

Lausuntopyyntö 27.02.2019

TEM/158/00.04.01/2018

Raporttiluonnos jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisista ratkaisutavoista

Lausunnon sisältö on jaoteltu TEM:n lausuntopalveluun tekemän jaottelun mukaisesti.

TEM pyytää antamaan lausunnot lausuntopalvelu.fi:n kautta viimeistään 24.3.2019.

1. - 3. luvut	Toimeksianto, Säädösympäristö, Disruptio	Tähän voitte kommentoida lukuja 1.-3.
<p>VÄHIMMÄISSUOJAN TARVE JA KAKSIEN TYÖMARKKINOIDEN SYNNYN ESTÄMINEN</p> <p>Itsensä työllistäjien määrä kasvaa koko ajan palvelualoilla. Muutos vaikuttaa väistämättä muun muassa lainsäädäntöön sekä työntekijöiden asemaan. Monesti palvelualojen alustoilla työskenteleviä henkilöitä väitetään jonkinlaisiksi yrittäjiksi, vaikka esimerkiksi kantamistaan vakuutusriskeistä huolimatta työntekijät eivät kuitenkaan pysty itsenäisesti päättämään esimerkiksi työn hinnoittelusta, palkkauksesta tai palkkioiden suuruudesta. Samoin myös keikka-aikataulut ovat lopulta alustan – ei työn tekijän – päätettävissä.</p> <p>Erityisesti heikommassa työmarkkina-asemassa olevat, kuten nuoret ja maahanmuuttajat eivät ole sellaisessa asemassa, jossa voisivat tehdä valinnan eri työskentelymuotojen suhteen. Usein he eivät myöskään ole tietoisia siitä, millaisia erilaisia oikeusvaikutuksista erilaisilla työskentelymuodoilla on. Palvelualojen ammattiliiton PAM ry:n (PAM) tietoon on tullut esimerkiksi tapauksia, joissa siinä missä kantasuomalaisille on tarjottu työsuhdetta, ulkomaalaistaustaisille on tarjottu vain erilaisia ”toimeksiantosopimuksia”, niitä sen enempää avaamatta. Näin monesti työntekijälle, joka on uskonut olevansa työsuhteessa, selviää vasta erilaisissa ongelmatilanteissa, että näin ei olekaan.</p> <p>Kun työsuhteen tunnusmerkistöä on tietoisesti hämärretty, on sitä myöten työsuhdeturva kokonaisuudessaan merkittävästi kaventunut ja tämä on luonut tarpeetonta turvattomuutta.</p>		

Työntekijä-, yrittäjä- ja työnantajamääritelmät kaipaavatkin pikaista päivittämistä. Kaiken työntteettämisen pitäisi olla säänneltyä ja asemien sillä tavalla selviä, että molemmat osapuolet tietäisivät sopimussuhteen aikana selvästi noudatettavat ehdot. Työsuojelu, sosiaaliturva, säälliset työehdot ja oikeus edunvalvontaan on taattava kaikille riippumatta työnteon muodosta. On tärkeää estää kaksien työmarkkinoiden syntyminen, jossa samaa työtä tehdään erilaisilla säännöillä ja joka altistaa merkittävässä määrin heikossa työmarkkina-asemassa olevien hyväksikäytölle. Lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että väitetyssä ”toimeksiantosuhteessa” työskentelevä henkilö, johon työn teettäjä ei sovelle työsopimuslakia, ei myöskään ole valtaosan muun työlainsäädännön piirissä (ml. työsuhteeseen perustuvan syrjinnän muodot).

Toisaalta on hyvä muistaa raportissakin esiintuotu huomio siitä, että työsuhteen määritelmällä on pitkä historia ja määritelmä on aiemminkin sopeutunut joustavasti muuttuviin työskentelyolosuhteisiin.

PAM pitää tärkeänä myös nostaa esiin käsitteiden merkityksen. Kaikki digitaalisen alustan kautta tapahtuva uudennainen liiketoiminta ei ole jakamistaloutta. Raportissa mainittu autonvuokrausesimerkki on tältä osin erinomainen. Kaikki alustaa käyttävät yritykset eivät ole jakamistaloutta eikä välttämättä kaikki alustoiksi itseään luonnehtivat ole myöskään alustoja, vaan lopulta perinteisiä yrityksiä, joita on Suomessa aivan yksiselitteisesti pidetty työnantajina.

