



jamk

Sosiaalinen vastuullisuus alustatalou- dessa toimivissa kuljetuspalveluissa

Jari Marttinen

Opinnäytetyö, AMK

Marraskuu 2021

Tekniikka

Logistiikka

Jari Marttinen

Sosiaalinen vastuullisuus alustataloudessa toimivissa kuljetuspalveluissa

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Marraskuu 2021, 55 sivua.

Tekniikan ala. Logistiikan tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

Tiivistelmä

Alustatalous ja digitaalisuus ovat nykypäivän kasvavia megatrendejä, ja alustatalous on nopeasti vakiintunut liiketoiminnan organisointimalli. Alustatalouden nopea kehitys on kuitenkin tuonut tullessaan myös haasteita.

Tehtävänä oli tutkia kirjallisuuskatsausta käyttäen, kuinka sosiaalinen vastuullisuus kuljetuspalveluita tuotavissa digitaalisessa alustataloudessa toimivissa yrityksissä toteutuu. Tavoitteena on tarkastella, miten sosiaalinen vastuullisuus toteutuu Suomessa ja kuinka se toteutuu muissa verrokkimaissa, kuten Euroopan Unionin jäsenvaltioissa.

Myös työntekijän asemaa alustataloudessa toimivassa yrityksessä tarkastellaan. Lainsäädäntö ei ole työntekijän työoikeudellista asemaa tarkasteltaessa yksiselitteinen, eikä selkeää määritelmää sille, milloin työntekijä on työsuhteessa ja milloin yrittäjä ole olemassa. Myöskään ennakkopäätöksenä toimivaa oikeuskäytäntöä asiasta ei ole olemassa.

Tutkimuksessa tarkastellaan myös kuljetuspalveluita tarjoavien yritysten palveluksessa olevien henkilöiden omia mielipiteitä omasta työoikeudellisesta asemastaan, ansiotasosta sekä siitä, kuinka tyytyväisiä he ovat omaan työhönsä ja asemaansa.

Tuloksena on, että suurin osa alustataloudessa toimivissa kuljetusyrityksissä työskentelevistä haluaa pysyä yrittäjänä sekä ovat tyytyväisiä omaan asemaansa ja ansiotasoonsa. Tämän lisäksi lainsäädännössä on selkeitä puutteita, mitkä tulee korjata, jotta kuljetuspalveluissa työskentelevien työoikeudellinen asema selkiytyy.

Avainsanat (asiasanat)

Lainsäädäntö, vastuullisuus, kuljetuspalvelut, alustatalous, työtyytyväisyys, ansiotaso.

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Jari Marttinen

Social responsibility in transport services on the platform economy

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, November 2020, 55 pages

Logistics. Degree Programme in Technology. Bachelor's thesis.

Permission for web publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The platform economy and digitalization are growing megatrends today, and the platform economy is quickly established business organization model. However, the rapid development of the platform economy has also brought some challenges.

The task was to study, using a literature review, how social responsibility in companies operating in the digital platform economy that provides transport services is implemented. The aim is to examine how social responsibility is implemented in Finland and how it is implemented in other comparison countries, such as the Member States of the European Union.

Also the position of the employee in a company operating in the platform economy is examined. Legislation is not unambiguous when it comes to an employee's employment status, and there is no clear definition of when he or she is an employee or entrepreneur. There is also no case law on the matter.

The study also examines the own opinions of persons employed by transport service companies about their own employment status, level of earnings and how satisfied they are with their own work and employment status.

The result is that most of the people working in platform economy at transport services want to remain an entrepreneur and are satisfied with their own position and level of earnings. In addition, there are clear lack on the legislation that need to be fixed in order to clarify the employment status of transport workers.

Keywords/tags (subjects)

Legislation, responsibility, transport services, platform economy, job satisfaction, level of earnings.

Miscellaneous (Confidential information)

Sisältö

1	Johdanto	6
2	Tutkimusmenetelmä	7
2.1	Tutkimuksen lähtökohta	7
2.2	Aineiston hakumenetelmä	8
2.3	Aineiston luotettavuus	8
3	Digitaalinen alustatalous	9
3.1	Digitaalinen alustatalous käsitteenä	9
3.2	Suomessa alustataloudessa toimivia kuljetusyrityksiä	13
3.2.1	Foodora.....	14
3.2.2	Wolt	14
3.2.3	Uber	14
3.2.4	Muita yrityksiä	15
4	Sosiaalinen vastuullisuus	15
4.1	Yrityksen yhteiskuntavastuu	15
4.2	Sosiaalinen vastuullisuus.....	18
4.3	Työntekijän asema	19
5	Lähetit lainsäädännön näkökulmasta	23
5.1	Lähetin oikeudellinen asema Suomessa	23
5.2	Oikeuskäytäntö ulkomailla.....	26
5.3	Lainsäädännön kehittämishankkeet	27
6	Tulokset	28
6.1	Lähettiläisten työtyytyväisyys.....	28
6.1.1	Työtyytyväisyys alustataloudessa yleisesti.....	28
6.1.2	Työtyytyväisyys kuljetusyrityksessä.....	29
6.2	Ansiotaso	34
6.2.1	Alustataloudessa toimivien ansiotaso yleisesti	34
6.2.2	Ansiotaso kuljetusyrityksessä	36
6.2.3	Ansiotaso ja verotus	38
6.3	Lähettiläisten asema muualla maailmassa	42
7	Johtopäätökset	43
	Lähteet	45
	Liitteet	53
	Liite 1. IPSE:n matriisi itsensä työllistäjän määrittämiseksi	53

Liite 2. Palkan, yrittäjätulon ja verotuksen vertailu	55
---	----

Kuviot

Kuvio 1. Digitaalinen alustatalous yleisesti	11
Kuvio 2. Digitaalinen alusta työvoiman näkökulmasta	12
Kuvio 3. Yritysvastuun TBL-malli	17
Kuvio 4. Kevytyrittäjien määrän kehitys	21
Kuvio 5. Woltin lähettien tyytyväisyys	30
Kuvio 6. Tyytyväisyys yhteistyöhön Woltin kanssa	31
Kuvio 7. Suositteletko lähettin työtä muille	32
Kuvio 8. Työskentelisivätkö lähetit jatkossa yrittäjänä vai työsuhteessa	33
Kuvio 9. Perustelut yrittäjänä toimimiselle.....	33
Kuvio 10. Miksi pidät työskentelystä Wolt:lla.....	34
Kuvio 11. Lähettin keskimääräinen tuntiansio.....	36
Kuvio 12. Lähettien tyytyväisyys palkkaukseen	38

Taulukot

Taulukko 1. YEL-maksun vakuutusmaksuprosentit 2021.	40
Taulukko 2. Tulosten vertailu eri tulotyypeittäin.....	42

1 Johdanto

Alustatalous ja digitaalisuus ovat nykypäivän kasvavia megatrendejä. Alustatalous on nopeasti vaikiintunut liiketoiminnan organisointimalli, minkä on mahdollistanut internetin nopea kehittyminen. Tietokoneiden ja kännyköiden yleistyessä digitaalisuus on läsnä kaikkialla, niin yrityksissä, julkisissa palveluissa kuin kansalaisilla. Hyvänä esimerkkinä alustatalouden kasvamisesta on se, että New Yorkin pörssin 20 suurimmasta yrityksestä jo puolet katsovat kuuluvansa digitaalisen alustatalouden piiriin (Ailisto, Collin, Halén, Hiekkänen, Hyytinen, Juhanko, Kiuru, Korhonen, Kääriäinen, Mäntylä, Ruutu, Seppälä, Parviainen & Talvitie 2016, 11).

Myös Suomessa on pohdittu, kuinka voidaan edistää digitaalisiin alustoihin perustuvan liiketoiminnan kasvua. Valtioneuvoston on julkaisussaan (Ailisto ym. 2016, 11) pohtinut, kuinka alustatalouden tuomia haasteita tulisi käsitellä lainsäädännössä. Kuten valtioneuvoston julkaisusta ilmenee, Suomessa tarvitaan useita toimia digitaalisessa alustataloudessa toimivien yritysten kehittämiseksi ja kilpailukyvyyn parantamiseksi sekä työntekijä – yrittäjä -aseman selkiyttämiseksi. Tähän liittyy erittäin suurelta osin alustataloudessa toimivien yritysten sosiaalinen vastuullisuus ja siihen liittyvät haasteet.

Tässä työssä pyritään selvittämään kirjallisuuskatsausta käyttämällä, miten sosiaalinen vastuullisuus kuljetuspalveluita tuottavissa digitaalisessa alustataloudessa toimivissa yrityksissä toteutuu. Tutkimuskysymyksinä, mihin on pyritty saamaan vastauksia, on käytetty:

- Mitä sosiaalisesta vastuullisuudesta joukkoistetuista kuljetuspalveluissa tiedetään aiemman tutkimuksen kautta?
- Miten sosiaalisen vastuullisuuden joukkoistetuissa kuljetuspalveluissa on reagoitu eri maissa (Suomi, Pohjoismaat, EU, muu maailma)?
- Miltä sosiaalinen vastuullisuus joukkoistetuissa kuljetuspalveluissa näyttää EU:n ja Suomen lainsäädännön näkökulmasta?

