

Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunto aiheesta ”Työmarkkinaosapuolten ja muiden kansalaisyhteiskunnan organisaatioiden rooli ja näkymät työn uusien muotojen yhteydessä”**(puheenjohtajavaltio Viron pyytämä valmisteleva lausunto)**

(2017/C 434/05)

Esittelijä: **Franca SALIS-MADINIER**Toinen esittelijä: **Jukka AHTELA**

Lausuntopyyntö	neuvoston puheenjohtajavaltio Viro, 17.3.2017
Oikeusperusta	Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 304 artikla
Vastaava erityisjaosto	”työllisyys, sosiaaliasiat, kansalaisuus”
Hyväksyminen erityisjaostossa	19.7.2017
Hyväksyminen täysistunnossa	20.9.2017
Täysistunnon nro	528
Äänestystulos	185/2/3
(puolesta / vastaan / pidättyi äänestämästä)	

1. Päätelmät ja suositukset

1.1 ETSK katsoo, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja kaikeantasaisen keskitetyn sopimisen roolin tunnustaminen ja vahvistaminen on nyt tärkeämpää kuin koskaan tänä suurten digitaalisten, ekologisten ja väestörakenteeseen liittyvien mullistusten aikana, sillä ne aiheuttavat suuria muutoksia, jotka kohdistuvat työntekijöihin, työnantajiin ja näiden välisiin työmarkkinasuhteisiin.

1.2 ETSK katsoo, että käynnissä olevat mullistukset ovat niin laajoja, että niiden seurauksia on syytä pohtia yhdessä, laaja-alaisesti ja osallistavasti. Käytettävä menetelmä perustuu kaikeantasoiseen työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun sekä kaikkien sidosryhmien osallistumiseen, jotta voidaan jatkuvasti etsiä uusia tarkoituksenmukaisia ratkaisuja, esittää ehdotuksia ja vaikuttaa tulevaisuuteen.

1.3 Työmarkkinaosapuolten tulee suhtautua selvänäköisesti mullistusten kiihtyvään vauhtiin ja laajuuteen ja pyrkiä päättäväisesti rajoittamaan niiden kielteisiä vaikutuksia. Niiden on oltava vakuuttuneita siitä, että yhteistyötalous voi tuoda mukanaan myönteistä kehitystä ja uusia tilaisuuksia.

1.4 ETSK on vakuuttunut siitä, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tavoitteet ja peruseriaatteet ovat tarkoituksenmukaisia myös uudessa työelämässä. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun, joka käsittää muun muassa työntekijöille tiedottamisen, työntekijöiden kuulemisen ja heidän osallistumisensa, tulee perustua vastavuoroiseen luottamukseen ja kansallisten käytänteiden kunnioittamiseen.

1.5 Komitea on useissa lausunnoissaan vahvistanut työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun keskeisen roolin uusissa työn muodoissa⁽¹⁾. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulla tulee olla merkittävä rooli kaikilla asiaankuuluvilla tasoilla, ja työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta tulee kunnioittaa tinkimättä.

1.6 ETSK katsoo, että kaikkia digitaalitalouden mahdollisuuksia ja haasteita ei pystytä vielä ennakoimaan. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja yhteiskunnallisen vuoropuhelun roolina ei ole vastustaa muutoksia vaan ohjata niitä parhaalla mahdollisella tavalla niin, että voidaan hyödyntää kaikki niiden tarjoamat edut kasvun hyväksi, innovoinnin ja osaamisen edistämiseksi, laadukkaiden työpaikkojen luomiseksi ja sosiaalisen suojelun kestäväpohjaisen ja yhteisvastuullisen rahoituksen turvaamiseksi.

⁽¹⁾ EUVL C 125, 21.4.2017, s. 10, EUVL C 303, 19.8.2016, s. 54 ja EUVL C 13, 15.1.2016, s. 161.

1.7 Kuten ETSK on jo todennut, alustatyöntekijät saattavat jäädä ammattiliittoedustuksen ja keskitetyn sopimisen ulkopuolelle ⁽²⁾. Onkin syytä poistaa esteet Euroopan unionin perusoikeuskirjassa ja ILO:n yleissopimuksissa vahvistettujen perusoikeuksien harjoittamiselta ⁽³⁾.