DISTRUPTION ONGELMALLISUUS TYÖNSUORITTAJAN KANNALTA

PAM haluaa painottaa myös raportissa nostettua huolta siitä, että ns. disrupioon pyrkivät yritykset saattavat pyrkiä perusteetta välttelemää sääntelyä ja saada sitä kautta epäreilua kilpailuetua. Vaikka kilpailupolitiikan kannalta kilpailua ja kuluttajien valintamahdollisuuksia lisäävä disruptio voi olla hyvä asia, disruptio ei kuitenkaan usein lisää työtä tekevien hyvinvointia. Tästä syystä lainsäädännön tehtävänä tulee olla heidän asemansa ja hyvinvointinsa turvaaminen.

<p>4. luku</p>	<p>Työ jakamis- ja alustataloudessa</p>	<p>Tähän voitte kommentoida lukua 4.</p> <p>Mitä seuraavista vaihtoehdoista pidätte parhaana alustatalouden piirissä työtä tekevän oikeudellisen aseman selkiyttämiseksi?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oikeusasemaa koskevan ratkaisun jättäminen tulevan oikeuskäytännön varaan • Selkeytetään työsopimuslain työsuhteen käsitettä niin, että myös alustatalouden piirissä tehtävän työn erityispiirteet otetaan huomioon • Luodaan työnteon muodolle oma kategoriansa yrittäjyyden ja työsuhteen väliin • Selvitetään ja ratkaistaan alustoilla tehtävään työhön liittyvät ongelmakohdat nykyisen lainsäädännön puitteissa • Muu, mikä? <p>Perustelut ja mahdolliset kommentit</p>
-----------------------	--	---

ALUSTOILLA TYÖSKENTELEVIEN TYÖOIKEUDELLISTA ASEMAA SELVENNETTÄVÄ

PAM yhtyy raportin nostamaan huoleen siitä, että ”jakamistaloustyön nähdään johtavan työolojen heikkenemiseen, epävarmuuteen ja eriarvoistumiseen. Lisäksi sen katsotaan haastavan perinteisen työsuhteen ja muuttavan sopijapuolten voimasuhteita vahvistamalla työnantajan asemaa työntekijän kustannuksella. Ilmiön on epäilty myös lisäävän veronkiertoa, epätervettä kilpailua ja prekaarista työtä.”

PAM pitää erittäin tärkeänä raportin näkemystä siitä, että koska työn suorittajan status määrittelee sovellettavan lainsäädännön ja osapuolten velvoitteet, olisi tärkeää, että jo työsuorituksesta sovittaessa osapuolilla olisi selkeä ja yhteinen käsitys työnsuorittajan asemasta

PAM pitää tärkeänä, että Suomessa selvitettäisiin mahdollisimman nopeasti työsopimuslain muutostarpeet. Tulevaisuudessa työsopimuslain tulisi ottaa huomioon alustoilla työtä tekevien lisäksi myös muut ns. näennäisyrittäjät ja itsensä työllistäjät ja taata heille tarvittava turva. Arvio on tehtävä sillä pohjalla, että huomioidaan työsuhteen käsitteen erittäin pitkä historia. Säännös on pysynyt saman, vaikka yhteiskunta ja työnteon tavat ovat muuttuneet ja joustava työsuhteen tunnusmerkistö on mahdollistanut yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvien muutosten huomioon ottamisen tunnusmerkistöä tulkittaessa. Näin ollen voidaan katsoa, että jo nykyinen työsopimuslain säännös työsuhteen tunnusmerkistöstä riittäisi kattamaan alustoiden kautta työskentelevät. Koska asiantila on kuitenkin epäselvä ja yritykset tietoisesti käyttävät tätä epäselvyyttä vahvemman tulkintaoikeudella, on säädöstarpeet asiantilan selkeyttämiseksi selvitettävä pikaisesti.

Työsopimuslakia tulisi täsmentää niin, että luotaisiin ns. työnantajaolettama. Työnsuorittaja olisi ensisijaisesti aina työntekijä, jos omaan lukuunsa työskentelevällä henkilöllä on toimeksiantaja, jolla on mahdollisuus vaikuttaa työn tekemiseen kuten esimerkiksi siihen, milloin työ tehdään. Lainsäädännössä normaalisti ennakoasetelma on se, että väitteentekijän on todistettava väitteensä oikeudessa todeksi. Työsopimuslain työsuhteen kriteeristöä tulisi myös täsmentää siten, että se ottaa entistä paremmin huomioon kokonaisarvio työskentelyn laadusta. Lisäksi alustoille, jotka tarjoavat työkeikkoja, on lisäksi säädettävä selkeästi työnantajan status. Alusta ei voi olla vain vailla sääntelyä toimiva markkinapaikka.