Tutkimuksen tarkoituksena on koostaa yhteen, miten sosiaalinen vastuullisuus toteutuu Suomessa ja kuina se toteutuu muissa verrokkimaissa kuten Pohjoismaissa, EU:ssa sekä muualla maailmassa.

Kappaleessa 2 esitellään tutkimuksen tutkimusmenetelmä, lähtökohta sekä arvioidaan aineiston luotettavuutta.

Kappaleessa 3 kerrotaan yleisesti mitä digitaalinen alustatalous tarkoittaa sekä esitellään 3 Suomessa digitaalisessa alustataloudessa toimivaa yritystä, joita pidetään työn referenssiyrityksinä. Kappaleessa 4 käsitellään, mitä on yrityksen yhteiskuntavastuu, mitä tarkoitetaan sosiaalisella vastuullisuudella sekä mikä työntekijän asema yleisesti ottaen on alustataloudessa toimivassa yrityksessä.

Kappaleessa 5 tarkastellaan, miten lähettejä ja heidän asemaansa käsitellään lainsäädännön näkökulmasta niin Suomessa kuin ulkomailla. Osiossa tarkastellaan ovatko alustataloudessa toimivat lähetit yrittäjiä vai työntekijöitä, kuinka palkkaus ja verotus toimivat sekä mitä lainsäädäntöhankkeita on meneillään työntekijöiden aseman selkiyttämiseksi ja parantamiseksi. Kappaleessa 6 tarkastellaan itse tutkimuksen tuloksia alustataloudessa yleisesti sekä paneutuen kuljetusyrityksiin vielä tarkemmin. Työn johtopäätökset esitellään kappaleessa 7.

2 Tutkimusmenetelmä

2.1 Tutkimuksen lähtökohta

Tämän työn tutkimusmenetelmä toimii kirjallisuuskatsaus, minkä avulla on analysoitu aiempia tutkimuksia ja artikkeleita, miten sosiaalinen vastuullisuus toteutuu alustataloudessa toimivissa kuljetuspalveluissa Suomessa. Lisäksi selvitetään, miten sosiaaliseen vastuullisuuteen on reagoitu muissa maissa, kuten muissa Pohjoismaissa, EU:ssa sekä muualla maailmassa. Asiaa tarkastellaan myös, miten Suomen ja EU:n lainsäädäntö käsittelee alustataloudessa toimivia kuljetuspalveluita.

Koska sosiaaliseen vastuullisuuteen sisältyy useita eri osa-alueita, on tässä työssä tutkimus rajattu käsittelemään mikä on kuljetuspalveluissa työskentelevien henkilöiden työtyytyväisyys ja ansiotaso alan muuhun ansiotasoon verrattuna. Onko kuljetuspalveluissa työskentelevä henkilö työsuhhteessa vai yrittäjä ja miten lainsäädäntö käsittelee eri työskentelymuotoja sekä onko lainsäädäntöhankkeita mahdollisesti menossa joukkoistettuihin kuljetuspalveluihin liittyen. Mahdolliseen sosiaaliturvan ja alustataloudessa toimimiseen yhteensovittamiseen ei tässä työssä oteta kantaa.

2.2 Aineiston hakumenetelmä

Kirjallisuuskatsauksen materiaalia on haettu englannin- ja suomenkielisenä seuraavista tietokannoista:

- JAMK/JANET
- Google Scholar
- ScienceDirect
- ResearchGate
- Google hakukone.

Hakusanoina on käytetty mm. seuraavia termejä:

- Kuljetuspalvelut
- Alustatalous
- Työntekijän asema
- Crowdsourced delivery
- Crowdsourcing
- Crowd logistics.

Työssä on huomioitu ainoastaan 2000-luvulla tehdyt tutkimukset ja artikkelit.

2.3 Aineiston luotettavuus

Viimeaikaista tutkimusta ja aineistoa alustatalouteen liittyen on hyvinkin saatavilla. Aineiston sisällöt olivat myös hyvin samankaltaista, eikä keskenään ristiriitaista aineistoa ollut suuremmissa määrin. Samat ongelmat ja haasteet olivat aineistoissa esillä riippumatta siitä, missä päin maailmaa, Suomessa, EU-maissa tai muualla, ne olivat kirjoitettu.

Tästä johtuen voidaan todeta, että yleisesti alustataloudesta puhuttaessa tutkimustulokset antavat samanlaisen tuloksen, riippumatta siitä missä päin tutkimus on tehty. Tältä osin aineistoa voidaan pitää hyvinkin luotettavana.

Toisaalta pelkästään alustataloudessa toimiviin kuljetusyrityksiin keskittyvää tutkimusta ja aineistoa on hyvin vähän saatavilla. Uberin osalta tutkimusta on maailmalla tehty huomattavan paljon, mutta Suomesta tällainen tutkimus puuttuu.

Yleisesti ottaen suurin eroavaisuus aineistojen välillä koostui lähinnä kirjoittajan omista poliittisista lähtökohdista, missä näkyi vasemmisto – oikeisto välinen poliittinen jakautuminen. Sama eroavaisuus oli myös työnantaja – työntekijä leirien välillä. Työnantaja – työntekijä ryhmittymien välinen eroavaisuus korostui varsinkin siinä, kuinka epäkohtiin tulisi puuttua ja mitkä olisivat ratkaisuehdotukset.

Yhtenä tutkimuskohteena ollutta kuljetusyrityksissä työskentelevien työtyytyväisyyttä ja palkkatasoa Suomessa, ei pystytä aineiston perusteella täysin luotettavasti selvittämään, sillä näistä ei ole riittävästi luotettavaa tutkimustietoa saatavilla. Woltin osalta on olemassa Woltin oma tutkimus (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettiä ympäri Suomen vastasi) sekä Taloustutkimuksen tekemä puolueeton tutkimus (Taloustutkimus: Wolt-lähettiläisten enemmistö toivoo voivansa jatkaa yrittäjinä), joiden perusteella voidaan katsoa Woltin osalta tulosten olevan luotettavia. Tästä ei voida kuitenkaan vetää suoria johtopäätöksiä, että tulokset olisivat samanlaisia myös muissa kuljetusyrityksissä, sillä nämä tutkimukset ovat keskittyneet ainoastaan Woltin lähettiläisiin.

