissa on ohitettu ennalta tehty lainvalinta myös työnantajan kontrolliin perustuen. Tällöin työnantajan Yhdysvalloissa sijaitseva tytäryhtiö käytti siinä määrin kontrollia työntekijöihinsä, että työntekijä oli oikeutettu käyttämään paikallista työoikeusnormistoa ennalta sovitusta lainvalinnasta huolimatta.²⁶⁵ Tehty ratkaisu on mielenkiintoinen, koska ilman sitä sovellettavaksi olisi tullut konsernin eurooppalaisen emoyhtiön ennalta määrittämä työoikeusnormisto. Näkemykseni mukaan tehty ratkaisu soveltuu kuitenkin myös Rooma I sääntelyn logiikkaan, sillä ratkaisulla pyrittiin suojaamaan työntekijöitä ennalta sovitusta lainvalinnasta huolimatta.

Intiassa sopimuspuolet saavat niin ikään valita sopimussuhteeseen sovellettavan lain. Jos lainvalintaa osapuolten välillä ei ole suoritettu tuomioistuin määrittää läheisimmin sopimussuhteeseen vaikuttavan lain.²⁶⁶ Intiassa, kuten monessa muussakaan valtiossa, lainvalinnalla ei voida valita toisen valtion lakia sovellettavaksi, jos sen tarkoituksena on vain intialaisen sääntelyn kiertäminen.²⁶⁷ Lähtökohta on hieman erilainen, kuin työntekijän suojelun osalta, koska Intiassa sääntelyn tarkoituksena on näemmä estää lainvalinnan käyttö paikallisen sääntelyn kiertämiseksi. Periaatteellisella tasolla sääntelyn tavoitteet lienevät samat kuin Rooma I sääntelyn tavoitteet.

Vaikuttaisi siltä, että kaikki edellä mainitut oikeusjärjestelmät näyttäisivät sallivan osapuolten ennalta tehdyn lainvalinnan sovellettavasta työoikeusnormistosta, kunhan lainvalinta ei johda

²⁶⁴ Cherry 2019, s. 37. Kts. Voogsgeerd v. Navimer (C-384/10)

²⁶⁵ Cherry 2019, s. 31. Kts. Hammerl v. Acer Europe, S.A.

²⁶⁶ Cherry 2019, s. 40.

²⁶⁷ Cherry 2019, s. 40.

tietyntaisten minimisuoja alittamiseen, eikä sillä tietoisesti pyritä kiertämään muutoin soveltuvaa kansallista oikeutta.²⁶⁸

Yleensä alustojen käyttöehdoissa onkin valittu soveltuva laki sopimussuhteeseen, kuten myös oikeuspaikka, jossa mahdolliset riidat ratkaistaan.²⁶⁹ Kuitenkin esimerkiksi Yhdysvalloissa tuomioistuimet ovat olleet haluttomia katsomaan käyttöehtojen hyväksymistä suostumukseksi lainvalintaa koskien.²⁷⁰ Lisäksi oikeuspaikkasopimus, johon on ryhdytty ennen riidan syntymistä ei ole pätevä, jos se vähentää työntekijälle mahdollisia oikeuspaikkoja ja lisää niitä työnantajalle.²⁷¹ On myös mahdollista, että lakiviittaus todetaan pätemättömäksi, jos tuomioistuin ei kykene antamaan sille sellaista sisältöä, että jonkin valtion laki voitaisiin määritellä sovellettavaksi.²⁷²

Kuten todettua käyttöehdoissa voidaan yleensä mainita, että alustatyöntekijä on itsenäinen yrittäjä. Tämä ei kuitenkaan yleensä ole sopimuksenvarainen asia, vaan tuomioistuimen harkinnan varassa.²⁷³ Tällöin voidaan analogisesti pohtia miksi lainvalinnan tulisi olla sopimuksenvarainen asia, varsinkin kun käyttöehdot voivat olla niin vaikeaselkoisia, ettei työntekijällä ole tosiasiallista mahdollisuutta saada niiden avulla selvyyttä tehdystä lainvalinnasta. On myös sallittua, että osapuolet sopivat lainvalinnasta, jolla taataan työntekijälle korkeamman suojelun taso, kuin mitä se muutoin olisi.²⁷⁴ Mutta miten tämänkaltainen ”parempi suoja” määritellään? Voiko työntekijä tyytyä esimerkiksi vaatimattomampaan irtisanomissuojaan, jos tämä vastavuoroisesti saisi esimerkiksi paremmat vuosilomat, tai *vice versa*.

Kaiken kaikkiaan Rooma I sääntely ja tässä tutkimuksessa käsitellyt muut sääntelyt edellyttävät korkeatasoista työntekijän suojaamista. Sääntely onkin siten tehty sellaiseksi, että ennalta tehty lainvalinta voidaan tehdä vain työntekijän hyödyksi. Tällöin työnantajalla on vahva kannustin olla tekemättä lainvalintaa.²⁷⁵ Toisin sanoen työnantaja, eli tutkimuksen tarkoittamalla tavalla alusta, ei konkreettisesti hyödy mitään ennalta tehdystä lainvalinnasta, koska työntekijän suojelun taso ei voi tippua alle sen mitä se olisi ilman lainvalintaa. Näkemykseni mukaan

²⁶⁸ Cherry 2019, s. 41.

²⁶⁹ Ratti 2017, s. 507.

²⁷⁰ Cherry 2019, s. 42.

²⁷¹ Grušić 2019, s. 6.

²⁷² Liukkunen 2012, s. 86.

²⁷³ Cherry 2019, s. 43.

²⁷⁴ Grusic 2012, s. 741.

²⁷⁵ Mankowski 2009, s. 212.

työnantajana toimiva alusta voisi hyötyä ennalta tehdystä lainvalinnasta lähinnä sen helpon soveltamisen johdosta tai muun mahdollisen käytännön hyödyn kautta. Näin ollen on selvää, että AMT käyttöehdoissa määritetty lainvalinta tulevien riitojen osalta ei olisi pätevä, jos sen alustalla toimivat henkilöt katsottaisiin työntekijöiksi ja jos AMT:n valitsema sääntely laskisi sen alustalla toimivien työntekijöiden suoja siitä mitä se ilman tätä lainvalintaa olisi.

4.3 Sen mukaan missä työ konkreettisesti tehdään

4.3.1 Yleisesti

Jo kaikkein varhaisimmassa oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että varsinaisen työntekopaikan tulisi määrittää työsuhteeseen sovellettavaksi tuleva laki, jolloin lainvalintaa voitaisiin ikään kuin lisätä soveltuvin osin työnantajan sijaintipaikan oikeutta.²⁷⁶ Varsinaisen työntekopaikan asema lainvalintaa määrittävänä tekijänä on yhä vahva. Asia voitaisiin nykyään muotoilla siten, että rajat ylittävässä työnteossa pääsäännön tulisi olla aina työntekopaikan laki²⁷⁷ ja lakiviittauksen puuttuessa tulisi soveltaa sen valtion lakia, jossa henkilö työskentelee (*lex loci laboris*).²⁷⁸ Toisin sanoen silloin, kun osapuolten välillä ei ole ennalta tehty lainvalintaa ja työnteolla on rajat ylittävä ulottuvuus, työntekopaikan voidaan hyvin usein katsoa olevan määräävä lainvalintaa tehtäessä.

Työntekopaikan käyttämisen suurin anti lainvalintaa tehtäessä on se, että lainvalinnan määrittäminen tehdään faktoihin nojaten, eikä sopimuksen sisältöä tarkastellen.²⁷⁹ Asia voidaan muotoilla myös siten, että yleensä työntekopaikan määrittäminen vaikeissa tilanteissa perustuu enemmänkin tosiasioiden toteamiseen kuin oikeussääntöihin.²⁸⁰ Toisin sanoen työntekopaikka voi ohittaa yhtäältä ennalta sovitun sopimuksen ja toisaalta myös konkreettiset oikeussäännötkin.

Työntekopaikan ja työnantajan sijainnin välistä suhdetta ovat selventäneet asiat *Koelzsch* ja *Voogsgeerd* siten, että niiden perusteella työntekopaikka on tulkittava hyvin laajasti määrääväksi lainvalinnan kannalta, kun taas työnantajan sijaintia on tulkittava hyvin suppeasti

²⁷⁶ Cherry 2019, s. 9.

²⁷⁷ Dowling 2016, s. 348.

²⁷⁸ Liukkunen 2012, s. 155.

²⁷⁹ Van Hoek 2014, s. 159. Kts. Weber (C-37/00).

²⁸⁰ Dowling 2016, s. 349-350.

määrääväksi lainvalinnan osalta.²⁸¹ Euroopan Unionin ihmisoikeustuomioistuin on siis selvästi linjannut, että ensisijaisena keinona tulisi käyttää varsinaista työntekopaikkaa lainvalinnan osalta työnantajan sijainnin ollessa selvästi toissijainen tähän nähden.