1.8 Digitaali-aika haastaa perinteiset hallinnointi- ja johtotavat: se edellyttää osallistavaa hallinnointia ja yhteisten pelisääntöjen määrittelyä. Uudessa hallinnointitavassa tulee tarjota mahdollisuuksia palkansaajien näkemysten esittämiselle ja osallistumiselle ongelmien ratkaisuun sekä käytänteiden vaihtamiselle yhteisten kiintopisteiden ja ammattiosaamisen vahvistamiseksi ja henkilöstöresurssien optimoimiseksi innovointiprosessissa ja yritysten kehittämisessä.

1.9 Samaan aikaan ETSK myöntää, että uudet työn muodot, joihin liittyy välikäsien poistuminen ja nopeat, jatkuvat muutokset, edellyttävät työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun rakenteiden ja menetelmien mukauttamista.

1.10 ETSK kehottaa kunnioittamaan niiden työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta, jotka ovat sitoutuneet keskitetyn sopimisen kautta etsimään innovatiivisia työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun muotoja ja ratkaisuja niin perinteisten yritysten kuin digitaalitalouden yritysten työnantajien ja työntekijöiden tarpeisiin.

1.11 ETSK esittelee tässä lausunnossa ensimmäisiä kokemuksia, vastauksia ja innovatiivisia ratkaisuja, ammattijärjestöjen käytänteitä ja keskitetyn sopimisen tuloksia, joissa vastataan näihin muutoshasteisiin.

1.12 ETSK toteaa, että digitalisaatio ja sen vaikutukset työelämään täytyy ottaa EU-tason ja kaikkien jäsenvaltioiden painopisteeksi ja keskeiseksi työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun kysymykseksi. ETSK suosittelee seuraavia toimenpiteitä:

- Seurataan digitalisaation kehitystä, suuntauksia, uhkia ja mahdollisuuksia ja niiden vaikutuksia työmarkkinasuhteisiin, työoloihin ja -ehtoihin sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun.
- Lisätään työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tehokkuutta ja tarkoituksenmukaisuutta työelämän kehitysvaiheissa soveltuvin keinoin, kuten jakamalla tietoa, toteuttamalla ennakoivia tutkimuksia, vaihtamalla hyviä käytänteitä ja luomalla asianmukainen oikeudellinen ja muu toimintakehys.

1.13 Työelämän suuret mullistukset nostavat esiin myös kysymyksen yhteistyön lisäämisestä työmarkkinaosapuolten ja muiden kansalaisyhteiskunnan organisaatioiden välillä. ETSK on jo ilmoittanut, että on tehtävä selvä ero työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja kansalaisvuoropuhelun välillä, mutta vaikka niitä ei voida yhdistää, ei niitä silti pitäisi kokonaan eristää toisistaan ⁽⁴⁾. Yksi tässä lausunnossa mainituista aloitteista ovatkin hallitusten tasolla käytävät laajat neuvottelut, joissa yleisluonteisiin digitaalitalouden kokonaisvaikutuksia käsitteleviin keskusteluihin osallistuu myös muita kansalaisyhteiskunnan sidosryhmiä.

2. Johdanto

2.1 Kuten vuonna 1985, jolloin työmarkkinaosapuolille ja niiden vuoropuhelulle annettiin oikeutus ja merkittävä rooli Euroopan yhdyntymishankkeessa, ETSK suosittaa tänä suurten mullistusten aikana, että vahvistetaan työmarkkinaosapuolten roolia kaikilla tasoilla ja tunnustetaan samalla kansalaisyhteiskunnan edustajien rooli.

2.2 Hajanaisen työnteon uudet muodot ja epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen edellyttävät, että työntekijöiden osallisuus varmistetaan lisäämällä tiedotusta ja kuulemista ja että työehtosopimus-oikeuksia ja työaikaan ja sosiaalisiin oikeuksiin liittyviä sääntöjä mukautetaan ⁽⁵⁾.

⁽²⁾ EUVL C 303, 19.8.2016, s. 54.

⁽³⁾ Perusoikeuskirjan 12 ja 28 artikla ja ILO:n yleissopimukset nro 87 ja 98. Ks. myös jäljempänä kohta 3.2 ja sitä seuraavat kohdat.

⁽⁴⁾ EUVL C 458, 19.12.2014, s. 1.