3 Digitaalinen alustatalous

3.1 Digitaalinen alustatalous käsitteenä

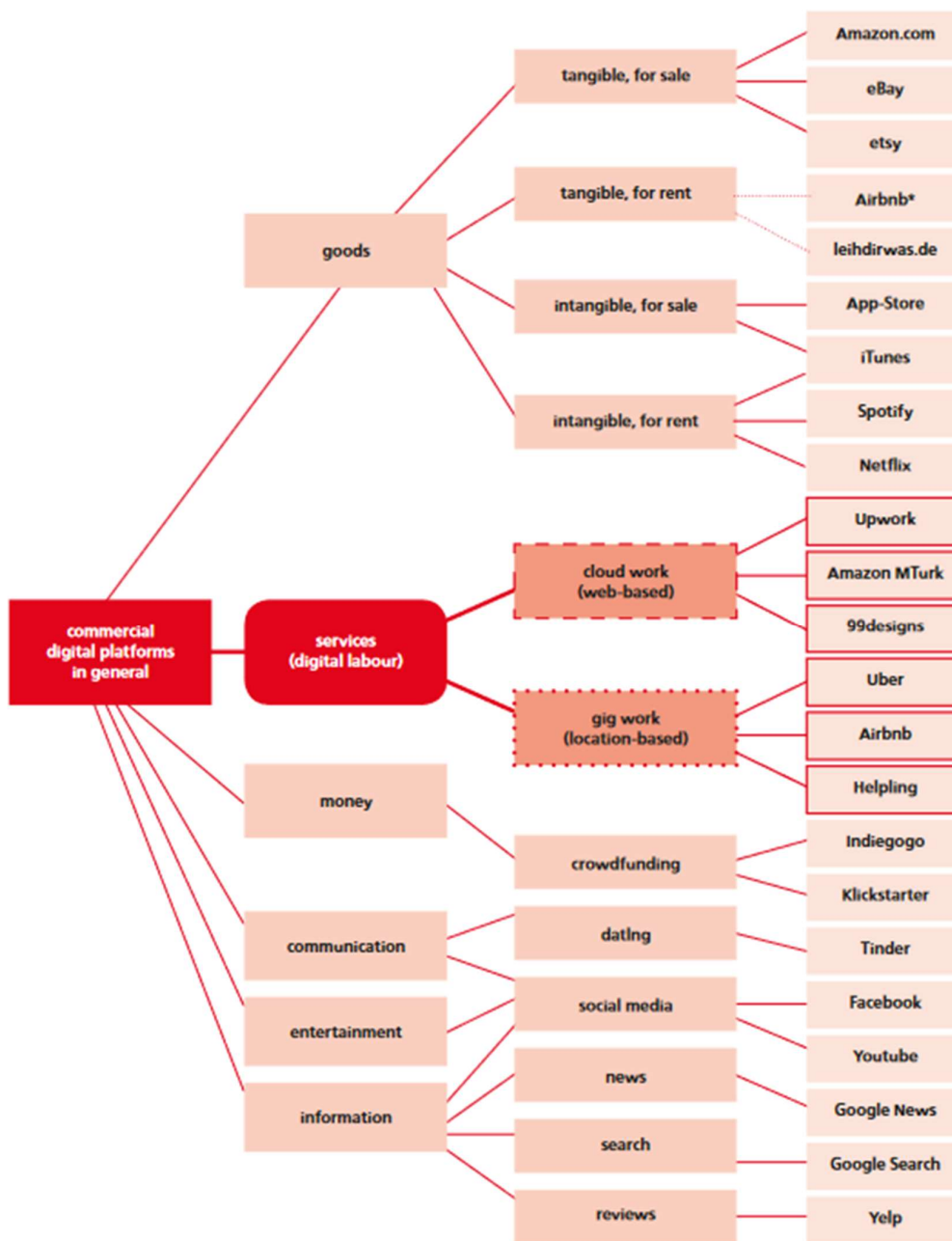
Alustatalous käsitteenä on uusi ilmiö, mikä on kasvanut voimakkaasti viimeisen vuosikymmenen aikana. Mattilan (Mattila, 2019) mukaan vuonna 2015 arvokkaimmiksi start-up yrityksiksi maailmassa arvioiduista yrityksistä 70 prosenttia toimi alustataloudessa. Tähän on vaikuttanut mm. internetin ja mobiililaitteiden käytön kasvaminen, mikä on edellytys digitaalisten alustojen käytölle.

Tilastojen mukaan käytännössä kaikki lapset, nuoret ja työikäiset käyttävät internetiä säännöllisesti asioiden hoitamiseen, viestintään, tiedon hakuun ja medioiden seuraamiseen. Ainoastaan eläkeikäisten joukossa löytyy isompi väestöosuus, joka ei internetiä käytä säännöllisesti. (Väestön tieto- ja viestintätekniikkakäyttö, 2018; EU Kids Online 2020: Tukea verkkolukutaitoihin tarvitaan, 2020)

Digitaalisessa alustataloudesta käytävissä keskustelussa menevät usein termit sekaisin ja on usein epäselvää, mistä oikein puhutaan (Ainsworth 2017, 2; Mattila 2019, 28). Englanninkielisen termit

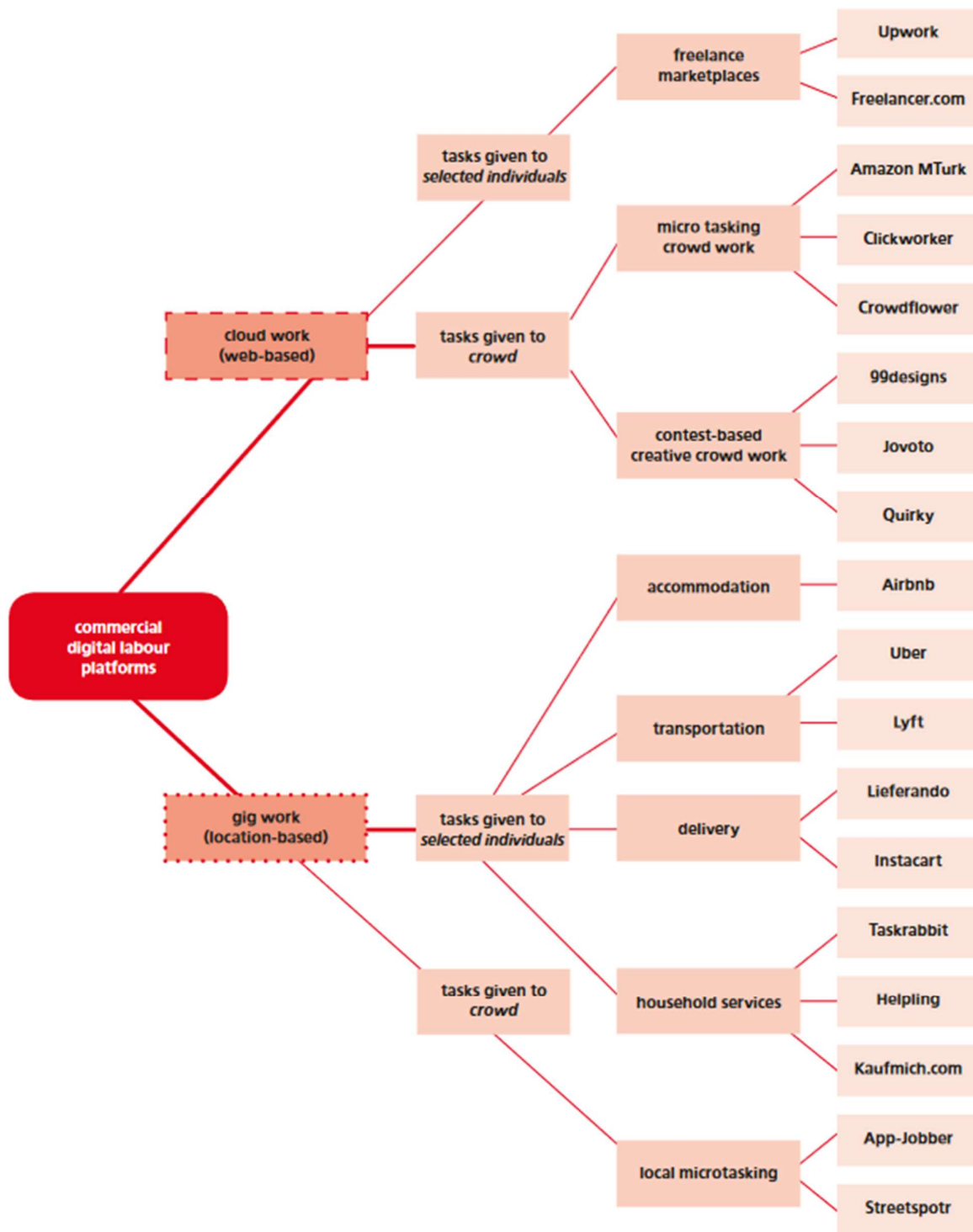
ja niiden suomennokset ”crowd work” = joukkoistaminen, ”gig work” = keikkatyö ja ”cloud work” = verkkotyö eivät kaikilta osin ole yksiselitteisiä. Epäselvyyksien välttämiseksi tässä työssä käytetään seuraavaksi esitettävää terminologiaa ja käsitteistöä.

Yleisesti digitaalinen alustatalous voidaan jakaa pienempiin kokonaisuuksiin, kuten kuviossa 1 on esitetty ja tästä huomaa, kuinka laaja alustatalous käsitteenä kokonaisuudessaan on (Schmidt 2017, 6). Tässä työssä keskitytään kuitenkin vain digitaalisen alustan avulla tarjottavaan työvoimaan.



Kuvio 1. Digitaalinen alustatalous yleisesti (Schmidt 2017, 6)

Toisaalta työvoiman digitaalinen alusta voidaan jakaa kahteen pääosioon, kuten Schmidt esittää kuviossa 2. Tässä kategorisoinnissa voidaan työmarkkina jakaa kahteen pääosa-alueeseen: verkko-työhön (cloud work), mikä toimii verkkoperusteisesti sekä keikkatyöhön (gig work), mikä toimii paikkaperusteisesti. Tätä taas voidaan jakaa vielä kahteen kategoriaan: tehtävät mitkä annetaan yksilölle (tasks given to individuals) ja tehtävät mitkä annetaan joukolle (tasks given to crowd). (Schmidt 2017, 7; Nuutinen 2017, 56–57; Woodcock & Graham 2020, 43; Mattila 2019, 14)



Kuvio 2. Digitaalinen alusta työvoiman näkökulmasta (Schmidt 2017, 7)

Keikkatyöstä puhuttaessa tarkoitetaan siis työtä, mikä tehdään paikkariippuvaisesti joko tarjoamalla rajattua työtehtävää yleisesti joukolle tai yksittäiselle yksilölle. Verkkotyöllä taas tarkoitetaan verkossa tarjottavaa työtä, mikä on paikasta riippumatonta.