Suurin osa tähän mennessä käydyistä oikeudenkäynneistä koskien lainvalintaa alustatyössä ovat koskeneet offlinealustatyötä, jolloin kanteet on luonnollisesti nostettu siinä valtiossa, jossa henkilö työskentelee.²⁸² Edellä mainittu herättää toisaalta kriittisen ajatuksen onlinealustatyön sääntelystä ja lainvalinnasta; miksi onlinealustatyötä tulisi säännellä mitenkään eri tavoin? Työ tehdään kuitenkin jonkun toimesta, aivan kuten offlinealustatyössä, eikä periaatteellisella tasolla ole perusteita erottaa näitä kahta vain sen takia, että toinen tapahtuu kokonaan sähköisesti.

4.3.2 Työntekopaikan määrittäminen

Rooma I sääntelyn 8 artiklan toisen kohdan mukaan: ”Siltä osin kuin osapuolet eivät ole valinneet työsopimukseen sovellettavaa lakia, sopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa, tai jollei näin ole, josta työntekijä tavallisesti tekee työnsä sopimuksen täyttämiseksi. Maan, jossa työ tavallisesti tehdään, ei katsota muuttuvan, vaikka työntekijä työskentelisi tilapäisesti toisessa maassa”.

Rooma I sääntelyn artiklan 8 (2) mukaan tehtävän lainvalinnan perusteella työntekijän työntekopaikka on siis ratkaiseva tekijä lainvalintaa tehtäessä. Artiklan mukaan sovelletaan sen maan työoikeusnormistoa, jossa työ tehdään, jos lainvalintaa ei ole ennalta tehty ja sopimussuhde luokitellaan työsuhteeksi.²⁸³ Se maa, jossa työ tehdään, on yhtäältä myös työntekijän varsinainen työntekopaikka. Työntekijän varsinainen työntekopaikka on se paikka, jossa henkilö harjoittaa toimintaansa tai suurinta osaa siitä. Tällöin tuomioistuimen on selvitettävä missä liikkuvan työn, esimerkiksi tavaroiden kuljetuksen, organisointi tapahtuu ja missä työntekovälineet sijaitsevat.²⁸⁴

Silloin, kun työntekopaikkaa ei voida määrittää, sovelletaan sen valtion työoikeusnormistoa, jossa työ tosiasiallisesti tehdään.²⁸⁵ Tämänkaltainen tosiasiallinen työteko viittaa näkemykseni

²⁸¹ Grušić 2019, s. 8.

²⁸² Cherry 2019, s. 23.

²⁸³ Cherry 2019, s. 35.

²⁸⁴ Liukkunen 2012, s. 158. Kts. Koelzsch (C-29/10).

²⁸⁵ Cherry 2019, s. 35.

mukaan siihen, että työntekopaikkaa ei syystä tai toisesta ole esimerkiksi työsopimuksessa määritelty ja se jää ikään kuin tuntemattomaksi, vaikka tosiasiaa työ jossain tietyssä paikassa tehdään. Kuten tutkimuksessa on todettu, kaikki työ tehdään jossain tietyssä paikassa. Tällöin kyse on enemmänkin tosiseikkojen avulla tehtävästä työntekopaikan määrittelystä.

Jos työntekijä ei vakituisesti työskentele yhdessäkään tietyssä valtiossa, tulee sovellettavaksi sen valtion oikeus se valtion oikeus, jossa työntekijä on otettu töihin.²⁸⁶ Toisin sanoen työntekijän työntekoa pyritään ikään kuin seuraamaan niin pitkälle kuin mahdollista, tai pikemminkin tarpeellista, ja tämän avulla pyritään määrittämään varsinainen työntekopaikka. Viimeisimpänä keinona on käyttää sen valtion työoikeusnormisto, jossa työntekijä on otettu töihin. Näkemykseni mukaan sääntely on asian suhteen yhtäältä looginen, mutta toisaalta ristiriitainen, sillä yllä esitetyn perusteella lopputulema lähentelee mahdollisesti työnantajan sijaintivaltion lain soveltamista, jos ajatellaan, että varsin usein työntekijä otetaan töihin tällaisessa paikassa. Toisaalta työnantajan sijainti on työntekopaikan jälkeen seuraavaksi sovellettava sääntö, joten siinä mielessä logiikka on eheä. Onlinealustan osalta sääntö vaikuttaa monitulkintaiselta. Kummassa paikassa esimerkiksi AMT palveluun rekisteröitynyt henkilö on otettu töihin, siinä paikassa, jossa hän suorittaa rekisteröinnin (mahdollisesti tuntematon paikka) vai AMT pääkonttorin sijaintipaikassa, joka muodollisesti hyväksyy rekisteröinnin?

Jos työntekijä työskentelee useassa paikassa, sovellettavaksi tulee sen valtion laki, jossa hän täyttää olennaisen osan työvelvoitteistaan.²⁸⁷ Vaihtoehtoisesti määrävänä työntekopaikkana on pidettävä paikkaa jonne työntekijä on keskittänyt työntekonsa.²⁸⁸ Tämänkaltaisena keskitettynä työntekopaikkana, tai jos tämänkaltaista paikkaa ei voida todentaa, on pidettävä sijaintia, jossa työntekijä käyttää suurimman osan työajastaan täyttäessään työsopimukseensa kuuluvia tehtäviä.²⁸⁹ Edelleen vaikuttaisi siltä, että työntekopaikan määrittäminen on pitkälti kiinni tapauksen tosisekoista, joiden avulla pyritään välttämään keinotekoisia järjestelyjä koskien lainvalintaa. *Asiassa Ryanair* Euroopan Unionin ihmisoikeustuomioistuin selvensi problematiikkaa liittyen oikeuspaikan valintaan, kun työ tehdään useassa paikassa eikä keskitettyä paikkaa ole mahdollista osoittaa. Ihmisoikeustuomioistuimen mukaan

²⁸⁶ Liukkunen 2012, s. 148.

²⁸⁷ Liukkunen 2012, s. 156. Kts. *Mulox IBC (C-125/92)* kohta 26; ”...siltoin kun kyse on työsopimuksesta, jonka täyttämiseksi työntekijä suorittaa hänelle annetun työn useamman kuin yhden sopimusvaltion alueella, kyseisessä määräyksessä tarkoitettu paikkakunta, jossa sopimukselle luonteenomainen velvoite on täytetty tai täytettävä, on se paikkakunta, jossa tai josta käsin työntekijä pääasiallisesti täyttää velvoitteensa työnantajaansa nähden”.

²⁸⁸ Liukkunen 2012, s. 156. Kts. *Rutten (C-383/95)*.

²⁸⁹ Van Hoek 2014, s. 159.

työntekopaikka määräytyy sen mukaan, missä työntekijän on edullisinta nostaa kanne työnantajaa vastaan, tai puolustautua tämänkaltaiselta kanteelta ja mikä tuomioistuin soveltuu parhaiten selvittämään riitoja, jotka aiheutuvat kyseisestä työsopimuksesta.²⁹⁰

Loppuun voidaan todeta, että Euroopan Unionin ihmisoikeustuomioistuin on ratkaisukäytännössään velvoittanut kansalliset viranomaiset pyrkimään selvittämään konkreettista työntekopaikkaa jopa liikkuvan työn osalta.²⁹¹ Lisäksi alustalla toimeksiantoja suorittava voi tehdä väitteen, jonka mukaan häneen tulisi soveltaa hänen asuinvaltionsa oikeutta, jos tämä laki on soveltuva hänen vakituisen työntekopaikkansa laiksi.²⁹² Näiden seikkojen valossa voidaan analogialla ajatella, että varsinkin onlinealustatyössä kansallisilla viranomaisilla on hyvinkin laaja selonottovelvollisuus tämänkaltaisen työntekijän työntekopaikan suhteen. Lisäksi onlinetyöntekijän oikeus tehdä väite hänen asuinvaltionsa oikeuden soveltamisesta tekee varsinaisen työntekopaikan käyttämisen onlinetyöntekijöihin erittäin potentiaaliseksi vaihtoehdoksi lainvalinnan suhteen. Toisaalta näin järjestetty lainvalinta voi muodostua kohtuuttoman raskaaksi alustoille itselleen. AMT:n alustalla toimivat, varsinkin henkilöt jotka toimivat heikon työsuojelun maissa, voisivat tämän valossa hyötyä AMT:n ennakkoon määrittämästä lainvalinnasta.

On kuitenkin huomattava, että varsinainen työntekopaikka on yksi vanhimmista lainvalintaa koskevista säännöistä. Varsinkin verkossa tapahtuva työ kehittyy vauhdilla, eikä näkemykseni mukaan ole ollenkaan selvää pysyykö tällä tavoin tehty lainvalinta enää kauaa kehityksen mukana, esimerkiksi valvontaongelmien suhteen. Cherry onkin esittänyt näkemyksen, jonka mukaan työntekopaikka vaikuttaa olevan tällä hetkellä pääasiallinen määrittäjä lainvalinnalle. Cherryn mukaan valittu linja toimii nyt, kun alustoja koskevaa sääntelyä ei vielä ole, muttei välttämättä enää 10 vuoden päästä.²⁹³

4.4 Alustan sijainnin mukaan

Rooma I sääntelyn 8 artiklan kolmannen kohdan mukaan: ”Jos sovellettavaa lakia ei voida määrittää 2 kohdan nojalla, sopimukseen sovelletaan sen maan lakia, jossa sijaitsee liiketoimipaikka, jossa työntekijä otettiin työhön”.