⁽⁵⁾ Tämän tunnusti Marianne Thyssen kesäkuussa 2016 järjestetyssä ETU:n ja EAY:n yhteiskonferenssissa, jossa käsiteltiin uudenlaisen työelämän muokkaamista

3. Alustatyön todellisuus

3.1 Eurobarometrin ⁽⁶⁾ mukaan 17 prosenttia eurooppalaisista käyttää digitaalisia alustoja, asiakkaina ja työntekijöinä. He ovat pääosin korkeasti koulutettuja kaupunkilaisia. Näiden kansalaisten joukosta vain 5 prosenttia työntekijöistä tarjoaa säännöllisesti palveluja ja työtä alustoilla; 18 prosenttia tekee näin satunnaisesti. Päätoiminen alustatyö on siis vielä harvinaista, mutta se on yleistymässä. Sen sijaan digitaalitalouden ja tekoälyn vaikutukset työskentelyyn perinteisissä yrityksissä ovat paljon merkittävämpiä, ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa onkin alustatyötä väheksymättä keskityttävä näihin kehitysuuntauksiin, jotka muuttavat perinpohjaisesti työn luonnetta ja organisointia.

3.2 ETSK kehottaa tutkimaan joukkotyöntekijöiden (crowd-workers) ja muiden uusien työsuhtemuotojen sopimus-asemaa sekä välikäsille kuuluvia velvoitteita työehtoneuvottelua ajatellen. Täsmennykset näiden työnteon muotojen sekä sovellettavien vero- ja sosiaaliturvajärjestelmien osalta ovat tarpeen.

3.3 ETSK suosittelee, että Euroopan komissio, OECD ja ILO laativat yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa tarkoituksenmukaiset määräykset verkkotyötä tekevien sekä muissa uudenaikaisissa työsuhteissa työskentelevien ihmisarvoisista työoloista ja suojelusta. ETSK katsoo, että EU-tason lähestymistapa olisi hyödyllinen, vaikkakin suurin osa toimista tulee toteuttaa valtiollisella, toimialakohtaisella tai työpaikkakohtaisella tasolla ⁽⁷⁾.

3.4 ETSK on erityisen huolissaan digitaalialan työntekijöiden jäämisestä ammattiliittoedustuksen ja keskitetyn sopimisen ulkopuolelle. Tällöin voitaisiin soveltaa kilpailusääntöjä itsenäisiin ammatinharjoittajiin, jotka ovat todellisuudessa vastaavassa asemassa kuin palkansaajat. Tämän vuoksi on tutkittava tapauskohtaisesti, minkälainen asema asianomaisilla työntekijöillä on, ja jos kyse on palkkatyöstä, on poistettava esteet, joiden vuoksi nämä työntekijät jäävät keskitetyn sopimisen ja ammattiliittoedustuksen ulkopuolelle ⁽⁸⁾.

4. Digitaalitalous ja tärkeimmät aiheet työmarkkinaosapuolten vuoropuhelussa

4.1 ETSK katsoo, että työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun keskeisiä aiheita digitalisoitumisen aikakautena ovat työllisyys, ammatilliset siirtymät, elinikäinen oppiminen ⁽⁹⁾ ja erityisesti ammatillinen koulutus, sosiaalinen suojele ja sen rahoituksen pysyvyys ⁽¹⁰⁾, työolot ja -ehdot sekä palkkaus ja tulojen varmuus.

5. Työllisyys ja ammatillinen koulutus

5.1 Työllisyyden laadullista ja määrällistä kehitystä digitaalsiirtymän seurauksena on vaikeaa ennustaa, varsinkin kun vaikutukset voivat vaihdella ajoittain ja ammateittain.

5.2 Työmarkkinaosapuolten tulee silti ennakoita nämä kehitysvaiheet, jotta työntekijöiden osaaminen voidaan mukauttaa vastaamaan tulevaisuuden ammatteja ⁽¹¹⁾. Elinikäinen oppiminen ja digitaalisten taitojen sisällyttäminen siihen on ensisijaisen tärkeää. Eräissä jäsenvaltioissa taataan vähimmäisoikeus palkalliseen opintovapaaseen. Tulisi tarkastella, onko tämä työntekijöiden ja työnantajien kannalta järkevä väline koulutustarpeen mukauttamiseksi ja tarvitaanko EU-tason toimia näiden kokemusten yleistämiseksi EU:ssa ⁽¹²⁾.