ASIAN JÄTTÄMINEN OIKEUSKÄYTÄNNÖN VARAAN JA KOLMANNEN KATEGORIAN LUOMINEN

PAM ei pidä ainakaan ensisijaisena asian tilan jättämistä oikeuskäytännön varaan.

Nykyinen väitetty epäselvyys työsuhteen tunnusmerkistön osalta tulisi ensi sijassa tarkistaa lainsäädännön keinoin. Ei ole tarkoituksenmukaista, että työsuhteturvan piiriin päästäkseen – usein heikossa työmarkkina-asemassa olevan – työntekijän pitäisi viedä asiansa tuomioistuimen ratkaistavaksi. Tapa on liian raskas ja usein työntekijän ulottumattomissa.

Tämän lisäksi olisi tärkeää säätää nopea ja edullinen väylä tarkistaa työn teon perusehtojen lainmukaisuus. Nykyisin työn teettäminen ns. näennäisyrittäjällä ei johda sanktioihin ja työn muoto korjataan vasta selvittelyiden/mahdollisen pitkän oikeusprosessien jälkeen. Tämän vuoksi

PAM ajaa sitä, että työsuojeluviranomaisten velvollisuutta valvoa työsuhteen tunnusmerkkejä vahvistettaisiin ja siihen annettaisiin lisää resursseja. Lisäksi jatkossa työneuvoston tulisi voida antaa suositusten sijaan sitovia lausuntoja työsuhteen tunnusmerkkien täyttymisestä.

PAM ei myöskään kannata kolmannen kategorian luomista työsopimuslakiin. Katsomme raportin tavoin, että uusi kategorian ainoastaan lisäisi rajanvetoja ja tulkintaerimielisyyksiä. Lisäksi koska moni muu lainsäädäntö rakentuu työsopimuslain mukaiselle dikotomialle, jäisi tämän kolmannen kategorian merkitys muun muassa sosiaaliturvan ja muun työlainsäädännön soveltumisen osalta epäselväksi.

TYÖN SUORITTAJAN SOSIAALITURVA VARMISTETTAVA

Silloin kun ei-työsuhteinen työn suorittaja kantaa riskin yrittämisestä ja sosiaaliturvastaan ja sosiaaliturvan taso on tyyppillisesti heikko. PAM näkee, että vaikka työsuhde luo työn tekijälle parhaimman ja nopeimman lain turvan, jatkossa on kuitenkin paremmin huomioitava myös sopimussuhteet, joissa on kyse todellista itsensä työllistäjistä, ja jotka eivät välttämättä kuulu työsopimuslain määritelmän alle. Tällä hetkellä valitettavan monilla itsensä työllistäjillä on kuitenkin erittäin heikko neuvotteluasema ja heikot sopimusehdot. Tästä syystä olisikin tärkeää, että kaikille työtä tekeville taattaisiin vähimmäisturva.

Sosiaaliturvaratkaisut on toteuttava niin, että heikossa asemassa olevien yrittäjiksi ajautuneiden asemaa parannetaan. Näin ollen sosiaaliturvaa on laajennettava siten, että itsensä työllistäjillä on muun muassa oikeus työttömyysturvaan ja turvaan työkyvyttömyyden varalta. Samalla on turvattava yrittäjyyden ja työsuhdetyön kustannusneutraalius, työn teettäminen tai tekeminen vailla työsuhdetta ei voi olla osapuolille taloudellisesti kannattavampaa. Todellisten yrittäjien vakuutusvelvollisuutta on myös kehitettävä, jotta alivakuuttaminen estetään.