²⁹⁰ Grušić 2019, s. 9.

²⁹¹ Van Hoek 2014, s. 160.

²⁹² Ratti 2017, s. 508. Kts. myös Holterman (C-47/14) ja Bosworth (C-603/17).

²⁹³ Cherry 2019, s. 46.

Kuten edellisessä alaluvussa on todettu, Euroopan Unionin ihmisoikeustuomioistuin on ratkaisukäytännössään ottanut linjan, jonka perusteella on todettu, että työnantajan sijainti on selvästi toissijainen sääntö suhteessa konkreettiseen työntekopaikkaan.²⁹⁴ Tällöin työnantajan sijainti on Rooma I sääntelyn hierarkiassa vasta kolmas sovellettavaksi tuleva sääntö, kun osapuolten lainvalinta ja konkreettinen työntekopaikka menevät sen edelle. Näkemykseni mukaan työnantajan sijainnin merkitys lainvalinnassa työ sopimusten osalta on lähinnä teoreettinen, koska se koskee vain tilanteita, joissa osapuolet eivät ole määrittäneet lainvalintaa ennalta, jolloin se tulee kysymykseen vain tilanteissa, joissa lakiviittausta ei ole tehty ja joissa työntekopaikkaa ei pystytä määrittämään Rooma I sääntelyn osoittamalla tavalla, jonka lisäksi työnantajan sijaintipaikan oikeuden soveltaminen ei silloinkaan saisi riistää työntekijältä niitä oikeuksia, jotka tälle muutoin kuuluisivat. Toisin sanoen on hyvin epätodennäköistä, että kovinkaan moni tapaus putoaisi tällä tavoin tehtävän lainvalinnan alle, kun pidetään mielessä, että Rooma I sääntely mahdollistaa vielä läheisimmän liitynnän omaavan valtion soveltamisen kaikkien edellä mainittujen sääntöjen ohi.

Työhön ottaneen liikepaikan sijainti voi tulla sovellettavaksi, jos työ tehdään kahdessa tai useammassa valtiossa, tai sitä ei tehdä missään valtiossa.²⁹⁵ Säännöt ovat ikään kuin vähimmäisvaatimuksia lainkohdan soveltamiselle. Sen perusteella mitä aikaisemmin tässä tutkimuksessa on esitetty työntekopaikan määrittämisestä, vaikuttaisi siltä, että lainkohdan soveltaminen tulee kysymykseen lähinnä tilanteissa, joissa työntekopaikkaa ei yksinkertaisesti kyetä määrittämään. On todennäköistä, että useassa paikassa työskentely putoaisi todennäköisesti Rooma I sääntelyn artiklan 8 (2) alaan. Liukkunen on lisäksi todennut, että työnantajalla tulee olla muutakin roolia työhön otossa, kuin esimerkiksi nimellisen kirjauksen tekeminen työpaikan tietojärjestelmään, jotta työnantajan sijaintipaikan laki tulisi sovellettavaksi.²⁹⁶ Ainakin onlinealustojen osalta tämä sääntö tarkoittaa sitä, että työnantajan sijaintipaikan laki ei tule sovellettavaksi kovinkaan usein, sillä varsinkin onlinealustatyössä työntekijät lähinnä vain hyväksyvät alustan käyttöehdot, jonka voidaan mielestäni analogisesti katsoa merkitsevän samaa kuin ”nimellisen kirjauksen tekeminen työpaikan tietojärjestelmään”.

²⁹⁴ Van Hoek 2014, s. 160. Kts. esimerkiksi Koelzsch (C-29/10) ja Voogsgeerd (C-394/10), erityisesti kohdat 34-35.

²⁹⁵ Liukkunen 2012, s. 160.

²⁹⁶ Liukkunen 2012, s. 160.

Grusic onkin esittänyt kokoavan näkemyksen, jonka mukaan Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on tulkinnut Rooma I sääntelyn artiklan 8 (2) työntekopaikan määrittämisen yhdistäviä tekijöitä niin laajasti, etteivät käytännössä mitkään tapaukset edes putoa artiklan 8 (3) piiriin.²⁹⁷ Lisäksi alustoilla on yleensä hyvin vähän fyysisiä omaisuseriä, jotka sitoisivat ne tiettyyn maantieteelliseen sijaintiin.²⁹⁸ Tällöin alustan konkreettisen sijaintipaikan määrittäminen voi muodostua hankalaksi, etenkin kun alusta yhtäältä toimii kansainvälisellä tasolla, mutta toisaalta kun sillä ei ole tiettyä pääkonttoria tai vastaavaa missään valtiossa. Toisaalta etenkin onlinealustatyössä alustan sijainti voisi olla käyttökelpoinen keino lainvalinnan tekemiseen. Olisi helpompaa velvoittaa alustat rekisteröitymään tiettyyn valtioon ja seurata tämän valtion lakia, kuin velvoittaa alustat tarkkailemaan kaikkien sen palvelussa toimivien maantieteellistä sijaintia.

4.5 *Läheisimmin sopimussuhteeseen liittyvän valtion lain mukaan*

Rooma I sääntelyn 8 artiklan neljännen kohdan mukaan: ”Jos tapaukseen liittyvistä seikoista kokonaisuutena ilmenee, että sopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen maahan kuin mitä 2 tai 3 kohdassa tarkoitetaan, sovelletaan tämän toisen maan lakia”.

Rooma I artikla 8 objektiiviset liittymäsäännöt, eli osapuolten ennalta tekemä lainvalinta, konkreettinen työntekopaikka ja työnantajan sijainnin mukaan määräytyvä työoikeusnormisto väistyvät, jos olosuhteista käy ilmi, että sopimus liittyy läheisemmin johonkin toiseen valtioon.²⁹⁹ Esimerkiksi Cherry on kutsunut tällä tavoin tehtyä lainvalintaa *escape clause*na, eli sopimuksen liittyessä enemmän muihin, kuin siinä lueteltuihin henkilöihin, sovelletaan sen maan lakia, joka läheisemmin liittyy tähän (työ)sopimukseen.³⁰⁰ Tämänkin säännöksen yleisenä tavoitteena on siis heikomman osapuolen suojaaminen.³⁰¹

Jos työsopimuksen olosuhteista ja ominaisuuksista kaikki paitsi työntekopaikka viittaa toiseen valtioon, on sen lain soveltaminen *todennäköistä*.³⁰² Toisaalta, kuten edeltävässä lauseessa on mainittukin, luo tämänkaltainen asiantila vasta oletettaman toisesta sovellettavasta laista. Toiseen valtioon viittaavien seikkojen suurempi lukumääräkään ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita

²⁹⁷ Grusic 2012, s. 742. Kts. Weber (C-37/00).

²⁹⁸ Cherry 2019, s. 47.

²⁹⁹ Liukkunen 2012, s. 192.

³⁰⁰ Cherry 2019, s. 36.

³⁰¹ Liukkunen 2012, s. 163.

³⁰² Liukkunen 2012, s. 163

tämänkaltaista läheisempää liityntää.³⁰³ Esimerkkinä mainittakoon, että osapuolten sama kansalaisuus ei automaattisesti merkitse sen valtion lain soveltamista johon heidän kansalaisuutensa viittaa, jos esimerkiksi työ tehdään jossain toisessa valtiossa (jolloin oletusarvona on työntekopaikan oikeuden soveltaminen). Arvioinnissa tulisi ottaa huomioon ainakin työnantajan liiketoiminnan sijainti, työsopimuksen tekopaikka ja työsopimuksessa käytetty kieli, sekä työstä saatavan vastikkeen valuutta.³⁰⁴ Arviointi vaikuttaisi olevan kokonaisarviointia, jolloin mikään huomioon otettavista seikoista ei ole sillä tavoin määräävä, että se yksin muodostaisi tämänkaltaisen läheisimmän liitynnän. Huomionarvoista on myös se, että läheisimmän liitynnän arvioinnissa ei edellytetä edes *selvästi* läheisempää liityntää.³⁰⁵

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on kuitenkin asiassa *Schlecker* varta vasten hylännyt olettamuksen, että varaventiilisääntöä, jolla valittaisiin läheisemmin työsopimukseen liittyvän valtion laki, voitaisiin käyttää *tarjoamaan parempaa suojelua työntekijälle*.³⁰⁶ Tuomioistuimen näkemys on erikoinen, sillä vaikuttaisi siltä, että tuomioistuin edellyttää Rooma I sääntelyn hierarkian seuraamista, vaikka tällä parannettaisiin työntekijän asemaa suhteessa työnantajaan kyseisessä työsopimussuhteessa. Näkemykseni mukaan tuomioistuin on ristiriitainen suhteessa Rooma I sääntelyn periaatteisiin, jotka edellyttävät työntekijän suojaamista ja jotka kieltävät lainvalinnat, joissa työntekijältä riistetään tälle ilman lainvalintaa kuuluvia oikeuksia. Asiassa *Schlecker* annetussa ratkaisuehdotuksessa onkin esitetty, että läheisintä liityntää ei tulisi käyttää vain työntekijälle suotuisamman lainsäädännön valintaan. Ratkaisuehdotuksessa oli painotettu oikeusvarmuutta sovellettavan lain osalta.³⁰⁷

Kalifornian osavaltiossa lainvalintakysymyskiistoja on ratkaistu aineellisesti suurimman intressin³⁰⁸ mukaan. Jos kahden tai useamman lainkäyttöpiirin välillä on tosiallinen konflikti kyseiseen tapaukseen soveltuvan lain osalta, toimivaltainen tuomioistuin tutkii minkä osavaltion intressejä heikennettäisiin eniten, jos sovellettaisiin vieraan osavaltion oikeutta, jonka jälkeen sovellettavaksi valitaan suurimman intressin tapaukseen omaavan osavaltion

³⁰³ Van Den Eeckhout 2014, s. 3.