6. Sosiaalinen suojele

6.1 Sosiaaliturvajärjestelmien toimintatapa on tutkittava ja tarvittaessa mukautettava, sillä ne on suunniteltu yhtäjaksoisille työurille, jotka ovat yhä harvinaisempia. Osa-aikaista työtä tekevien eurooppalaisten määrä on lisääntynyt kymmenessä vuodessa 11 miljoonalla (määrä on nykyisin 44 miljoonaa), ja määräaikaisen työsuhteen tehneiden työntekijöiden määrä on noussut yli 3 miljoonalla (yhteensä 22 miljoonaa) ⁽¹³⁾.

⁽⁶⁾ Flash Eurobarometer 438, 2016

⁽⁷⁾ EUVL C 303, 19.8.2016, s. 54.

⁽⁸⁾ EUVL C 303, 19.8.2016, s. 54.

⁽⁹⁾ ETSK:n lausunto aiheesta "Taidot / työn uudet muodot" (katso tämän virallisen lehden sivu 36.).

⁽¹⁰⁾ Alustatyön verotuksen ja sosiaaliturvamaksujen mukauttamisen tarpeesta ks. EUVL C 13, 15.1.2016, s. 161.

⁽¹¹⁾ ETSK:n lausunto aiheesta "Taidot / työn uudet muodot" (katso tämän virallisen lehden sivu 36.).

⁽¹²⁾ EUVL C 13, 15.1.2016, s. 161.

⁽¹³⁾ Pohdinta-asiakirja Euroopan sosiaalisesta ulottuvuudesta, huhtikuu 2017.

6.2 EU:n ja jäsenvaltioiden on turvattava sosiaalisen suojelun järjestelmien kestävyys finanssi- ja veropoliittisin valinnoin, ja nämä aiheet kuuluvat työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun piiriin.

7. Alaisuussuhteen oikeudellinen kehitys

7.1 ETSK on todennut lausunnossaan⁽¹⁴⁾, että työn määritelmää ja palkkatyön ja itsenäisen ammatinharjoittamisen rakenteellista erottelua tulee kehittää oikeudellisesti, jotta digitaalitalouden työntekijät eivät jää ilman suojelua. ETSK vaatii, että digitaalitalouden rooleja ja työsuhteita täsmennetään, jotta kaikilla työtä tekevillä on asianmukaiset oikeudet ja sosiaalinen suojelu. Työmarkkinaosapuolilla on keskeinen rooli sen varmistamisessa, että tämä prosessi johtaa myönteiseen, oikeudenmukaiseen ja pysyvään tulokseen ja että kaikki oikeuksien ja suojelun harmaat alueet poistuvat.

8. Vaikutukset työntekoon

Digitalisaatio vaikuttaa syvästi sekä olemassa oleviin organisaatioihin että uusiin toimijoihin. Digitalisoinnin vaikutukset työmenetelmiin ovat nähtävissä voimakkaasti kasvavana ilmiönä: tästä on osoituksena esimerkiksi etätöiden nopea yleistyminen monilla aloilla. Eurofoundin äskettäisen tutkimuksen mukaan kaikissa EU28-maissa keskimäärin noin 17 prosenttia palkansaajista tekee etätöitä tai liikkuvaa työtä tieto- ja viestintäteknologiaa hyödyntäen⁽¹⁵⁾.

8.1 Etätöntekijöiden ja liikkuvien työntekijöiden määrän kasvu pakottaa työmarkkinaosapuolet etsimään uusia keinoja ja innovatiivisia tapoja saavuttaa nämä työntekijät, jotka eivät ole enää fyysisesti yrityksen toimitiloissa.

9. Työnteon seuraaminen ja valvonta

9.1 Tieto- ja viestintäteknikat ja digitalisaatio tarjoavat osalle työntekijöistä mahdollisuuksia itsenäiseen työnteon ajan- ja paikanhallintaan (koska työn arviointi perustuu tuloksiin eikä niinkään työssä vietettyyn aikaan), mutta toisille tieto- ja viestintäteknologia merkitsee työn lisääntynyttä tarkkailua ja valvontaa.

9.2 Työmarkkinaosapuolten tulee vuoropuhelun kautta ratkaista nämä haasteet kaikkien asianomaisten työntekijöiden kollektiivisten etujen suojelemiseksi ja työn laadun turvaamiseksi.