Keikkatyö voidaan taas jakaa edelleen Schmidt:n mukaan tehtäviin, mitkä annetaan yksilölle tai tehtäviin, mitkä annetaan joukolle. Yksilölle annettavat työt voidaan tästä vielä jakaa eteenpäin pienempiin osa-alueisiin, kuten lähetti- ja kuljetustyöhön, mihin tässä työssä keskitytään.

Keikkatyöstä puhuttaessa työntekijä voi olla myös palkkasuhteessa työnantajaan tai työn tarjoajaan. Tällaista voi olla esimerkiksi vuokratyö, missä työvuoroja tarjotaan digitaalisen alustan kautta (Tanskanen 2012, 27–33; Top 10 syytä valita vuokratyö). Tärkeintä tässä määrittelyssä on se, että työ on satunnaista eikä vakinaista. Työhön liittyy tilapäisyys, freelance-työ, nollatunti sopimukset tai itsensä työllistäminen. Työntekijän ja työn tarjoajan välillä on ominaisesti riippumaton sopimus, mikä tapahtuu digitaalisten alustojen kautta. (Woodcock ym. 2020, 3–4; Nuutinen 2017, 56–57)

Esimerkkinä tänä päivänä nopeasti yleistyneestä keikkatyöstä on lähettityö. Varsinkin viimevuosina ruoan kuljetus kaupoista sekä valmiiden aterioiden kuljettaminen ravintoloista lähettien toimesta on kasvanut voimakkaasti. Alustataloudessa tehtävä lähettityö menee Schmidt määritelmän mukaan keikkatyön alle, mikäli työntekijä ei ole suorassa työsuhteessa työnantajaan. Tällaisia työntekijöitä ovat mm. pääsääntöisesti ruokakuljetuksia tarjoavien yritysten, kuten Wolt ja Foodora, työntekijät. Toisaalta osa läheteistä toimii palkkasuhteessa työnantajaan, jolloin heidän tekemänsä työ ei ole määritelmän mukaisesti keikkatyötä. Tässä tuleekin erottaa palkkatyö ja keikkatyö toisistaan.

3.2 Suomessa alustataloudessa toimivia kuljetusyrityksiä

Tässä työssä on otettu esimerkkiyrityksiksi 3 Suomessa kuljetusalalla alustataloudessa toimivaa tunnettua yritystä Foodora, Wolt ja Uber.

3.2.1 Foodora

Foodora on Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa toimiva ruoankuljetukseen erikoistunut yritys. Asiakkaat voivat tilata ruokaa paikallisista ravintoloista käyttämällä joko Foodoran internet-sivuja tai mobiiliapplikaatiota. Foodora välittää tilauksen ravintolalle valmistettavaksi, ja annoksen valmistuttua Foodoran lähetti toimittaa sen valittuun osoitteeseen. Lähetteinä toimivat Foodoran lähettikumppanit, mitkä toimivat pääsääntöisesti itsenäisinä yrittäjinä. (Foodora)

Foodoran omistaa saksalainen Delivery Hero, mikä omistaa maailmanlaajuisesti useita vastaavanlaisia yrityksiä yli 50 maassa (Delivery Hero). Delivery Hero Finland:n liikevaihto vuonna 2020 oli 101 M€ ja liikevoitto oli 4,5 M€ tappiollinen (Delivery Hero Finland Oy).

3.2.2 Wolt

Wolt on suomalainen vuonna 2014 perustettu yritys, mikä toimii tällä hetkellä 23 maassa ja tarjoaa palveluita yli 120 kaupungissa. Wolt:lla on oma ruoantoimitusalueensa, mikä toimii joko heidän internetsivujen kautta tai mobiilisovelluksella. Asiakas tilaa ruoan Wolt:n alustan avulla ja joko noutaa sen itse ravintolasta tai antaa sen lähettin tuotavaksi. Wolt on lisännyt valikoimaansa kuljetukset myös ruokakaupoista, vähittäiskaupoista ja muotiliikkeistä. Lähetteinä toimivat Wolt:n lähettikumppanit, mitkä toimivat pääsääntöisesti itsenäisinä yrittäjinä. (Wolt)

Wolt:n liiketoiminta on ollut kasvavaa ja liikevaihto on kasvanut nopeasti, mutta toiminta on kokonaisuudessaan ollut tappiollista. Kasvunopeudesta kertoo, että vuodesta 2018 vuoteen 2020 henkilöstömäärä nousi 78 henkilöstä 312 ja liikevaihto yli nelinkertaistui. Vuonna 2020 Wolt:n liikevaihto oli 164,3 M€ ja liikevoitto oli 44,2 M€ tappiollinen. (Wolt Enterprises Oy)

3.2.3 Uber

Uber on yhdysvaltalainen pörssilistattu kuljetuspalveluita tarjoava yritys, mikä on perustettu vuonna 2009. Uber ylläpitää sovellusalueita, minkä avulla asiakas voi tilata kyydin omalla matkapuhelimellaan. (Uber)

Uber aloitti toiminnan Suomessa vuonna 2014 ja poistui 2017 (Uberpop-tauolle), sillä oikeus katsoi Uber-kuljettajat taksiliikennettä harjoittaviksi kuljettajiksi, mikä oli silloisen lain mukaisesti Suomessa luvanvaraista (Koivuranta 2016). Uber palasi takaisin Suomeen 1.7.2018 uuden liikennepalvelulain tultua voimaan (Vuolteenaho 2018), mikä helpotti alalle vaadittavia vaatimuksia huomattavasti (Toivonen 2018). Uber tarjoaa tällä hetkellä kyytejä Suomessa pääkaupunkiseudulla ja kuljettajina toimivat itsenäiset taksiyrittäjät (Uber).

Uber:n liikevaihto Suomessa vuonna 2020 oli 621 k€ ja liikevoitto 49 k€ (Uber Finland Oy).

Varsinkin taksipalveluissa on ollut uuden liikennepalvelulain voimaantulon jälkeen useita ongelmia, minkä takia hallitus teki eduskunnalle lakiesityksen liikenteen palveluista annetun lain, tieliikennelain sekä ajoneuvolain muuttamisesta (HE 176/2020). Lakimuutoksella on tavoiteltu varsinkin taksiliikenteen turvallisuuden ja laadun parantamista, estää harmaata taloutta sekä lisätä kuluttajien mahdollisuutta matkan hinnan arvioimiseen etukäteen. Kyseiset lakimuutokset ovat astuneet voimaan pääosin 1.5.2021.

3.2.4 Muita yrityksiä

Suomessa kuljetusalalla toimii alustataloudessa myös muitakin yrityksiä, kuin edellä mainitut. Muita tällaisia yrityksiä ovat mm. Fiige, MyXline, Budbee ja Yango, mutta näiden yritysten liikevaihto jää huomattavasti Foodoran ja Woltin lukemista.

4 Sosiaalinen vastuullisuus

4.1 Yrityksen yhteiskuntavastuu

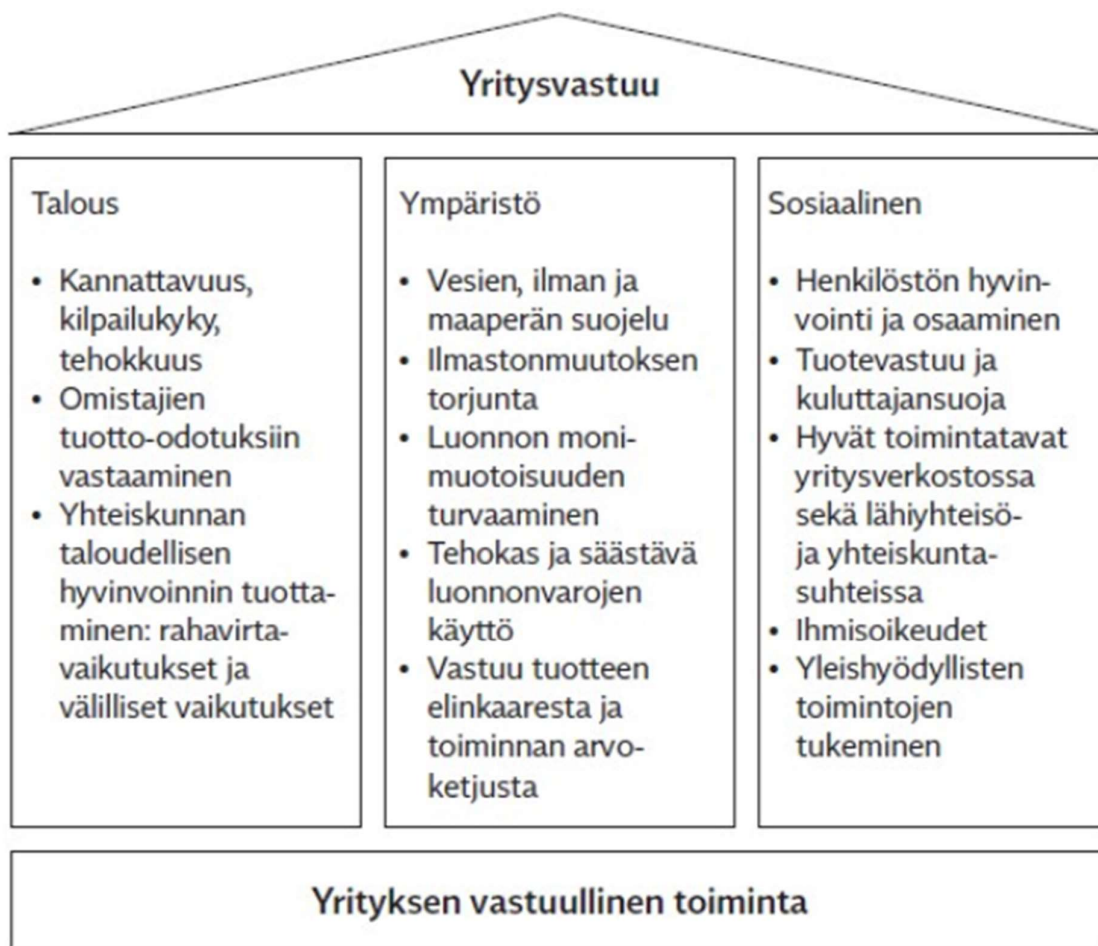
Voidaan hyvin määritellä, että yrityksen sosiaalisen vastuullisuuden käsite (Corporate Social Responsibility, CSR) alkoi muodostua 1950-luvulla (Carroll 2008, 25). Carroll mainitsee artikkelissaan, että ensimmäisiä yrityksen sosiaalisesta vastuusta kirjoittaneista henkilöistä oli Howard R. Bowen.