³⁰⁴ Liukkunen 2012, s. 163.

³⁰⁵ Liukkunen 2012, s. 162.

³⁰⁶ Van Hoek 2014, s. 161. Kts. *Schlecker* (C-64/12).

³⁰⁷ Van Den Eeckhout 2014, s. 4.

³⁰⁸ Kuten aikaisemmin tässä tutkimuksessa totesin, voidaan läheisimmin sopimukseen liittyvä valtio ja aineellisesti suurimman intressin omaava osavaltio nähdä analogisesti toistensa synonyymeina tässä. Keskeistä molempien osalta on se, että ne ovat sopimussuhteeseen *prima facie* täysin ulkopuolisia ja sillä tavoin niiden soveltaminen on ainakin jonkin verran ”poikkeuksellista”.

oikeus.³⁰⁹ Ongelmana tällöin on se, että lainvalinta saattaa käydä kohtuuttoman arvaamattomaksi osapuolten kannalta. En näe periaatteellista syytä sille, että *teoriassa* sovellettavaksi voisi tulla kokonaan kolmannen valtion laki, jos se vain tähän vaikuttaisi eniten. EU-oikeushan on hyväksynyt tämän periaatteen, joskin hyödyntäen tiettyjä sääntöjä rajoittamaan täysin vapaata kolmannen valtion lain valitsemista, joten siinä mielessä sääntelyt ovat yhtenevät.

Asiassa *Kearney v SSB* Kalifornian korkein oikeus katsoikin, että Kalifornian oikeusjärjestelmän intressejä olisi heikennetty merkittävästi (yksityisyyden suoja), jos sen oikeutta ei olisi sovellettu. Tuomioistuin katsoi myös, että Georgian oikeusjärjestelmän intressejä ei olisi heikennetty ainakaan yhtä merkittävästi (asiakkaan nauhoittaminen ilman suostumusta), joten Kalifornian oikeus otti etusijan.³¹⁰ Tuomioistuin punnitsi siis kahta erilaista intressiä vastakkain ja päätyi pitämään yksityisyyden suojaa tärkeämpänä.

4.6 9 Artiklan valtiolliset intressit

Rooma I sääntelyn 9 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan: ”1. Kansainvälisesti pakottava säännös on säännös, jonka noudattamista maa pitää niin olennaisen tärkeänä yleisten etujensa, kuten poliittisen, sosiaalisen tai taloudellisen järjestelmän turvaamiseksi, että sitä on sovellettava kaikissa sen soveltamisalaan kuuluvissa tilanteissa riippumatta siitä, mitä lakia sopimukseen muutoin tämän asetuksen nojalla sovellettaisiin”.

Rooma I sääntelyn artikla 9 (1) myöntää valtioille oikeuden käyttää lainvalintaa tilanteissa, jossa sille on kriittistä tehdä tällainen valinta suojellakseen jotain sen julkista intressiä, kuten poliittista, sosiaalista tai taloudellista organisaatiota. Oikeus on myönnetty jäsenvaltioille siinä laajuudessa, että valtiolla on aina oikeus tällaiseen lainvalintaan, kun jokin mainituista intresseistä on suojelun tarpeessa. Tällöin muutoin sopimussuhteeseen soveltua laki väistyy kyseisen valtion tekemän lainvalinnan tieltä.³¹¹ Kyseessä on siis sillä tavoin kyseiselle valtiolle merkittävät intressit, että EU-oikeus on katsonut perustelluksi antaa jäsenvaltioille tällöin oikeuden ohittaa sopimussuhteen osapuolten tekemän lainvalinnan.

³⁰⁹ Cherry 2019, s. 26.

³¹⁰ Cherry 2019, s. 28.

³¹¹ Grusic 2012, s. 743.

Erään tulkinnan mukaan olisi mahdollista ajatella, että artikla 9 (1) sallii jäsenvaltioille oikeuden itsenäisesti määrittää mitkä ovat sille tämänkaltaisia kriittisiä intressejä, joita sen tulee suojella niin voimakkaasti, että se voi puuttua yksityisten väliseen sopimussuhteeseen määrittämällä lainvalinnan siinä.³¹² On kuitenkin epätodennäköistä, että Rooma I sääntelyn artikla 9 poikkeuksiksi katsottaisiin syyt, joita siinä ei ole lueteltu, mutta jotka on kirjattu kansallisiin lakeihin.³¹³ Tilanne olisikin kohtalaisen mielivaltainen, jos jäsenvaltiot voisivat vain kirjata kansallisiin lakeihinsa kriteerejä, jolla ne pääsisivät hyödyntämään 9 artiklan mahdollistamaa lainvalintaa. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin onkin määritellytkin ratkaisukäytännössään tämänkaltaiset pakottavat tarpeet ja todennut niitä tulkittavan suppeasti.³¹⁴

Harrisin mukaan artikla 9 sanelee selvästi, että se liittyy vain kyseisiin *overriding mandatory rules*. Tämänkaltaiset säännökset ovat niin merkittäviä kunkin valtion oikeusjärjestykselle, että niiden on tarkoitettu tulla sovellettaviksi riippumatta objektiivisesti sopimukseen muutoin soveltuvasta laista. Harris esittää myös ajatuksen, jonka mukaan, jos säännös on suunniteltu soveltuvaksi silloin, kun valtion X laki soveltuu sopimukseen, muttei muun lain soveltuessa, säännöstä ei voida katsoa olevan *overriding*, eli sen luonne ei ole ”soveltuva riippumatta laista, joka muutoin soveltuisi sopimukseen” ja näin ollen artikla 9 ei soveltuisi sopimussuhteeseen.³¹⁵

Rammelo onkin todennut, että 9 artiklan soveltaminen muissa kuin 9 artiklassa tarkoitetuissa tilanteissa vaarantaisi artiklan 8 sopimussuhteiden sääntelyn, sekä niiden aineellisten sääntöjen ennustettavuuden.³¹⁶ Rammelo pitää tässä tapauksessa oikeusvarmuutta siis tärkeämpänä, kuin potentiaalisia valtiollisia intressejä. Toisaalta Rammelon mukaan mainitut 9 artiklan pakottavat tarpeet saa ottaa huomioon faktoin kussakin tapauksessa.³¹⁷ Rammelo esittää vielä, että Rooma I sääntelyn lainvalmisteluaineistot osoittavat selvästi, että muiden kuin sopimussuhteen käsittelyvaltion ja sen valtion missä sopimussuhteen velvoitteet tulisi suorittaa tai ne on suoritettu, pakottavia säännöksiä ei saisi ottaa huomioon.³¹⁸

³¹² Grusic 2012, s. 743.

³¹³ Grusic 2012, s. 744. Kts. Euroopan yhteisöjen komissio v. Luxemburgin suurherttuakunta (C-319/06).

³¹⁴ Grusic 2012, s. 745. Kts. Arblade (C-369/96) ja Leloup (C-376/96).

³¹⁵ Harris 2009, s. 293-294.

³¹⁶ Rammelo 2017, s. 303. Kts. Greek Republic v. Grigorios (C-135/15).

³¹⁷ Rammelo 2017, s. 304.

³¹⁸ Rammelo 2017, s. 319.

Asiassa *Nikiforidis* kreikkalaisen, joka työskenteli kreikan julkisella sektorilla Saksassa ja jonka työsuhdetta säänteli saksalainen työlainsäädäntö (vaikkakin tämä siis työskenteli kreikkalaisessa koulussa) palkkaa leikattiin kreikan lainsäädäntöuudistuksen perusteella.³¹⁹ Oikeuskysymyksen oli siis saksalaisen tuomioistuimen toimivalta ohittamaa saksalainen lainsäädäntö Rooma I sääntelyn artikla 9 perusteella ja soveltamaan kreikkalaista lakia Kreikan kansalaiseen, joka työskenteli Kreikan julkisen sektorin koulussa, joka sijaitsi Saksassa ja johon muutoin sovellettiin saksalaista sääntelyä.