5. luku	Kilpailuoikeiden soveltaminen itsensä työllistäjiin	Itsensä työllistäjien neuvotteluoikeuksien parantaminen
----------------	--	--

ITSENSÄ TYÖLLISTÄJIEN NEUVOTTELUOIKEUKSIEN PARANTAMINEN

Erittäin tärkeäksi tulee nostaa raportin näkemys siitä, että viimeisten vuosien aikana on syntynyt uudenlaisia itsensä työllistäjiä, jo ”perinteisempien” itsensä työllistäjien rinnalle. Näille uusille muodoille on entistä tyyppisempää se, että ovat pakotettuja toimimaan ilman työsuhdetta. Lisäksi he eivät ole samalla tavalla itsenäisiä ja taloudellisesti turvatussa asemassa olevia kuin monet perinteiset itsenäiset ammatinharjoittajat. Silti he saattavat joutua kantamaan huomattavaa riskiä. Uusien itsensä työllistäjien neuvotteluasema on heikko.

Tilanteissa – joissa yhä useampi alustataloudessa työskentelevä huomaa olevansa – ja joissa kyse ei ole aidosta yritystoiminnasta, on työn suorittajien voitava valvoa etujaan kollektiivisesti. Kollektiivisilla sopimuksilla pyritään hyväksyttäviin sosiaalisiin päämääriin, joihin työn suorittaja yksin ei ole mahdollista saavuttaa. Neuvotteluoikeus heikomman suojan toteutumiseksi ja vähimmäisehtojen turvaamiseksi ei myöskään tulisi olla kiinni siitä millainen työn teon teettämisen mallin teettäjä on sattunut valitsemaan.

Tästä syystä kilpailulainsäädäntöä on muutettava siten, siten, että työehtosopimusten ulkopuolelle jääville itsensä työllistäville työntekijäryhmille mahdollisesta sopimusoikeudesta. Näin ollen kilpailuoikeuden "työmarkkinat" käsite tulisi irrottaa työsopimuslain työsuhteen käsitteestä ja laajentaa koskemaan itsensä työllistäjiä ja muiden toimeksiantajasta riippuvaisia ammatinharjoittajia ja pienyrittäjiä riippumatta siitä, ovatko he työsopimuslain piirissä vai eivät. Tulisi kirjata, että työmarkkinoihin kuuluvat itsensä työllistäjät ja heidän sopimustoimintansa.

PAM ei yhdy raportin näkemykseen siitä, että eurooppalainen oikeus ja oikeuskäytäntö estäisivät muutosten tekemisen kotimaisessa lainsäädännössä ja kehottaa lainsäätäjiä seuraavalla hallituskaudella käynnistämään pikaisesti tarkemman selvityksen verrokkimaiden lainsäädännöstä sekä Euroopan Unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä, jotta saadaan riittävä tieto kotimaisen päätöksenteon tueksi, samalla kun itsensä työllistäjien järjestäytymis- ja neuvotteluoikeuden turvaaminen on muuttumassa yhä akuutimmaksi kysymykseksi.

6. luku

Jakamistalous ja työsuojelu

Tähän voitte kommentoida lukua 6.

Mitä seuraavista vaihtoehdoista pidätte parhaana työterveyden ja työturvallisuuden edistämiseksi jakamistaloudessa?

- **Osallistuminen eri osapuolten työoikeudellisen aseman kehittymistä koskevaan kansainväliseen keskusteluun**
- **Mallin hakeminen esim. vuokratyötilanteista**
- **Tiedonsaanti ja informaatio-ohjaus**
- **Vaihtoehtoiset sääntelykeinot, esim. suositukset, sopimukset, itsesääntely**
- **Työturvallisuuden ja työterveyden huomioiminen uudenaikaisissa työverkostoissa ja yhteisen työpaikan käsite**
- **Sujuvat siirtymät eri roolien välillä**
- **Poikkialueelliset ja asiakaslähtöiset toimenpiteet työkyvyn tukemiseksi ja työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi**
- **Muu, mikä?**

Perustelut ja mahdolliset kommentit

TYÖKYVYN TUKEMISEN MERKITYSTÄ PAINOTETTAVA

Työsuojelun lisäksi on tärkeää huolehtia työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista: 24/7-yhteiskunnassa on yhä tärkeämpää huolehtia työntekijöiden fyysisestä ja henkisestä hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Lisäksi on tärkeää estää työntekijöiden jaksamisen kustannuksella tehtävää lyhytnäköistä

shoppailua (mm. lepoaikojen korvaaminen rahalla). Uupunut työntekijä ei ole työturvallisuusriski vain itselleen, vaan palvelualalla hän on työturvallisuusriski myös työnantajalle, asiakkaille ja toisille työntekijöille.