10. Jatkuvasti tavoitettavissa olevat työntekijät ja terveysriskit

10.1 Vaikka tieto- ja viestintäteknologian lisääntyvä käyttö voi tarjota osalle työntekijöistä mahdollisuuden itsenäiseen työskentelyyn ja työ- ja yksityiselämän parempaan yhteensovittamiseen, huonosti hallittuna se on myös terveysriski. Stressaantuneiden ja uupuneiden työntekijöiden määrän lisääntyminen on huolestuttava ja kallis tosiasia, johon täytyy löytää ratkaisuja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun keinoin. Komissio on esittänyt osana Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilariin liittyvää toimenpidepakettia ehdotuksen direktiiviksi, jonka aiheena on työssäkäyvien vanhempien ja omaisiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen⁽¹⁶⁾.

10.2 Tieto- ja viestintäteknologia voi myös hämärtää työ- ja yksityiselämän välistä rajaa⁽¹⁷⁾. Tarvitaan laajaa vuoropuhelua, jotta työntekijöiden ei tarvitse olla jatkuvasti tavoitettavissa ja jotta he saavat koulutusta tieto- ja viestintäteknologian hyödyntämiseksi tehokkaasti, sekä uusia oikeuksia, jollainen on esimerkiksi Ranskassa äskettäin tunnustettu oikeus olla tavoittamattomissa.

11. Työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon

11.1 Digitalisaation tietyille työntekijöille tarjoama lisääntynyt itsenäisyys muodostaa haasteen yrityksille, niiden hallintoelimiille ja hallinnoinnille sekä yritysten perinteisille hallintamenetelmille ja hierarkkisille rakenteille. Nämä kehityssuuntaukset edellyttävät uusia työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun, tiedotuksen, kuulemisen ja työntekijöiden vahvan osallistumisen muotoja. Työntekijät voivat itsekkin edistää innovatiivisten käytänteiden luomista ja yrityksille ja sen sidosryhmille hyödyllisiä kehitysprosesseja.

⁽¹⁴⁾ EUVL C 75, 10.3.2017, s. 33.

⁽¹⁵⁾ ”Työskentely milloin ja missä tahansa sekä sen vaikutus työelämään”, Eurofound, 2017.

⁽¹⁶⁾ Komission tiedonanto ”Työssäkäyvien vanhempien ja omaisiaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen tukemista koskeva aloite”, huhtikuu 2017.

⁽¹⁷⁾ Ks. Eurofoundin tutkimus ”Työskentely milloin ja missä tahansa sekä sen vaikutus työelämään”, 2017.

11.2 ETSK katsoo tässä tilanteessa, että työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien parantaminen ja laajempi osallistuminen päätöksentekoeleimiin on välttämätöntä. Työntekijöiden ja ammattijärjestöjen luottamus ja panos kaikilla tasoilla ja kaikissa asiaankuuluvissa tahoissa – myös paikallistasolla ja/tai hallintoneuvostoissa ja hallituksissa – on keskeisen tärkeä. Niiden osallistuminen kehityksen ennakoimiseen, hallinnointiin ja päätöksiin, jotka koskevat näitä muutoksia, on olennaisen tärkeää, jotta voidaan käsitellä digitaalisten mullistusten vaikutuksia ja luoda innovointimyönteinen ilmapiiri ja kulttuuri. Eurofoundin selvityksen mukaan valtaosa yritysjohtajista on vakuuttunut siitä, että työntekijöiden osallistuminen yritysten valintoihin on kilpailuetu⁽¹⁸⁾.

11.3 ETSK:n mielestä on välttämätöntä, että uusissa työn organisointitavoissa otetaan huomioon asianmukaiset työntekijöiden kuulemisen ja työntekijöille tiedottamisen muodot. Työmarkkinaosapuolten olisi niin kansallisella tasolla kuin yrityksissä löydettävä parhaimmat ratkaisut osapuolten osallistumisen takaamiseksi.

12. Digitaaliloutta käsittelevän työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ensimmäiset tulokset jäsenvaltioissa: periaatteita ja hyviä käytänteitä

12.1 Muutamien jäsenvaltioiden hallitukset ovat aloittaneet vuoropuhelun digitalisaation vaikutuksista ja haasteista. Siihen ovat osallistuneet ammattiliitot, työnantajat, tutkijat ja kansalaisyhteiskunnan edustajat.