Tuomioistuin totesi asiassa, että artiklaa 9 on tulkittava suppeasti. Tämän johdosta artikla 9 tarkoitetut poikkeusperusteet on nimenomaisesti lueteltu kyseisessä artiklassa.³²⁰ Tuomioistuin jatkoi toteamalla, että artiklan 9 poikkeusperusteita soveltava tuomioistuin voi soveltaa artiklan 9 pakottavia perusteita, jotka liittyvät sopimussuhdetta käsittelevän tuomioistuimen valtioon tai valtioon, jossa sopimussuhteen sopimusvelvoitteet on suoritettava.³²¹ Asiassa oli kyse 1. saksalaisesta tuomioistuimesta, joka siis käsiteli sopimussuhteen sisältöä ja 2. sopimussuhteen nojalla syntyneistä velvoitteista, jotka oli suoritettava Saksassa, tarkoittaen siis konkreettista opettajatyön suorittamista kreikkalaisessa koulussa, joka sijaitsi Saksassa.

Yllämainittujen pakottavien seikkojen, eli toisin sanoen artiklan 9 ulkopuolisten pakottavien seikkojen, huomioon ottaminen oli tuomioistuimen mukaan sallittua eräänlaisina faktoina, jos sopimussuhteeseen muutoin soveltuvan valtion aineellinen työoikeus sen sallii.³²² Kyseisessä tapauksessa aineellisesti soveltuva työoikeusnormisto oli siis saksalainen ja artiklan 9 ulkopuoliset pakottavat seikat viittasivat Kreikan valtion elvytyspaketteihin, joiden perusteella julkisen sektorin palkkoja leikattiin Kreikan julkisen sektorin työntekijöiltä. Tuomioistuin otti siis huomioon sen seikan, että Kreikan valtio palkanmaksajana on elvytystilassa, jolloin ei ole perusteltua katsoa, että pelkkä työntekopaikka saattaisi henkilön artikla 9 pakottavien säännösten ulkopuolelle ja sillä tavoin leikkausten ulottumattomiin.³²³ Tuomioistuin ei kuitenkaan sallinut tässä tapauksessa kreikkalaisen lain soveltamista, jolloin se näkemykseni mukaan antoi enemmän painoarvoa tapauksen saksalaisiin kytkentöihin.

³¹⁹ Grušić 2019, s. 11.

³²⁰ Grušić 2019, s. 12.

³²¹ Grušić 2019, s. 12.

³²² Grušić 2019, s. 12.

³²³ Grušić 2019, s. 12.

Harris on huomauttanut, että yleensä työsopimukset ovat sillä tavoin yksityisoikeutta, että artiklan 9 soveltaminen niihin ”julkisen intressin” nojalla on vaikeaa. Arviointi riippunee tällöin siitä, kuinka rajattua joukkoa kyseinen säännös koskisi.³²⁴ Näin ollen Harris pitää mahdollisena lähinnä tilannetta, jossa suojataan tietty ihmisryhmää, kuten esimerkiksi kehitysvammaiset, jolloin kyse on tarpeeksi riittävällä tavalla julkisesta intressistä.³²⁵ Lainvalinnan ohittaminen artiklan 9 perusteella vaikuttaisi siis olevan mahdollistan vain tilanteessa, jossa yksittäisen työntekijän ominaisuudet ovat sillä tavoin yleisiä, että ne olisi mahdollista analogisesti tulkitsemalla laajentaa koskemaan suurempaa ja sinänsä satunnaista, joskin tietyillä kriteereillä määriteltyä, joukkoa työntekijöitä. Jos kyseessä olisi esimerkkinä käytetyt kehitysvammaiset työntekijät, lainvalinnalla pitäisi siis riistää sellaisia oikeuksia tämänkaltaisilta työntekijöiltä, jotka muutoin kuuluisivat vain tälle työntekijäryhmälle. Kynnyskysymyksenä on siis tapauksen kertaluontoisuuden tai yksittäistapauksenomaisuuden ylittäminen. Onlinealustatyöntekijöiden katsominen tällä tavoin tarkoitetuksi ihmisryhmäksi vaikuttaa ainakin alustavasti kaukaa haetulta. Toisaalta tilanne, jossa valtio katsoo, että alustalla toimivilta henkilöiltä riistetään näille kuuluvat oikeudet, voisi kuulua artiklan 9 alaan.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

5.1 Nykyisen sääntelyn vahvuudet ja heikkoudet

Yllä olevassa alaotsikossa mainittu ”sääntely” on hieman harhaanjohtava, jos ja kun sillä halutaan viitata tutkimuksessa käsiteltyihin teemoihin. Koko tutkimuksen keskiössä onkin ollut nimenomaisesti sääntelemätön tila liittyen alustoihin ja niillä toimiviin henkilöihin. Oikeastaan etukäteen ajateltuna kaikkien epäselvin seikka, lainvalinta liittyen onlinealustatyöntekijään sovellettavaan työoikeusnormistoon on näkemykseni mukaan kaikkien selkeimmin säännelty asia tutkimukseni kohteena olevista seikoista, eikä sen suhteen tarvitse esittää ainakaan toistaiseksi kovinkaan kriittisiä huomioita.

Ensimmäisen pääluvun mukaan alustat ovat eittämättä kasvava osa globaalia markkinataloutta. Toistaiseksi alustatalouden merkityksestä ja vaikutuksista on saatavilla vain valistuneita arvioita. Onkin siis tunnustettava, että vaikka tiedostamme alustatalouden olevan kasvava talouden ala meillä ei ole vielä kovinkaan luotettavaa tietoa tarkoista luvuista sen suhteen.³²⁶

³²⁴ Harris 2009, s. 296.

³²⁵ Harris 2009, s. 296.

³²⁶ Huws – Spencer – Joyce 2016, s. 7.

Näkemykseni mukaan kehityksen viedessä taloutta eteenpäin myös alustoista, niiden markkinaosuuksista ja esimerkiksi liikevaihdoista, sekä osuudesta kokonaistaloutta aletaan saamaan luotettavampaa tietoa. Toisaalta alustatalouden asetelma on korostuneen globaali ja on hyvinkin mahdollista, että tämänkaltaisten luotettavien rekisterien koonti voi kestää vielä kauan, tai ainakin siihen asti, kunnes alustoja alkaa valvomaan jonkinlaiset keskusjärjestöt.

Alustan käsite on itsessään mielenkiintoinen. Digitaalisilla alustoilla tarkoitetaan siis tietoteknisiä järjestelmiä, joilla eri toimijat toteuttavat lisäarvoa tuottavaa toimintaa. Alustoille on tyypillistä, että eri toimijat luovat, tarjoavat ja ylläpitävät toisiaan täydentäviä tuotteita ja palveluita eri jakelukanaviin ja markkinoille yhteisten pelisääntöjen ja käyttäjäkokemusten puitteissa.³²⁷ Yhtäältä työtä välittävissä alustoissa ei ole mitään sellaista, jonka perusteella niitä tulisi käsitellä eri tavoin verrattuna esimerkiksi työnvälitykseen. Toisaalta alustojen käyttämä kontrolli asettuu perinteisen työnantajan ja puhtaan välittäjän välimaastoon, jolloin on perusteltua katsoa, että alustoja tulisi säännellä omalla sääntelyllään. Alustat eivät näkemykseni mukaan myöskään tuo mitään sellaista uutta työn jakamiseen, jota ei olisi ollut olemassa jo aikaisemmin. Alustojen voisikin kuvailla tuovan työn välittämisen digitaaliaikaan. Riippunee kysyttävästä tahosta, voiko tätä pitää positiivisena ilmiönä. Tutkimuksen perusteella on myös selvää, että alustoja tulisi luokitella paremmin niiden ominaisuuksien ja tarkoituksen mukaan, koska ajan kuluessa alustat ovat kehittyneet hyvinkin heterogeeniseksi joukoksi erilaisia yksiköitä.

Kuten käsitteenmäärittelystäkin huomaa on alustatalous vieläkin murroksessa oleva talouden ala, vaikka alustoja on tutkittu jo vuosikymmenen ajan. Miksi kehitys sitten on ollut niin verkkaista? Näkemykseni mukaan alustat ovat saaneet toimia siinä määrin rauhassa, ettei mikään taho ole kokenut niiden sääntelemistä ”omakseen”. Tätä selittää osaltaan alustojen globaali luonne ja työvoiman sijainti matalan työsuojelun maissa. Vasta alustojen saapuessa länsimaihin on niiden sääntelystäkin kiinnostuttu. Ilmiö ei ole sinänsä erityisen kaukaa haettu, sillä harva kuluttaja esimerkiksi täällä Suomessakaan ajattelee hyödykkeen tuotantoketjua ostaessaan halvan työvoiman maassa tuotetun tekstiilituotteen.³²⁸

Alustojen liiketoiminnallinen tehokkuus taas perustuu työvoiman ja toimeksiantojen kohdentamiseen ja ennennäkemättömään kustannustehokkuuteen. Alustat eivät periaatteen

³²⁷ Mattila 2019, s. 11.