Merkille pantavaa on, että alusta- ja jakamistaloudessa työskentelevät ovat heikommassa asemassa, kuin perinteisessä työsuhteessa työskentelevät työntekijät. Suomessa esimerkiksi ruokalähetit ovat avoimesti kertoneet, kuinka flunssaan sairastuneet henkilöt ovat pudonneet varaussysteemissä alemmaksi, eivätkä ole saaneet enää valita työvuoroja ensimmäisten joukossa. Tämä järjestelmä on puolestaan heikentänyt olennaisesti heidän toimentuloaan. Ruokaläheteillä ei myöskään ole aina käytössä taukotilaa, jota voidaan pitää olennaisen heidän työhyvinvointinsa ja työssä jaksamisensa kannalta.

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Koska nykyinen tilanne on epäselvä, tällä hetkellä työn teettäjän tarvitse noudattaa työturvallisuuslain mukaisia velvoitteita (ml. riskien arviointi) itsensä työllistäjiin, vaikka esimerkiksi ruokalähetit tekevät monin osin riskialtista työtä (mm. yötyö yksin, väkivallan uhka ja uhat liikenteessä).

PAM yhtyy näkemykseen, jonka mukaan on sekä inhimillisesti että työn tuottavuuden ja kansantalouden kannalta tärkeää, että työn suorittajat, olivat he sitten työntekijöitä tai yrittäjiä, pysyvät työkykyisinä eivätkä joudu työtaturmiin, eivät sairastu ammattitauteihin tai työperäisiin sairauksiin eivätkä koe terveydelle vaarallista fyysistä tai psykososiaalista kuormitusta. Tästä syystä onkin tärkeää löytää ratkaisuja siihen, miten näistä asioista huolehditaan muuttuvassa työelämässä sekä siihen, että työelämässä eri rooleissa toimivat tunnistavat roolinsa, tietävät niihin liittyvät velvollisuutensa ja oikeutensa sekä osaavat toimia niiden mukaisesti. Teetettäessä työtä monimuotoisesti on huomioitava täysimääräisesti tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen, koulutukseen ja työsuojeluun liittyvät velvoitteet.

PAM pitää työturvallisuuskysymystenkin selkeyttämisen ja vähimmäisturvan luomisen kannalta olennaisimpana juuri aiemmin nostettua työsuhteen käsitteen selkeyttämistä ja alustatyöntekijöiden työsuhteturvaa. Työsuhteessa tehdyssä työssä tulisi pakottavasti noudattaa muun työoikeudellisen lainsäädännön ohelle myös työturvallisuuslainsäädäntöä.

Tämän lisäksi PAM pitää selvittämisen arvoisena työturvallisuuden ja työterveyden huomioimista uudelaissa työverkostoissa ja yhteisen työpaikan käsitteen täsmentämistä. Tässä yhteydessä PAM kannattaa selvitystä, miten työturvallisuuslain edellyttämä riskien ja vaarojen arviointi ja työterveyshuoltolain edellyttämä työterveyshuolto järjestetään uusissa työn muodoissa sekä tiedottamisen lisäämistä osapuolten oikeuksista ja velvoitteista. Olisi tärkeää selvittää myös yhteisen työpaikan käsitteen soveltumista ja oikeudellista merkitystä vähimmäisehtojen turvaajana uusien työmuotojen tilanteessa.

PAM kannattaa myös toimia sujuvien siirtymien varmistamiseksi eri roolien välillä.