12.2 ETSK esittelee tässä eräissä maissa uusien työn muotojen ennakoimiseksi toteutettuja aloitteita. Aloitteisiin ovat osallistuneet työmarkkinaosapuolet ja kansalaisyhteiskunnan tahot, myös nuorisojärjestöt ja köyhyyden torjuntaan osallistuvat järjestöt.

12.2.1 Saksa julkaisi vuonna 2015 edelläkävijänä vihreän kirjan nimeltä ”Työ 4.0 – Keksitään työ uudelleen”, joka pohjusti tietä työmarkkinaosapuolten ja muiden sidosryhmien vuoropuhelulle digitaalitalouden toteuttamisesta.

12.2.2 Ranskassa perustettiin vuonna 2015 digitaalitalouden kansallinen neuvosto ja julkaistiin nk. Mettling-raportti. Raportissa esitetään suosituksia yrityksille, ja sen laatimiseen osallistuivat ammattiliitot, työnantajat ja kansalaiset.

12.2.3 Tällaisia hallitusten alulle panemia ja yhdessä työmarkkinaosapuolten, tiedemaailman ja kansalaisyhteiskunnan edustajien kanssa toteutettavia aloitteita on toteutettu myös Itävallassa, Suomessa, Ruotsissa, Portugalissa, Italiassa, Espanjassa, Unkarissa ja Tanskassa.

ETSK katsoo, että monien sidosryhmien kesken käydyin vuoropuhelun tulokset tulee vahvistaa EU:n tasolla ja että esiin nousseet tarpeet ja ongelmat tulee ottaa huomioon EU-tason aloitteissa yhdenmukaisen viitekehyksen edistämiseksi.

13. Työmarkkinaosapuolet ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja ammattiyhdistystoiminnan teemojen kehittyminen digitalisaation seurauksena

13.1 Monissa jäsenvaltioissa on toteutettu kokeiluja, joista ETSK esittelee seuraavassa muutamia: ne osoittavat, että ammattiyhdistyskäytänteet ovat kehittyneet ja uusia oikeuksia on syntynyt uusien työn muotojen käsittelevien kollektiivisten neuvottelujen tuloksena.

13.2 Ranskassa on tunnustettu kaksi uutta oikeutta: ensimmäinen niistä on työläinsäädäntöön elokuussa 2016 kirjattu oikeus olla tavoittamattomissa (droit à la déconnexion). Se on vastaus rajattoman, kaikkialla tehtävän työn riskeihin. Kyse on tieto- ja viestintäteknologiaa hyödyntäville työntekijöille turvatusta mahdollisuudesta olla olematta jatkuvasti tavoitettavissa.

13.3 Tavoittamattomissa olemisen oikeus pannaan täytäntöön yritysten tasolla käydyin työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tuloksena yritys- tai toimialakohtaisissa työehtosopimuksissa. Muutamissa yrityksissä on myös neuvoteltu etätöitä ja liikkuvaa työtä koskevista sopimuksista. Erään televiestintäkonsernin työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat lisäksi vuonna 2016 ensimmäisenä Euroopassa digitalisaatiosopimuksen. Siinä sovitaan muun muassa komitean perustamisesta työmarkkinaosapuolten kanssa ennakoimaan uusia taitoja, joita palkansaajat tulevaisuudessa tarvitsevat digitaalisen kehityksen tasalla pysymiseksi.

13.4 Toinen uusi Ranskassa vahvistettu oikeus on henkilökohtainen työllisyystili (compte personnel d'activité). Sellaisen saavat kaikki työntekijät (palkansaajat, itsenäiset ammatinharjoittajat ja näennäisesti itsenäiset työntekijät sekä alustatyöntekijät), ja he voivat kartuttaa yhdelle siirrettävälle tilille oikeutensa koulutukseen, sosiaalihuoltoon, työttömyys-turvaan ja eläkkeeseen.

⁽¹⁸⁾ ”Työn organisointi ja työntekijöiden osallistuminen Euroopassa”, 2013, ks. myös EUVL C 161, 6.6.2013, s. 35.

13.5 Myös innovatiivisia ammattiyhdistyskäytänteitä on syntymässä: eräät ammattiyhdistykset ovat perustaneet itsenäisille ammatinharjoittajille alustan, joka tarjoaa heille soveltuvia uusia palveluja, kuten sairausvakuutuksen, sosiaalihuoltotakeita ja oikeudellisia palveluja.