³²⁸ Kts. esimerkiksi Cherry 2019, s. 55.

tasolla tee tappiota, koska niille ei aiheudu kuluja toimeksiantojen suorittajien tehottomuudesta. Tällöin alustojen kulut aiheutuvat yhtäältä kiinteistä kuluista, joita siis työnantajalle tulisi joka tapauksessa ja toisaalta erilaisista hyvityksistä alustajan käyttäjille, joihin alustoilla ei sinänsä mitään velvollisuuksia olisi, mutta joihin niiden on kannattavaa ryhtyä asiakastyytyvyyden ylläpitämiseksi. Lisäksi alustat pystyvät tarjoamaan käyttäjilleen palvelun välittömästi, koska kilpailu toimeksiannoista pakottaa alustoilla toimivat ottamaan kaiken mahdollisen työn vastaan. Kuten aiemmin tutkimuksessa on esitetty, muodostavat tutkimuksen kohteena olevat onlinealustat huomattavan suuren osan koko alustataloudesta. Nimenomaan onlinealustat saattavat olla se osa alustataloutta, joka kasvaa räjähdysmäisesti kehityksen mennessä eteenpäin.

Olen yllä käsitellyt ensimmäisen pääluvun tutkimuskysymystä ”*mikä on alusta määritelmä ja mitkä kriteerit erottavat alusta työoikeudellisesti työnantajasta ja muista tämänkaltaista tahoista, kuten esimerkiksi vuokrantyön välittäjästä*”. Tiivistetysti voidaan sanoa, että alustan yleismääritelmä kattaa kaikki sellaiset internetyhteyttä hyödyntävät välittäjät, jotka yhdistävät tilaajat ja toimeksiantojen suorittajat. Yleismääritelmän lisäksi olen määritellyt tarkemmin ammattimaisesti toimivan ja työtä välittävän alustan. Tämänkaltaisen alusta erottaa muusta työn välittämisestä sen hybridimainen luonne, jolloin sille ei voida asettaa työnantajalle kuuluvia velvollisuuksia. Se on myös erillinen esimerkiksi vuokranvälitykseen nähden, sillä ainakin tällä hetkellä ammattimaisesti toimivat ja työtä välittävät alustat eivät solmi työsopimuksia (poikkeuksia toki löytyy) sen palvelussa toimeksiantoja suorittavien kanssa.

Toisen pääluvun perusteella onlinealustalla toimivan henkilön työoikeudellisen statuksen määrittelyn tärkeimpänä funktiona on näkemykseni mukaan selkeys ja ennustettavuus. Kuten olen tutkimuksessani esittänyt, on täysin perusteltua tietyissä tilanteissa katsoa alustalla toimeksiantoja suorittava itsensä työllistäväksi, mutta toisaalta tietyissä tilanteissa on tunnustettava, että alustalla toimiva henkilö on tosiasiallisesti työsuhteessa, jolloin tämä tulisi nähdä työntekijänä, jolle taas kuuluvat työntekijän oikeudet. Vaakakupissa on yhtäältä koko alustojen toiminnan mahdollistaminen, joka siis vaikeutuisi merkittävästi, jos kaikki alustoilla toimivat henkilöt katsottaisiin työsuhteessa oleviksi ja toisaalta työvoiman hyväksikäytön ehkäisy, joka on myös ilmeisen käsillä oleva ilmiö alustataloudessa. Toistaiseksi sääntely on vielä näitä ajatuksia pahasti perässä. Työn suorittaja voidaan tällä hetkellä nähdä yrittäjän,

itsensä työllistävänä, työntekijänä tai jonain muuna.³²⁹ On ilmeistä, ettemme voi pitää tyydyttävänä tilannetta, jossa työtä tekevä henkilö voi olla käytännössä mitä vain työoikeudellisesti arvioituna. Lisäksi eri valtiot ovat alkaneet tekemään omia tulkintojaan alustoilla toimivien statuksesta, jolloin sääntely saa korostuneen hajautuneen luonteen.

Kuten tutkimuksessa on esitetty, vaikuttaa todennäköiseltä, että alustalla toimeksiantoja suorittava on työsuhteessa nimenomaan suhteessa alustaan, jos *alusta* kontrolloi tämän työntekoa voimakkaasti. Lisäksi todennäköisyyttä lisää työn yksinkertainen luonne, joka osaltaan heikentää alustalla toimivan neuvotteluvoimaa. Muina potentiaalisina työsuhteen indikaattoreina voidaan mainita kaikki ne seikat, jotka perinteisesti kuuluvat työsuhteen tunnusmerkkeihin, kuten tuntipalkkaus, työasu, alustan tarjoamat työntekovälineet ja alustan hallinnoima toimeksiantojen hinnoittelu.

Cherry mukaan molemmille tulkinnoille, eli sille, että alustalla toimivan henkilön katsomisen itsenäiseksi yrittäjäksi tai työntekijäksi, on perusteita. Yhtäältä alustoilla toimivilla henkilöillä on paljon enemmän vapautta päättää, milloin he tekevät toimeksiantojaan verrattuna perinteiseen työntekijään. Toisaalta monet seikat viestittävät työntekijästatuksen puolesta. Kontrolli voi olla korkeaa, esimerkiksi lähes välittömästi tapahtuvalla suorituksen arvioinnilla. Toisaalta matalan osaamisen omaavalla työvoimalla todellinen yrittäjyys on lähinnä vain kaunis ajatus, koska riski – palkkiosuhde on vääristynyt. Myös alustojen käyttöehdot ovat siinä määrin yksipuolisia, etteivät alustoilla toimivat voi käyttää yrittäjälle tyypillistä neuvotteluvoimaa niiden kanssa.³³⁰

Kuten esimerkialustan AMT:n tarkastelu osoitti, on ammattimaisesti toimivissa ja työtä välittävissä alustoissa paljon työnantajaan viittaavia seikkoja, mutta myös paljon seikkoja, jotka puhuvat sen puolesta, että AMT:n alustalla toimivat henkilöt ovat aidosti itsensä työllistäviä. AMT näemmä kontrolloi työtä ikään kuin työnantajan roolissa ja toimeksiantojen laatu viittaisi työsuhteiseen työhön. Toisaalta muut seikat, kuten korvaus toimeksiantojen suorittamisesta ja työaikojen vapaa järjestäminen viittaisivat itsensä työllistämiseen. Näkemykseni mukaan työsuhteen olemassaoloa riippuu pitkälti siitä, mitä kriteerejä arvioinnissa haluaa painottaa. Asia riippuu myös pitkälti siitä, kuinka paljon painoarvoa annetaan taloudelliselle riippuvuudelle. Ainakin täällä Suomessa, jossa sosiaaliturva on korkea, tämänkaltainen

³²⁹ Huws – Spencer – Joyce 2016, s. 2.

³³⁰ Cherry 2016, s. 4.

taloudellinen riippuvuus näyttäytyy heikkona työsuhteen indikaattorina. AMT itsekin toteaa olevansa alusta vain lisäansioiden hankkimiseen.

Edellä esitetyn perusteella vastaus pääluvun tutkimuskysymykseen ”*milloin onlinealustalla työtä tekevä henkilö tulisi katsoa työntekijäksi ja milloin itsensä työllistäväksi*” vaikuttaisi kallistuvan siihen, että työsuhteen tunnusmerkit onlinealustatyössä eivät täyty ainakaan selvästi. Asian voisi saattaa jopa niin abstraktille tasolle, että olisi mahdollista pohtia voiko onlinealustoilla toimivat ikinä olla työsuhteisessa työssä onlinealustaan nähden, koska onlinealusta ei voi missään olosuhteissa asettaa toimeksiannon suorittajalle kovinkaan tarkkoja ohjeita työn suorittamiselle, eli alusta ei pääse ainakaan täysimääräisesti ohjaamaan ja valvomaan toimeksiannon suorittajan työn tekoa.

Jos katset kääntää tulevaisuuteen huomaa helposti, että joustava työaika ja joustavat työntekopaikat tulevat olevaan ennemminkin normi kuin poikkeus. Kilpailupaine ja osaavan työvoiman niukkuus tulevat todennäköisesti kehittämään vieläkin innovatiivisempia työntekomalleja.³³¹ Yhtenä keskeisimpänä seikkana uusien työntekomallien osalta on riskin siirto työnantajalta työntekijälle, tai itsensä työllistävälle.³³² Toisin sanoen työnteon mallit varmasti jatkavat kehittymistään eteenpäin. Lisäksi markkinatalous yrittää todennäköisesti venyttää sääntelyä sen harmailla alueilla omaksi hyödykseen. Voimme vain kuvitella kuinka soveltumatonta tällä hetkellä voimassa oleva sääntely tulee olemaan esimerkiksi kymmenen vuoden kuluttua, jos jo nyt tuntuu siltä, ettei nykyisen sääntelyn keinovalikoima riitä sääntelemään uusia työnteon malleja. Keskustelu olisi avattava, mutta kuitenkin siten, että pidettäisiin mielessä alustojen olevan oikea osa tulevaisuuden markkinataloutta. Tällöin sääntelystä olisi kehitettävä joustavaa, koska muutoin markkinapaine ohjaa alustojen toiminnan sinne missä se on mahdollista ja kannattavaa.