7. luku	Jakamistalouden palveluiden verotus	Tähän voitte kommentoida lukua 7.
<p>HARMAA TALOUS EDISTÄÄ EPÄREILUA KILPAILUA SEKÄ MURENTAA HYVINVOINTIYHTEISKUNNAN RAKENTEITA</p> <p>Veroja kiertävät yritykset saavat perusteetonta kilpailuetua suhteessa niihin toimijoihin, jotka hoitavat tunnollisesti heille asetetut velvollisuudet (mm. verot). Esimerkiksi sosiaaliturvamaksut ja verot ovat usein alustatyöntekijöiden omalla vastuulla. Alustataloudessa toimivilla yrityksillä ei myöskään ole yleensä fyysistä sijaintia. Tämä on johtanut siihen, että osa yrityksistä (mm. Uber) on jättänyt arvonlisäverot maksamatta.</p> <p>Myöskään kaikki asuntojen vuokraajat eivät ilmoita Airbnb:n kautta saamia tuloja verottajalle. Tanskasta tuli toukokuussa 2018 ensimmäinen maa, jonka kanssa Airbnb sopi tietojen automaattisesta luovuttamisesta paikallisille veroviranomaisille. Näin verot tulevat maksetuiksi oikein. Kaupunkiveron maksamisesta oli aiemmin tehty kaupunki- tai aluekohtaisia sopimuksia muuallakin, etenkin Yhdysvalloissa.</p> <p>Suomessa verottaja on ehdottanut digitaalisten fiskaalisten kassajärjestelmien käyttöönottoa osana harmaan talouden torjuntaa. PAM:n mielestä näiden järjestelmien käyttöönotto mahdollistaisi aiempaa paremmin esimerkiksi alustatalouden verotuksen. Verovilpin estämiseksi teknisten ratkaisujen tulisi kuitenkin olla sellaisia, etteivät ne mahdollista tulonsalaukseen tarkoitettujen ohjelmien käyttöä.</p> <p>Osa verotukseen liittyvistä velvollisuuksista tulisi säännellä EU-tasolla, sillä kuten raportissa todetaan, velvollisuuksien asettaminen alustapalveluiden tarjoajille saattaa käytännössä osoittautua haasteelliseksi, koska monet alustat ovat ulkomaisten yritysten omistuksessa.</p>		
8. luku	Lyhytaikainen majoitustoiminta	<p>Tähän voitte kommentoida lukua 8.</p> <p>Mitä seuraavista vaihtoehtoista pidätte parhaana lyhytaikaisen majoitustoiminnan sääntelemiseksi?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Säilytetään nykytilanne • Muutetaan joko majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annettua lakia tai huoneenvuokralakia, kumpaa ja millä tavalla? • Säädetään oma laki. Mistä siinä säädettäisiin? • Muutetaan asunto-osakeyhtiölakia haittoihin puuttumisen helpottamiseksi • Majoitustoiminnan valvonnan tehostaminen • Sääntelyn keventäminen • Lyhyen tähtäimen keinot: tiedottaminen ja ohjeistus kattavasti nykylainsäädännön osalta • Muu, mikä?

		Perustelut ja mahdolliset kommentit
<p>RAJANVETOA AMMATTIMAISEN JA EI-AMMATTIMAISEN TOIMINNAN VÄLILLÄ TULEE SELKEYTTÄÄ</p> <p>Yllä olevista vaihtoehdoista PAM pitää parhaimpana nykyisen lainsäädännön täsmentämistä muuttamalla majoitus- ja ravitsemistoiminnasta annettua lakia. Airbnb:n kaltaista lyhytaikaista majoitustoimintaa harjoittavat tulee saada lainsäädännön velvoitteiden ja valvonnan piiriin ja rajanvetoa ammattimaisen ja ei-ammattimaisen toiminnan välillä tulee selkeyttää. Jos lyhytaikainen majoitustoiminta on säännöllistä, jatkuvaa ja sitä tehdään selkeästi ansaintatarkoituksessa, tulisi katsoa ammattimaiseksi toiminnaksi.</p> <p>Asuinhuoneiston vuokrauksesta annetun lain säännösten täsmentäminen ei todennäköisesti ratkaisisi lyhytaikaisen majoitustoiminnan ongelmaa, sillä tällöin lyhytaikaista majoitusta koskevat sopimukset tulkittaisiin todennäköisesti aina määräaikaisiksi asuinhuoneiston vuokrausta koskeviksi sopimuksiksi. Ammattimainen majoitustoiminta olisi näin helppo verhoilla vuokraustoiminnaksi, mitä se ei todellisuudessa ole.</p> <p>Lisäksi asunto-osakeyhtiölain muuttamista tulee harkita. Tällä hetkellä asunto-osakeyhtiö voi kieltää lyhytaikaisen vuokraustoiminnan muuttamalla yhtiöjärjestyksestä, mutta sen muuttaminen vaatii kaikkien osakkeenomistajien suostumuksen. Näin sen kieltäminen yhtiöjärjestyksessä on käytännössä todella vaikeaa.</p> <p>Mahdollisissa häiriötilanteissa asunto-osakeyhtiö voi toki antaa Airbnb-asunnon omistajalle esimerkiksi varoituksen, mutta tällä hetkellä on tulkinnanvaraista kenelle kaikille ja miten varoitus tulisi antaa ja saattaa tiedoksi (asunnonomistajalle, Airbnb-asunnon varanneelle ja/tai Airbnb-asunnossa majoittuvalle, riittääkö tiedon toimittaminen asuntoon vai tuleeko se julkaista myös virallisessa lehdessä, tms.).</p> <p>Monissa suosituissa matkailukohteissa (esim. Barcelona, Berliini ja Rovaniemi) asuntojen lyhytaikaisesta vuokraamisesta on tullut näkyvä ilmiö, joka on vaikuttanut vuokra-asuntojen tarjontaan ja hintatasoon. Tämä on puolestaan heikentänyt paikallisten asukkaiden mahdollisuuksia asua kohtuuhintaisesti.</p> <p>Tanskasta tuli toukokuussa 2018 ensimmäinen maa, jonka kanssa Airbnb sopi tietojen automaattisesta luovuttamisesta paikallisille veroviranomaisille. Näin verot tulevat maksetuiksi oikein. Kaupunkiveron maksamisesta oli aiemmin tehty kaupunki- tai aluekohtaisia sopimuksia muuallakin, etenkin Yhdysvalloissa. Lisäksi Tanskan parlamentti oli aiemmin päättänyt myös rajata, että oman asuntonsa voi vuokrata alustan kautta korkeintaan 70 päiväksi vuodessa.</p>		
Muut mahdolliset kommentinne raporttiluonnoksesta	Voitte kirjoittaa kommenttinne alla olevaan tekstikenttään	