13.6 Saksalainen ammattiliitto IG Metall ja ruotsalainen ammattiliitto Unionen solmivat näissä maissa kesäkuussa 2016 kumppanuussopimuksen seuratakseen ja arvioidakseen digitaali-alustoilla tehtävää työtä, jotta voidaan ennakoita uuden talouden mukanaan tuomia muutoksia ja kehittää digitaalisia ammattiyhdistysviestinnän välineitä itsenäisten ammatinharjoittajien ja joukkotyöntekijöiden (*crowd-workers*) järjestäytymisen mahdollistamiseksi. Tähän tarkoitukseen perustettu ammattiyhdistysalusta on monikansallinen ja tarkoitettu työntekijöille yli valtiollisten rajojen. Saksassa on myös tehty liikkuvaa työtä koskeva toimialakohtainen sopimus, jossa otetaan huomioon uudet työnteon tavat: etätyö, liikkuva työ ja kotona tehtävä työ.

13.7 Italiassa ammattiliitot ovat neuvotelleet eräissä yrityksissä epätyypillisiä työsuhteita koskevia sopimuksia, joissa sovitaan sosiaaliturvasta ja sairausetuuksista, jotka tähän asti oli varattu vain perinteisille palkansaajille, sekä soveltuvasta oikeusavusta.

13.8 Tanskassa sekä monissa muissa Euroopan unionin maissa ja Yhdysvalloissa ammattiliitot ovat kritisoineet laajasti uusia digitaalisen työn muotoja, sillä ne jäävät perinteisillä aloilla voimassa olevan työolainsäädännön ja verovelvoitteiden ulkopuolelle. Kuljetusyhtiö Uber, joka on alustatyön symboli, on ollut digitaalitaloudesta käydyin keskustelun ytimessä. Kysymyksenä on ollut Uber-kuljettajien luokittelu työsuhdetyöntekijöiksi, jolloin Uber olisi velvollinen ilmoittamaan nämä virallisina työntekijöinä, maksamaan työnantajamaksut ja kunnioittamaan työolainsäädäntöä⁽¹⁹⁾. Ammattijärjestöjen tavoitteena on muun muassa neuvotella alustatyöntekijöiden puolesta vähimmäispalkoista, algoritmeissa käytettyjen, arvosteluihin ja arviointeihin vaikuttavien kriteerien avoimuudesta sekä kunnollisista työoloista ja -ehdoista⁽²⁰⁾.

13.9 Alankomaissa myös joustavissa tai ”itsenäisissä” työsuhteissa olevat työntekijät ovat alkaneet järjestäytyä.

13.10 Euroopan laajuinen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu metallialalla johti digitalisaation vaikutuksia ja toteutettavia toimia koskevaan yhteiseen kantaan⁽²¹⁾, jonka allekirjoittivat IndustriAll-ammattiliitto ja työnantajajärjestö CEEMET.

13.11 Euroopan tasolla BusinessEurope, UNI Europa, CEEP ja UEAPME ovat allekirjoittaneet yhteisen julistuksen digitalisaation vaikutuksista työelämässä. Siinä korostetaan suuria haasteita, jotka EU:n johtavilla tahoilla ja työmarkkinaosapuolilla on ratkaistavanaan⁽²²⁾.

Bryssel 20. syyskuuta 2017.

*Euroopan talous- ja sosiaalikomitean
puheenjohtaja
Georges DASSIS*

⁽¹⁹⁾ Englannissa Uber on tuomittu asiassa Y Aslam, J Farrar et al. vastaan Uber. Uber on valittanut tuomiosta.

⁽²⁰⁾ Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, ETUI:n työasiakirja 2016.02; ”ReformsWatch”, ETUI:n verkkotiedotuspalvelu, 2016; Trade unions must organise people working through platforms, Gunhild Wallin, kesäkuu 2016; *Digitalisation and working life: lessons from the Uber cases around Europe*, Eurofound, tammikuu 2016.

⁽²¹⁾ *An IndustriAll Europe & CEEMET joint position*, 8. joulukuuta 2016.

⁽²²⁾ Statement of the European Social Partners on digitalisation, allekirjoitettu sosiaalialan kolmikantahuippukokouksessa 16. maaliskuuta 2016.