Tutkimuksen viimeisessä pääluvussa käsitelty lainvalinta toisaalta antoi uskoa siihen, että esimerkiksi EU-tason sääntely on mahdollinen. Tällä hetkellä Rooma I sääntely toimii näkemykseni mukaan täysin riittävästi alustojen tarpeisiin nähden. Ongelmat ovat käsillä lähinnä onlinealustatyössä silloin, kun työntekopaikkaa ei voida määrittää, eli toisin sanoen, kun työntekopaikkaa ei tiedetä. Tämä ei näkemykseni mukaan ole lainsäädännöllinen ongelma, tai ainakaan problematiikan keskiössä ei ole lainvalinta. Kyse on enemmänkin siitä, kuinka

³³¹ Eichhorst – Hinte – Rinne – Tobsch 2016, s. 304.

³³² Eichhorst – Hinte – Rinne – Tobsch 2016, s. 305.

alustat voitaisiin velvoittaa olemaan selvillä, ketkä niiden palvelimella toimivat ja missä työ konkreettisesti tehdään. Toisaalta työntekijöiden työntekopaikan ollessa tuntematon alustan sijaintipaikan laki on usein määräävä. Tämänkin voidaan katsoa olevan vain positiivinen seikka, jos ajatellaan uhkakuva olevan työntekijöiden sijoittumisen halvan työvoiman maihin.

Kuten todettua, Rooma I sääntely on varsin yhtenäinen muualla maailmassa käytettävään sääntelyyn nähden. Työsopimusten osalta onkin nähtävissä globaalilla tasolla halu suojata nimenomaan työntekijää. Riippuen valtiosta kyseessä on varsinainen halu suojata työntekijää, tai halu estää paikallisen työlainsäädännön kiertäminen, jonka voidaan näkemykseni mukaan analogisesti nähdä haluna suojella työntekijää.

Konkreettinen lainvalinta työsopimusten osalta on mielestäni kohtalaisen kaavamaisista. Osapuolten ennalta sopima lainvalinta on määräävä pääsääntö ja siitä joustetaan vain, jos työntekijän suoja putoaisi sen alle, mitä se olisi ilman tämänkaltaista lainvalintaa, tai mahdollisesti silloin kun muut seikat puhuvat pääsäännöstä poikkeamisen puolesta. Toisaalta asia voidaan nähdä myös toisin päin ja katsoa, että osapuolten ennalta tekemä lainvalinta on työsopimusten osalta pätevä vain silloin, kun se on tehty työntekijää suojaavalla tavalla. Onkin todennäköistä, että alustataloudessa pääsääntö ei tule näkemykseni mukaan kovinkaan usein sovellettavaksi, sillä alustat pyrkivät usein kiertämään niille epäedullista sääntelyä määrittämällä alustan käyttöehdot ennalta sellaisiksi, että esimerkiksi Rooma I sääntelyä soveltavat tuomioistuimet katsoisivat ne pätemättömiksi ainakin lainvalinnan, mahdollisesti jopa itsensä työllistävän statuksen osalta. Näin ollen on hyvin todennäköistä, että ratkaisua on etsittävä muualta.

Konkreettinen työntekopaikka on käyttökelpoinen lainvalinnan määrittäjä myös onlinealustatyössä, koska en pidä perusteltuna ajatusta, jonka mukaan onlinealustan työntekijä vaihtaisi sillä tavoin useasti työntekopaikkaa, että hän ei lain tulkinnan mukaan tekisi tätä työtä tietyssä paikassa. Tällöin konkreettisen työntekopaikan laki väistyy lähinnä silloin, kun tätä paikkaa ei yksinkertaisesti pystytä määrittämään, jolloin sovellettavaksi tulisi alustan sijaintipaikan laki. Tätäkin tilannetta voidaan kuitenkin pitää teoreettisena, koska näkemykseni mukaan alustalla tulisi olla edes jonkinlainen käsitys siitä, kuka alustalla toimeksiantoja suorittaa, jolloin on ilmeistä, että alusta tietää jotain tunnistetietoja kyseisestä henkilöstä, kuten esimerkiksi tämän asuinpaikan.

Läheisimmin sopimussuhteeseen liittyvän valtion laki ja Rooma I sääntelyn 9 artiklan julkisten intressien nojalla tehtävä lainvalinta tulevat kysymykseen vain poikkeuksellisissa tilanteissa, eikä niiden käyttöä voida pitää muuta kuin satunnaisena. Kysymykseen voisivat tulla lähinnä tilanteet, jossa ennalta tehtyä lainvalintaa ei ohiteta Rooma I sääntelyn varsinaisten pääsääntöjen nojalla, mutta jokin valtio kokee, että tämän intressejä heikennetään sillä tavoin merkittävästi, että se haluaa soveltaa omaa oikeuttaan kyseiseen sopimussuhteeseen.

Vastaus tutkimuskysymykseen ”*miten rajat ylittävässä onlinealustatyössä tulisi määrittää soveltuva työoikeusnormisto*” on siis varsin praktinen; (esimerkiksi) Rooma I sääntelyn osoittamassa järjestyksessä. Tällöin osapuolten, eli alustan, ennalta määrittämä lainsäädäntö tulisi kaikesta huolimatta sovellettavaksi ja alustalla toimiva voisi lähinnä esittää väitteen siitä, että hänen työoikeudellinen suojansa laskee tämänkaltaisen lainvalinnan johdosta, jolloin esimerkiksi hänen työntekopaikkansa laki tulisi sovellettavaksi. Ulkopuolisen puuttumisen osalta myös alustan sijaintipaikan laki voisi tulla sovellettavaksi, joskin tämän voidaan katsoa olevan usein sama, kuin alustan ennalta valitsema laki. Muistettava on myös se, että ilman työsuhdetta sovellettavan lain valinta kallistuisi yhä enemmän osapuolten ennalta määräämään.

Loppuun totean, että olen tutkimuksessani osoittanut ne tunnusmerkit, jolloin onlinealustalla toimiva henkilö tulisi katsoa työsuhteiseksi työntekijäksi. Olen myös tutkinut milloin tämänkaltaiset henkilöt tulisi katsoa itsensä työllistäviksi. Toisaalta esimerkkialusta AMT:n tutkiminen osoitti, että ainakaan sen palvelussa toimivia henkilöitä ei voida selvästi katsoa työsuhteisiksi työntekijöiksi. Lainvalinta työsuhteisten työntekijöiden osalta taas on näkemykseni mukaan varsin kaavamaista ja se seuraa Rooma I sääntelyn ohjeita. Ilman työntekijästatusta taas osapuolten vapaa sopimustahto näyttäytyisi määräävänä. *Vastaus varsinaiseen tutkimuskysymykseeni vaikuttaisi siis olevan se, että onlinealustoilla toimeksiantoja suorittavat henkilöt ovat ainakin tällä hetkellä pääasiassa itsensä työllistäviä ja näin ollen myös lainvalinta heidän osaltaan tapahtuu pääasiassa osapuolten sopiman perusteella.*

5.2 Kehitystarpeet liittyen alustojen ja niillä toimivien henkilöiden sääntelyyn, sekä tähän liittyvään lainvalintaan

Kaikkein keskeisin kehityskohde alustoihin kohdistuvan sääntelyn osalta on konkreettisen sääntelyn puute. Verkossa tapahtuvaa alustatyötä ei ole siis säännelty vielä millään tavoin.³³³ Jos tavoitteena ovatkin aidosti globaalit markkinat olisi kehitettävä globaalia sääntelyä.³³⁴ Asia voidaan nähdä myös siten, että alustat toimivat globaalissa mittakaavassa kansallisista rajoista huolimatta.³³⁵ Onkin hyvin luonnollista, että yksi yhteinen sääntelykehikko toimisi todennäköisesti tehokkaammin, kuin useat valtioitten itsensä käyttämät sääntelyt, jotka ovat mahdollisesti ristiriidassa keskenään. Myös silloin, kun useat valtiot alkavat määrittelemään alustatyön sääntelyä oman näkemyksensä mukaan se saattaa aiheuttaa *forum shoppingia*, jolloin alustat järjestävät toimintansa tarkoituksella lievimmän sääntelyn valtioon.³³⁶ Lisäksi on huomattava, että alustat voivat säännellä markkinoille pääsyä, transaktioita markkinoilla ja datan keräämistä näillä markkinoilla, jolloin periaatteen tasolla alustat sääntelevät itse markkinoita. Tämä luo pakostikin epätervettä kilpailua alustojen ja perinteisten työnantajien välille.³³⁷ Tilanne on vapaan kilpailun kannalta kestämätön, koska alustat toimivat yhtäältä sääntelemättömässä tilassa, kun taas perinteiset työnantajat joutuvat noudattamaan kansallisia työläinsäädäntöjä. Hyvin pitkälle vietyinä uhkakuvana on tilanne, jossa tavallinen yritystoiminta käy kannattamattomaksi ja alustat alkavat hallitsemaan globaaleja markkinoita, joilla ne samaan aikaan itse sääntelevät itseään.