ASIAKASPALAUTTEIDEN MERKITYSTÄ EI AINA KERROTA ASIAKKAILLE

PAM haluaa lopuksi nostaa esiin asiakaspalautteet ja niihin liittyvät haasteet. Teemaa ei käsitellä lainkaan raporttiluonnoksessa, vaikka asiakkailta saatavien palautteiden merkitys on hyvin olennainen monille etenkin kuluttajapalveluja tarjoaville alustoille.

Jakamis- ja alustataloudelle on tyypillistä se, että asiakkaita pyydetään arvioimaan työntekijöitä palvelusuoritusten jälkeen (mm. Uber, siivouspalvelut). Nämä arviointimenetelmät ja mainejärjestelmät vaikuttavat merkittävästi siihen, millaisia mahdollisuuksia työntekijöillä on jatkossa saada työtarjouksia. Pahimmillaan tämä käytäntö on johtanut siihen, että huonon asiakasarvion saaneelle henkilölle ei ole enää osoitettu työtarjouksia – vaikka henkilö ei ole itse voinut vaikuttaa asiakasarvion laatuun (mm. liikenneuhkat). Myöskään asiakkaille ei aina kerrota yksiselitteisesti ja selkeästi, millainen merkitys heidän antamallaan arvioilla on työn tekijöiden asemaan ja heidän saamiinsa korvauksiin (mm. kotisiivoojille maksettavat ylimääräiset lisät) eikä työn suorittaja saa tietoa siitä, miten tietoa kerätään ja miten se vaikuttaa esim. hänelle tuleviin keikkatarjouksiin. Oikeus saada tietoa algoritmeista on eurooppalaisella tasolla jo nostettu esiin keskeisenä haasteena.

Myös alustatalouden palkkausjärjestelmien läpinäkyvyyttä olisi hyvä lisätä. Läpinäkyvyyden lisääminen edistäisi osaltaan yhteiskuntavastuuta sekä alustatalouden toimijoiden kilpailuneutraaliteettia.

KOULUTUSMAHDOLLISUUDET MYÖS ITSENSÄ TYÖLLISTÄJILLE JA ALUSTATYÖNTEKIJÖILLE

Lisäksi olisi tärkeää, että myös itsensä työllistäjille ja alustatyöntekijöille taattaisiin koulutusmahdollisuudet. Kansallisen koulutusrahaston perustaminen voisi olla yksi tapa mahdollistaa suomalaisille aiempaa paremmat ja tasa-arvoisemmat mahdollisuudet elinikäiseen ja ammatillisia valmiuksia kehittävään oppimiseen. Tällaisia työn murroksessa ja muutostilanteissa tukevia koulutusrahastoja on perustettu esimerkiksi Britanniaan ja Tanskaan.