Bowen määritteli 1953 ilmestyneessä teoksessaan, *Social Responsibilities of the Businessman*, sosiaalisen vastuullisuuden seuraavasti (Bowen, 2013, 6): *"Sosiaalinen vastuullisuus tarkoittaa sitä, että liikemiesten velvoitteisiin kuuluu noudattaa sellaista politiikkaa, tehdä sellaisia päätöksiä sekä*

noudattaa sellaisia toimintalinjoja, mitkä ovat toivottavia yhteiskunnan tavoitteiden ja arvojen kannalta.”

Bowenin teosta voidaan pitää sosiaalisen vastuullisuuden perusteoksena, mikä aloitti modernin keskustelun aiheesta. Hän käsitteli teoksessaan varsinkin sosiaalisen vastuun oppia ja häntä voidaan pitää yritysten sosiaalisen vastuullisuuden isänä. Bowen väitti kirjassaan, ettei sosiaalinen vastuullisuus ole mikään ihmelääke yritystoiminnan sosiaalisiin ongelmiin, mutta se pitää sisällään keinot minkä avulla yritystoimintaa tulee ohjata tulevaisuudessa (Carroll 2008, 25; Bowen 2013, 7).

Nykypäivänä ei puhuta pelkästään yrityksen sosiaalisesta vastuullisuudesta, vaan yleisesti yrityksen yhteiskuntavastuusta, mikä pitää sisällään myös sosiaalisen vastuullisuuden. Yhteiskuntavastuuta kuvataan usein John Elkingtonin suuren yleisön tietoon tuoman määritelmän ”Triple Bottom Line, TBL” avulla (Elkington 1999, 70). TBL-malli koostuu kolmesta eri vastuullisuuden osa-alueesta: taloudellisesta, sosiaalisesta ja ekologisesta vastuusta. Mallin yksinkertaistettu sisältö on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3. Yritysvastuun TBL-malli (Koipijärvi 2017, 18)

Elkington ehdotti, että yrityksen tulee mitata onnistumistaan, ei ainoastaan yritysten taloudellisten mittareiden mukaan, vaan myös kuinka se vaikuttaa laajemmin talouteen, ympäristöön ja ympäröivään yhteiskuntaan (Savitz & Weber 2014, 4). Myös yleisesti yhteiskuntavastuuraportoinnissa käytetty viitekehys, Global Reporting Initiative (GRI), käyttää TBL-mallia raportoinnin osana.

Myös Elinkeinoelämän keskusliitto pitää yritysvastuullisuutta tärkeänä osana yritysten toimintaa. EK:n jäsenyrityksistä kaksi kolmasosaa näkee yritysvastuullisuuden ja kestävä kehityksen tärkeiksi osaksi liiketoimintaa nyt ja tulevaisuudessa. (Lipponen & Mäkelä 2019, 4)

Lainsäädäntö antaa peruslähtökohdan vastuullisuudelle, mutta myös yrityksen sidosryhmillä on omat odotukset ja vaatimukset. Sijoittajat vaativat yhä enemmän yrityksiltä vastuullisuutta, mistä esimerkkinä on pörsseissä olevat vastuullisuusindeksit. Lisäksi vastuullisuus on kuluttajille entistä

tärkeämpää. Milttonin (Tutkimus: Vastuullisuus yhä tärkeämpää suomalaisille kuluttajille) tekemän tutkimuksen mukaan 68 % suomalaisista pitää erittäin tärkeänä tai tärkeänä sitä, että tuote tai palvelu on vastuullisesti tuotettu, ja kolme neljästä suomalaisesta on valmis myös maksamaan enemmän vastuullisesti tuotetusta tuotteesta tai palvelusta. (Lipponen & Mäkelä 2019, 5–7)

4.2 Sosiaalinen vastuullisuus

Eri maissa ja kulttuureissa sosiaalinen vastuullisuus voi näyttäytyä erilaisena, kuin mihin Suomessa on totuttu. Kuten Bowenin (Bowen, 2013, 6) sosiaalisen vastuullisuuden määritelmästä voidaan päätellä, niin sosiaalinen vastuullisuus elää ajassa ja yhteiskunnassa. Bowenin määritelmässä sosiaalinen vastuullisuus on sellaista toimintaa, mikä on toivottavaa yhteiskunnan tavoitteiden ja arvojen kannalta. Yhteiskunnan arvoilla ja kulttuurilla on huomattavia vaikutuksia sosiaalisen vastuullisuuden määrittämiseen, eikä yksiselitteistä maailmanlaajuista määrittelyä pystytä tekemään.

Länsimaissa yrityksen sosiaalisen vastuullisuuden voidaan katsoa kohdistuvan yrityksen toimien vaikutuksen kohteena oleviin henkilöihin, eli ensisijaisesti yrityksen työntekijöihin. Tähän liittyy mm. henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen, osaamisen kehittäminen ja työturvallisuuden parantaminen. Sosiaalisen vastuullisuuden minimivaatimukset tulevat usein lainsäädännöstä, joten vastuullisuus yleensä keskittyy siihen, miten työntekijöiden asemaa voidaan parantaa yli lainsäädännön ja työehtosopimusten tuoman minimivelvoitteen. (Harmaala & Jallinoja, 2012)

Yhteiskunnan näkökulmasta voidaan katsoa, että yrityksellä on oma sosiaalinen vastuunsa työllistämisen edistäjänä, kuten työllistämällä maahanmuuttajia, syrjäytyneitä tai osatyökykyisiä sekä minimoimalla työpaikkojen vähentymisestä johtuvat vaikutukset. Lisäksi yrityksen toiminta vaikuttaa välillisesti oman alihankintaketjunsä ja yhteistyökumppaniensa toimintaan. (Harmaala & Jallinoja, 2012)

Kansainvälisessä toimintaympäristössä toimivalla yrityksellä voi olla huomattaviakin eroja lainsäädännöstä tulevista velvoitteista maasta riippuen. Varsinkin kehittyvissä maissa, monet länsimaissa jo lainsäädännöstä tulevat perusvaatimukset, ovat täysin yrityksen oman vapaaehtoisen toiminnan piirissä. Tällaisissa olosuhteissa toimivan yrityksen painopiste sosiaalisen vastuullisuuden kehittämisessä voikin keskittyä mm. lapsi- ja orjatyövoiman ehkäisyyn, minimipalkkatason määrittämi-

seen sekä turvallisten työolojen kehittämiseen. Tällaisessa toimintaympäristössä toimiminen edellyttää yritykseltä myös tarkkaa oman alihankintaketjun ja yhteistyökumppaniverkoston hallintaa, sillä yrityksellä on aina myös välillinen vastuu omasta toimitusketjustaan. (Harmaala & Jallinoja, 2012; Mitä sosiaalisen vastuun raportti sisältää)