De Stefanon mukaan aivan ensimmäiseksi alustatyö on alettava näkemään työnä, oli se sitten offline- tai onlinealustatyötä.³³⁸ De Stefanon mukaan alustatyötä ei pitäisi myöskään erottaa omaksi osiokseen työläinsäädännössä, koska tällä välttyttäisiin erilaisilta sääntelykehikoilta tosiasiassa samanlaisiin tilanteisiin.³³⁹ Kaiken kaikkiaan De Stefanon mukaan tarvitaan parempia sääntelykeinoja kuin niitä, jotka johtaisivat *race to bottomiin*.³⁴⁰ De Stefanolla on siis vankka näkemys siitä, että alustoilla suoritettavat toimeksiannot ovat ensinnäkin työtä ja niin ikään työläinsäädännön alaisia. On helppo samaistua näkemykseen, jonka mukaan uutta

³³³ De Stefano – Aloisi 2018, s. 38. Miten esimerkiksi EC Directive 90/270/EEC edellyttämien turvallisten työtekovälineiden ja työtilan järjestäminen voidaan varmistaa, ainakaan niissä tilanteissa, joissa alusta ei tiedä kuka työn tekee.

³³⁴ Cherry 2020, s. 5.

³³⁵ Eichhorst – Rinne 2017, s. 4.

³³⁶ Cherry 2019, s. 7.

³³⁷ Eichhorst – Rinne 2017, s. 4.

³³⁸ De Stefano 2016, s. 21.

³³⁹ De Stefano 2016, s. 21.

³⁴⁰ Cherry 2019, s. 47.

sääntelyä, joka johtaisi sen hyväksikäyttöön, ei tulisi säätää. Mutta mitä keinoja sääntelyn osalta olisi sitten käytössä?

Olisi ensinnäkin mahdollista, työmarkkinoiden muutoksen johdosta, panostaa työvoiman koulutukseen siten, että alustoilla toimeksiantoja suorittavien kehittämistä tehtäisiin koko näiden työuran ajan. Lisäksi sosiaaliturvasta ja -vakuutuksista pitäisi saada kattavampia ja kestävimpiä tilanteessa, jossa yhä useampi työllistää itsensä.³⁴¹ Tällöin alustoilla toimivat ikään kuin satsaisivat itseensä tuotteena, jolloin heillä olisi suurempi valta valita ja neuvotella töistä, joita he haluaisivat tehdä. Lisäksi tällöin riippuvuussuhde yhteen ja tiettyyn alustaan olisi epätodennäköisempi.

Myös pienet muutokset, eli työntekijän käsitteen uudelleen määrittely ja tiettyjen työntekijälle kuuluvien oikeuksien myöntäminen myös itsensä työllistäville, riittäisivät turvaamaan alustatyöntekijöitä.³⁴² Tämä olisi mahdollista toteuttaa laajentamalla SEUT 153 (2) (b) artiklaa koskemaan taloudellisesti riippuvaisia itsensä työllistäjiä, eli tässä tapauksessa alustatyöntekijöitä.³⁴³ EU-tason sääntely olisi todennäköisesti perustellumpaa, koska se takaisi paremman suojan rajat ylittävissä tapauksissa ja jäsenvaltiot eivät yrittäisi hyötyä heikomman tasoisesta sääntelystä, jolla olisi taas vaikutusta sisämarkkinoihin. Toisaalta jäsenvaltiot saisivat tällöin asettaa myös korkeamman suojelun tason alustatyöntekijöille.³⁴⁴ Sääntely siis tunnistaisi taloudellisesti riippuvaiset toimeksiantojen suorittajat omaksi ryhmäkseen.

Niin ikään globaali sääntely koskien alustoja olisi mahdollista. Mahdollisena esikuvana voisi olla GDPR-sääntely, joka velvoittaa EU:ssa vakiintuneet yritykset, jotka käsittelevät henkilötietoja osittain tai kokonaan automaattisesti noudattamaan sitä, vaikka varsinainen käsittely tapahtuisi Unionin ulkopuolella.³⁴⁵ Tällä tavoin järjestetty globaali sääntely voisi ratkaista onlinealustatyössä ilmenevän konkreettisimman ongelman, eli eurooppalaisen työn siirtymisen halvan työvoiman maihin. Jos vaihtoehtona on sääntelemätön tila perusteena toimivaltakysymys, pitäisi yrittää GDPR:n tapaista globaalia sääntelyä.³⁴⁶

³⁴¹ Eichhorst – Rinne 2017, s. 7.

³⁴² Risak 2017, s. 12.

³⁴³ Risak 2017, s. 13.

³⁴⁴ Risak 2017, s. 13.

³⁴⁵ Cherry 2019, s. 49.

³⁴⁶ Cherry 2019, s. 50.

Toisena esimerkkinä globaalista sääntelystä koskien alustataloutta on käytetty MLC, jota ILO:n mukaan tulisi käyttää mallina globaalien sääntelyn kehittämiseen.³⁴⁷ Merioikeuden ollessa vielä samankaltaisessa murroksessa kuin alustatalous on nyt, yhtenä ensimmäisistä sääntelykeinoista esiteltiin laivojen omistajien velvollisuus rekisteröityä jonkin valtion lipun alle ja näin ollen noudattaa kyseisen valtion työoikeudellista sääntelyä. Näkemykseni mukaan MLC takaa esimerkiksi riittävät asumistarpeet merimiehille näiden ollessa ulkomailla, mutta voidaanko alustojen edellyttää tarjoavan tämänkaltaisia oikeuksia esimerkiksi onlinealustatyössä? Toisaalta alustatalouteen voitaisiin tuoda merioikeudesta tuttuja tarkastuksia.³⁴⁸ Tällöin esimerkiksi viranomaiset voisivat tehdä tarkastuksia alustojen palvelimilla ja edellyttää tietynasteista tietämystä siitä, ketkä alustalla toimivat.

Mahdollisena ”sääntelykeinona” voisi olla myös yritysvastuuseen vetoaminen. Yritysvastuulla voidaan katsoa olevan ainakin kuusi tasoa, jossa toisessa päässä on vain tuottoa tekevä ajattelu ja toisessa omat vastuunsa täysin huomioon ottava yritys.³⁴⁹ Yritykset ovat nähneetkin yritysvastuun pääasiassa kannattavana toimintana.³⁵⁰ Usein modernissa taloudessa yritykset noudattavatkin jonkinlaisia käyttäytymismalleja, jotka ovat yleensä vapaaehtoisia. Nämä sääntelykeinot lukeutuvat siis *soft law-kategoriaan*, jolloin mikään tahon ei varsinaisesti velvoita yritystä noudattamaan niitä, mutta ei ole tavatonta, että kunkin toimialan johtavat toimijat saattaisivat suosia näitä sääntelykeinoja, koska se auttaa yrityksiä kehittämään toimintojaan ja ennen kaikkea se tasoittaa kilpailun markkinoilla terveelle tasolle, kun sääntelyä noudattamattomat kilpailijat kitketään markkinoilta pois.³⁵¹ Henkilökohtaisen näkemykseni mukaan soft law-sääntely ja yritysvastuu saattaisi tehota alustatalouteen kehityksen myöhemmässä vaiheessa. Nykytilanteessa kilpailu markkinoilla on niin armotonta, ettei ole perusteltua katsoa, että tunnollisesti toimiva alusta niillä menestyisi. Kuitenkin työnteon uudenlaiset muodot todennäköisesti vaativat uudenlaista ajattelua myös sääntelyn osalta, eikä tämänkaltaisia keinoja tulisi hylätä vain niiden heikon velvoittavuuden perusteella. Ihmisten ajattelu muuttuu ajan saatossa, eikä esimerkiksi kierrättäminen ollut 10 vuotta sitten läheskään niin suosittua, kuin se on nyt. Yhtä hyvin vastuullinen alusta voi olla 10 vuoden päästä kuluttajalle se houkuttelevin vaihtoehto, joskin tällä hetkellä vaikuttaisi siltä, että huokein hinta ohjaa kulutus päätöksiä markkinoilla.

³⁴⁷ Berg – Cherry – Rani 2019, s. 122.

³⁴⁸ Cherry 2019, s. 54.

³⁴⁹ Cherry 2019, s. 57-59.

³⁵⁰ Cherry 2019, s. 59.

³⁵¹ Cherry 2019, s. 60.