Yrityksen tulee sosiaalisen vastuullisuuden raportissaan raportoida henkilöstöjohtamisesta, työelämän käytännöistä, ihmisoikeuksien toteutumisesta, yrityksen vaikutuksesta yhteisöön, vuorovaikutuksesta yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa ja tuotevastuusta. Toisaalta myös yrityksen koko ja toimiala vaikuttavat siihen, mitä tulee raportoida. Pienillä yrityksillä ei ole monestikaan vuorovaikutusta yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa kuten suuryrityksillä. Lisäksi tulee huomioida myös oman toimitusketjun vastuullisuudesta raportoiminen. (Mitä sosiaalisen vastuun raportti sisältää)

4.3 Työntekijän asema

Työntekijän asema alustataloudessa toimivissa yrityksissä on erittäin heikosti määritelty ja tämä puute on noussut selkeästi esille jokaisessa kirjassa ja tutkimuksessa. Alustojen kautta työskentelevä kantaa itse kaikki taloudelliset riskit, työskentelee usein työsuhdetta muistuttavassa tilassa, mutta ei ole oikeutettu mihinkään työsuojaan, työlainsäädäntöön tai työehtosopimuksissa määriteltyihin etuihin. (mm. Pulkka 2018, 36; Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja 2019, 47 & 88; Ravenelle 2019, 81; Nuutinen 2017, 73–74; Mattila 2019,50–52)

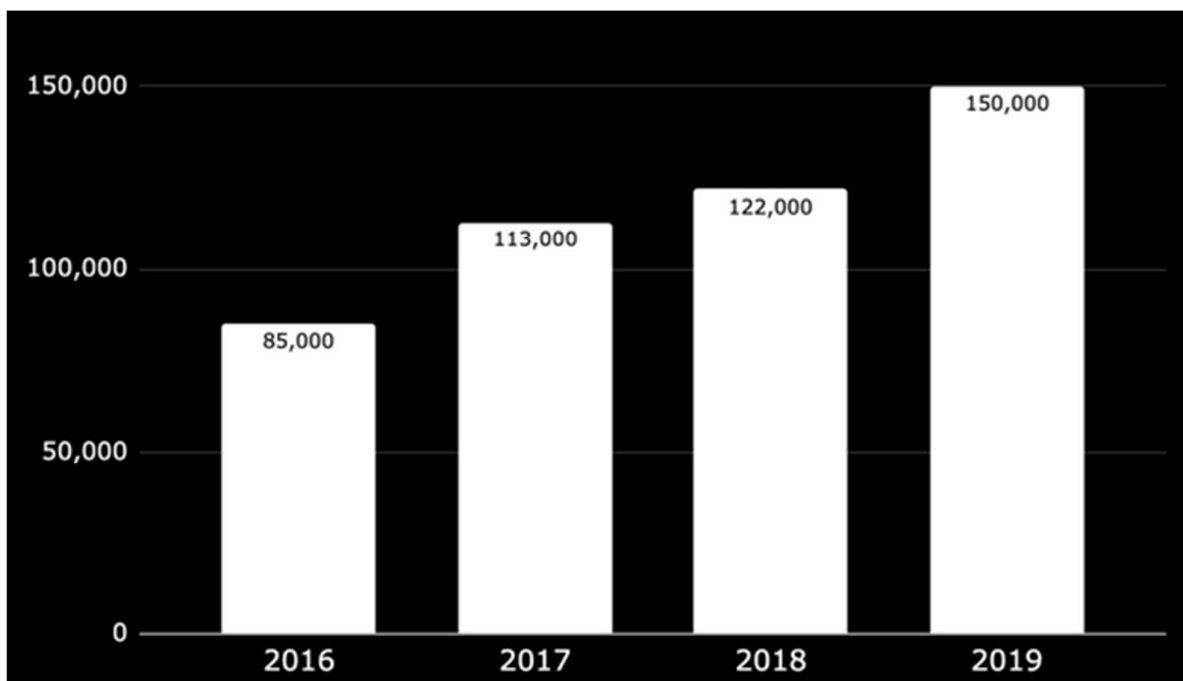
Suomalainen järjestelmä on aikojen saatossa rakentunut siten, että yleisesti lainsäädännössä ja toiminnassa tunnustetaan ainoastaan työntekijä ja yrittäjä. Jokaisella työntekijällä on pakollinen sosiaaliturva- ja eläkejärjestelmä, mistä osan maksaa työnantaja ja osan palkansaaja. Yrittäjät taas vakuuttavat itsensä YEL (yrittäjän eläkevakuutus) -vakuutuksella, mikä on pakollista, mikäli seuraavat ehdot täyttyvät (Yrittäjän eläkevakuutus):

- yrittäjä on 18–67-vuotias
- toimii yrittäjänä vähintään neljä kuukautta yhtäjaksoisesti
- YEL-vuosityötulo on vuonna 2021 vähintään 8 063,57 €
- työskentelee yrityksessään
- yrittäjä asuu Suomessa.

Moni itsensä työllistäjä tippuu kuitenkin näiden määritelmien väliin. Toimeksiantoja saatetaan etsiä usealta alustalta sekä myös pätkätyösuhteista palkansaajana. Tällöin ongelmaksi muodostuu se, että sosiaaliturvajärjestelmä ei välttämättä ymmärrä, että henkilö voi olla yrittäjä ja työntekijä samanaikaisesti. YEL-vakuutusta ei saa, mikäli vuosityötulo jää alle vuosirajan 8 063,57 € vuodessa. Lisäksi työttömyysturvan osalta yrittäjän työtulon alaraja vuonna 2021 on 13 247 € vuodessa, mikä pitää ansaita, ollakseen oikeutettu Kelan peruspäivärahaan tai voidakseen liittyä Yrityskassan jäseneksi ansiosidonnaista työttömyyspäivärahan saamiseksi. Myöskään henkilö ei voi olla kahden työttömyyskassan jäsen, vaan voi kuulua ainoastaan yhteen. Tästä johtuen ansiosidonnaista työttömyysturvaa voi saada vain palkka- tai yrittäjätulon perusteella. (Yrittäjän eläkevakuutus; Mattila 2019, 59–60; Testaa oletko työttömyysturvassa yrittäjä)

Myös Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaisussaan (Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja 2019, 21) huomionnut, että alustataloudessa toimiminen ei luo samanlaista vakautta ja säännöllisyyttä kuin perinteinen työsuhde. Tämä luo epävarmuutta sovellettavista säännöistä niin työntekijän kuin työnantajan puolelta. Yrittäjiä, itsensä työllistäjiä ja palkansaajia kohdellaan myös monen työlainsäädännön kohdalla eri tavalla. Suurimpana haasteena Työ- ja elinkeinoministeriö näkee myös työntekijän aseman määrittelyn.

Tänä päivänä on myös yleistynyt uusi itsensä työllistävien luokka eli kevytyrittäjät, kuten kuviosta 4 voi huomata, mikä on tuonut oman hankaluutensa työsuhteen määrittämiseksi. Kevytyrittäjäjyys tarkoittaa, että henkilö työllistää itsensä laskutuspalveluyrityksen kautta. Tällaisia laskutuspalveluyrityksiä ovat mm. Eezy.fi, Free-Laskutus, Odeal ja UKKO.fi. Kevytyrittäjä luokitellaan itsensä työllistäjäksi, joka työskentelee yrittäjämäisesti, mutta ei ole perustanut omaa yritystä. Sosiaaliturvan, työttömyysturvan sekä eläkkeiden osalta kevytyrittäjät lasketaan lainsäädännössä yrittäjäksi mutta verotuksessa taas palkansaajiksi. Koska kevytyrittäjien määrä on kasvanut voimakkaasti, olisi tärkeää, että kevytyrittäjäjyys huomioitaisiin myös lainsäädännössä. (Uusi työ; Hakahuhta A, 2018)



Kuvio 4. Kevytyrittäjien määrän kehitys (Uusi työ).

Kevytyrittäjyydessä laskutuspalveluyritykset hoitavat palkkiota vastaan työn laskutuksen, palkan maksun kevytyrittäjälle sekä työnantajan lakisääteiset velvoitteet. Mikäli laskutuspalveluyritys kuuluu ennakonpidätyksrekisteriin ja myytävä työtehtävä on oikeutettu kotitalousvähennykseen, voi työn osuudesta saada verotuksessa kotitalousvähennyksen, mikä on varmasti osaltaan nostanut kevytyrittäjyyden suosiota. (Uusi työ; Hakahuhta A, 2018)

Alustataloudessa toimivien työoikeudellinen asema vaikuttaa mm. työturvallisuutta ja työterveyttä koskeviin vastuisiin sekä velvoitteisiin ja yksiselitteistä vastausta työntekijän asemaan ei ole osattu antaa. Työ- ja elinkeinoministeriön mukaan asiassa on seurattava kansainvälistä keskustelua osapuolten työoikeudellisen aseman kehittymisestä EU jäsenvaltioissa ja keskustelua on käytävä kotimaassa kolmikantaisesti. Heidän mielestään mallia voisi hakea mm. vuokratyötilanteista, alan oman sääntelyn kehittämistä, työpaikka -käsitteen määrittämistä alustatalouden vaatimusten mukaisesti ja lainsäädännön kehittämällä (Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja 2019, 48–51).

Myös työntekijöiden oikeus järjestäytymiseen ja kollektiiviseen työehtosopimusten neuvottelemiseen riippuu työntekijän asemasta ja itsensä työllistäjien kohdalla tämä oikeus ei toteudu (Ylhäinen 2018, 74–89). Itsensä työllistäjillä ei ole mahdollisuutta perustaa liittoa neuvottelemaan oikeuksistaan samalla tavalla (Ravenelle 2019, 94; Nuutinen 2017, 72), kuten työsuhteessa olevalla työntekijällä. Tämä on seurausta siitä, että itsensä työllistäjät rinnastetaan monesti elinkeinonharjoittajiin, jolloin kilpailulainsäädännön kartellin vastaiset pykälät tulevat sovellettaviksi. Jos tässä yhteydessä sovittaisiin hinnoista keskitetysti, niin kyseessä olisi kartelli. Kartellilainsäädännöstä säädetään EU:n toiminnasta tehdyssä sopimuksessa ja kilpailulaissa. (Jakamistaloutteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja 2019, 28; SEUT101; Kilpailulaki 948/2011 4§)

Itsensä työllistäjällä ei ole työ sopimuslain mukaista irtisanomissuojaa (Työsopimuslaki 55/2001 10 luvun 2 §), joten työtaistelutoimet voivat johtaa työn päättymiseen. Tällaista oikeutta on Suomessa pidetty perustavanlaatuisena oikeutena ja ammatillinen yhdistymisen vapaus on myös kirjattu Suomen perustuslakiin (Suomen perustuslaki 13 §), mutta itsensä työllistäjien kohdalla tämä oikeus ei toteudu täysimääräisesti.

Vaikka työntekijöiden asemassa on paljon erilaisia epäselvyyksiä, eivät suomalaiset kuitenkaan kyselyn mukaan ole valmiita kieltämään alustoja. Valtioneuvoston Tulevaisuusselonteon taustaselvityksen mukaan alustojen kieltämistä kannattaa 28 prosenttia suomalaisista ja vastustaa 65 prosenttia. Osa-aikaisista työntekijöistä alustojen kieltämistä vastustaa 81 prosenttia, kokoaikaisesta 73 prosenttia ja työttömistä 71 prosenttia. (Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta 2018, 38–39)

Myöskään perinteisten työväenpuolueiden, kuten Vasemmistoliiton ja SDP:n, kannattajien keskuudessa alustojen kieltäminen ei saa täyttä kannatusta. Vasemmistoliiton kannattajista 48 prosenttia ja SDP:n kannattajista 45 prosenttia kieltäisi alustat. Kun asiaa tarkastellaan vastaajien iän tai koulutusasteen perusteella, niin kieltämistä vastustetaan eniten nuoremmassa ikäluokissa sekä korkeasti koulutettujen keskuudessa. (Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta 2018, 39)

Varsinkin nykypäivänä nuoret haluavat, että työ on mielekästä eikä mikä tahansa työ kelpaa, vaikka siitä maksettaisiin riittävästi, vaan työn on nuorten mielestä annettava jotain nuorelle itselleen. Myös arvostus yrittäjyyttä kohtaan on kasvanut nuorten keskuudessa. Yli 75 prosenttia nuorista uskoo yrittäjyyden lisääntyvän tulevaisuudessa. (Nuorisobarometri 2019)

Tätä tukee myös Pyöriän ja Ojalan (Pyöriä & Ojala, 2015) artikkeli, minkä mukaan Y-sukupolvella on samanlainen asenne työtä kohtaan kuin edellisillä sukupolvilla. Se mikä erottaa nuoremman sukupolven edellisistä, on vapaa-ajan ja perheen arvostuksen kasvaminen. Tämä on varmasti yksi osasyy siihen, että nuoremmassa ikäluokassa alustatalouteen ja sen tuomiin mahdollisuuksiin ajatellaan positiivisemmin kuin vanhemmissa. Itsensä työllistäjällä on kuitenkin paljon paremmat mahdollisuudet työn, vapaa-ajan ja perhe-elämän yhdistämiseen kuin perinteisessä työsuhteessa.

5 Lähetit lainsäädännön näkökulmasta

5.1 Lähetin oikeudellinen asema Suomessa

Työneuvosto (Työneuvosto) on työ- ja elinkeinoministeriön alainen riippumaton erityisviranomaisen, mikä antaa lausuntoja työaika, vuosilomaa, työturvallisuutta ja eräiden muiden työntekijöiden suojelua koskevien lakien soveltamisesta ja tulkinnasta. Siihen kuuluu vähintään yhdeksän jäsentä, joista kolme on puolueettomia, ja loput kuuluvat työnantaja- ja työntekijäjärjestöihin.

Työneuvosto on Etelä-Suomen aluehallintoviraston pyynnöstä antanut 5.10.2020 lausunnot (TN 1481-20 2020; TN1482-20 2020), sovelletaanko työaikalakia (Työaikalaki 872/2019) yhtiö X:n ja yhtiön Y:n ruokalähettien työhön. Työaikalaki mm. määrittää viikoittaisen maksimityöajan 40 tuntiin viikossa (Työaikalaki 872/2019, 3 §), viikoittaisen yhtäjaksoisen keskeyttämättömän lepoajan 35 tuntiin (Työaikalaki 872/2019, 27 §) sekä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautisesta työajasta (Työaikalaki 872/2019, 9 §).

Lausuntopyynnön mukaan yhtiössä on ruokalähettejä, joita pidetään yhtiöiden mukaan yrittäjinä. Lähetit saavat vastaanottaa kuljetustoimeksiantoja aina kirjautuessaan järjestelmään eikä lähetien maksi- tai minimityöaikaa ole määritelty. Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojeluviranomaisen mukaan kyseessä on työsuoritusta koskevasta sopimuksesta, mitä tehdään työnantajan lukuun vastiketta vastaan. Lisäksi työneuvostolta pyydettiin lausuntoa siitä, jäisivätkö työsuhteessa

olevat lähetit työaikalain soveltamisen ulkopuolelle. Lain 2 §:n 1 momentin 4 kohdan mukaan (Työaikalaki 872/2019, 2 §): *”työstä, jota siihen liittyvien toiminnan erityispiirteiden vuoksi tehdään sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä”* ei sovelleta työaikalainsäädäntöä.

Työneuvosto arvioi lausunnossaan asiaa yleiseltä osin ja antoi arvion yrityksen X ja Y kanssa sopimuksen solmineiden ruokalähetien työn oikeudellisesta luonteesta. Työneuvosto kuitenkin huomautti, että yksittäisen ruokalähetin ja yhtiön välisen oikeussuhteen luonne tulee arvioida loppukädessä yleisessä tuomioistuimessa. (TN 1481-20 2020, 18; TN 1481-20 2020, 13)

Työneuvoston mukaan työsuhde ratkaistaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin perusteella, minkä mukaan *”lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan”* (Työsopimuslaki 55/2001, 1 luvun 1 §). Lisäksi työneuvosto korostaa, että kyseessä on työsopimuslain alaista työtä mikäli (TN 1481-20 2020, 19; TN 1481-20 2020, 14):

- työtä on tehtävä sopimuksen perusteella
- työtä tehdään vastiketta vastaan
- työtä tehdään henkilökohtaisesti
- työtä tehdään työnantajan johdon alaisena
- työtä tehdään työnantajan valvonnan alaisena.

Työneuvosto kuitenkin huomauttaa, että vaikka työsuhteella on tarkka tunnusmerkistö, niin yksittäisten tunnusmerkkien jälkeen asiaa saatetaan joutua arvioimaan kokonaisuutena (TN 1481-20 2020, 25; TN 1481-20 2020, 21).

Myös muita määritelmiä työsuhteelle on esitetty. Mattila (Mattila 2019, 55) kirjoittaa, että EU komission ehdotuksessa alustatyössä työskentelevät olisivat työsuhhteessa, mikäli seuraavat tunnusmerkit täyttyvät:

- alusta määrittää hinnan, mutta pelkkä suositus ei vielä riittäisi
- alusta asettaa muita kuin hintaan liittyviä ehtoja
- alusta omistaa palvelun toimittamiseen liittyvät keskeiset omaisuuserät.

Kolmannen perusteen mukaisesti, jotta kyseessä olisi työsuhde, niin alustan pitäisi omistaa esim. lähettien autot, polkupyörät tai Uber-kuljettajan auto, jotta kohta kolme täyttyisi. Käytännössä tämä kohta ei koskaan täyttyisi, sillä alustataloudessa toimivien yritysten liiketoimintamallissa he eivät omista kalustoa, vaan kaluston omistamisen riski on ulkoistettu.

IPSE (Association of Independent Professionals and the Self Employed), mikä on Iso-Britannian itsensä työllistäjien asemaa ajava järjestö, on tuonut oman ehdotuksensa työsuhteen määrittämiselle. Heidän ehdotuksessaan käytettäisiin matriisia, minkä avulla voitaisiin selvittää, onko kyseessä yrittäjätyöstä vaiko työsuhteesta. Matriisissa työskentelyä tarkasteltaisiin neljän osa-alueen avulla, mitkä ovat autonomia, prosessin kontrollointi ja työympäristö, yrittäjäriski sekä kiinnittymisen asiakkaan liiketoimintaan. Matriisi on esitelty tarkemmin liitteessä 1. (Mattila 2019, 55–58; IPSE response: Review of Employment Practices in the Modern Economy 2017, 5–6)

Työ- ja elinkeinoministeriö on ehdottanut neljää eri tapaa työntekijöiden aseman selkiyttämiseksi (Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja 2019, 24–27):

- asian jättäminen tulevan oikeuskäytännön varaan, mikä edellyttäisi Korkeimman oikeuden päätöstä
- työsopimuslain selkiyttämistä niin, että se ottaa huomioon alustataloudessa tehtävän työn erityispiirteet
- luomalla uusi työnteon kategoria yrittäjyyden ja työsuhteen välille
- selvitetään ja ratkaistaan ongelmat nykyisen lainsäädännön puitteissa.

Työneuvoston päätöksen mukaan kummassakin tapauksessa (TN 1481-20 2020, 31; TN1482-20 2020, 26) lähetejä on pidettävä työaikalain 1 §:n 1 momentissa tarkoitettusta työsuhteesta. Lisäksi työneuvoston mukaan kuljetustehtävät ovat aikaan sidottuja, joten työaikalain 2 §:n 1 momentin mukainen työaika-autonomia ei täyty ja momentin 4 kohtaa ei tarvitse tarkastella.

Kummatkin työneuvoston lausunnot tehtiin äänestyspäätöksellä 6–3 ja niihin jätettiin eriävät mielipiteet työnantajia edustavien jäsenten toimesta (TN 1481-20 2020, 32–34; TN1482-20 2020, 28–30).

Etelä-Suomen aluehallintovirasto on 1.11.2021 tehdyn päätöksen (Työsuojeluviranomainen katsoo, että Woltin ruokalähetit ovat työsuhteessa) mukaisesti katsonut, että Woltin lähetit toimivat työsuhteessa ja heidän työtunneistaan on pidettävä työaikakirjanpitoa. Tiedotteessaan työsuojeluviranomainen myös kertoo, että: *”Osapuolten oikeusturvan ja asian yhteiskunnallisen merkityksen kannalta pitäisimme toivottavana, että tästä asiasta saataisiin tuomioistuimen ratkaisu”*. Aluehallintovirasto huomauttaa, että asia on työlainsäädännöllisesti hankala, sillä lainsäädäntö ei ole pysynyt työelämän ja teknologian kehityksen mukana. Etelä-Suomen aluehallintoviraston päätöksestä voi valittaa hallinto-oikeuteen.

Helsingin hallinto-oikeuden mukaan yksittäisen lähetin vuonna 2018 tehtyjen kuljetusten osalta kyseessä oli yrittäjätyö, jolloin hänen oli maksettava verottajalle arvonlisävero. Lähetti ei ollut arvonlisäveroa maksanut ja perustellut tätä sillä, että hänellä olisi työsuhde Woltin kanssa. Hallinto-oikeus perusteli päätöstään, että lähetti toimi yrittäjänä mm. sillä, että lähetillä ei ole ollut velvollisuutta suorittaa hänelle tarjottuja kuljetustoimeksiantoja, hän sai valita itse työskentelyaikansa sekä työskentely tapansa. (Reinikainen, 2021)

Kuten yllä olevista oikeuskäytännöistä voi päätellä, yksiselitteistä määritelmää ja oikeuskäytäntöä sille, ovatko ruokalähetit tai Uber-kuljettajat työntekijöitä vai itsensä työllistäjiä, ei ole. Tällainen epävarmuus ei mielestäni ole nykyaikaisessa oikeusvaltiossa sopiva asiointi. Jotta asiaan saataisiin edes jonkinasteinen selvyys, tulisi Suomessa asiaan saada ennakkopäätös Korkeimmasta oikeudesta.

5.2 Oikeuskäytäntö ulkomailla

Myös muissa maissa on olemassa jotain oikeuskäytäntöä alustataloudessa toimivien työntekijöiden asemasta, mutta oikeuskäytäntö vaihtelee maittain ja jopa maan sisäisesti on saatu erilaisia tulkintoja.

Espanjassa oikeus piti ruokalähetettä työntekijönä (Spain court rules against Deliveroo in landmark case 2018). Hollannissa oikeuskäytäntö on ollut vaihtelevaa, sillä 2018 oikeus päätti ruokalähetien olevan itsensä työllistäjiä (Dutch court rules Deliveroo riders are self-employed, queries labour law 2018) ja vuonna 2019 taas ruokalähetit olivat työsuhteessa (Deliveroo riders are not self-employed and should get proper pay: court 2019). Toisaalta Amsterdamilainen tuomioistuin

linjasi, että Uber-kuljettajat kuuluvat Hollannin taksiautoilijoiden työehtosopimuksen piiriin (Parkkari 2021).

Yhdysvalloissa Uber-kuljettajat todettiin toisaalta työntekijöiksi (Scott 2017) ja toisaalta itsensä työllistäjiksi (Wiessner 2018). Iso-Britanniassa on kaksi oikeusastetta todennut ruokalähetit itsensä työllistäjiksi (Deliveroo claims victory in self-employment case 2017; Deliveroo wins latest court battle over rider rights 2018).

Toisaalta Isossa-Britanniassa Uber-kuljettajat on todettu työntekijöiksi (Osborne 2016). Tähän on saatu myös korkeimman oikeuden linjaus, missä todettiin, että Uber-kuljettajat ovat työntekijöitä, eivätkä yrittäjiä, ja korkein oikeus piti näin ollen alempien oikeusasteiden tulkinnan voimassa (Myllyoja 2021). Tällä päätöksellä on todennäköisesti merkitystä myös muille alustataloudessa toimiville yrityksille, kuten ruokalähetti palveluille (Ylipiessa 2021).

5.3 Lainsäädännön kehittämishankkeet

Lainsäädännön kehittämisen tarve, varsinkin työntekijän aseman määrittämisessä kuten kappaaleessa 4.3 tuli ilmi, on alustataloudessa toimivan yrityksen ja työntekijän kannalta erittäin tärkeässä osassa. Tällä hetkellä lainsäädännön näkökulmasta eletään ns. ”harmaassa vaiheessa”, missä lainsäädäntö ei ota suoraa kantaa työntekijän asemaan, eikä riittävää oikeuskäytäntöä ole vielä olemassa.

Työ- ja elinkeinoministeriön alaisessa sääntelytyöryhmässä on käynnissä kolmikantainen työskentely (Kannisto 2021), minkä tarkoituksena on selvittää lainsäädännön muutostarpeita työn murroksen näkökulmasta, mihin liittyy itsensä työllistäjät ja muut uudet työn teettämisen muodot. Tämä työ on määritetty hallitusohjelmassa (Hallitusohjelman kohta 3.5 Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi) ja sen tarkoituksena on täsmentää työsopimuksen käsitettä siten, että esitetään työsopimussuhteen naamiointi muuksi kuin työsopimukseksi.

Euroopan Unionin tasolla komissio on käynnistänyt kuulemismenettelyn, kuinka digitaalisilla alustojen kautta työskentelevien työoloja voitaisiin parantaa (Alustatyöntekijöiden suojelu: Komissio käynnistää työmarkkinaosapuolten ensimmäisen vaiheen kuulemisen). Kuulemismenettely liittyy

Euroopan komission vuoden 2021 työohjelmassa (Komission työohjelma 2021) mainittuun lainsäädäntöaloitteeseen, minkä tarkoituksena on alustatyöntekijöiden työolojen parantaminen. Lainsäädäntöaloite on tarkoitus saada valmiiksi vuoden 2021 loppuun mennessä.

Lisäksi Suomessa on meneillään muutamia lainsäädäntöhankkeita, millä on osittaisia liittymäpin-toja alustatalouteen. Euroopan Unioni on antanut kesäkuussa 2019 direktiivin (EU 1152/2019), mikä liittyy työntekijöiden oikeuksien parantamiseen. Direktiivin tarkoituksena on parantaa varsinkin epävarmemmissa työsuhteissa työskentelevien asemaa. Suomessa on käynnissä direktiivin täytäntöönpanon kansallinen valmistelu (TEM117:00/2020). Valmisteluun liittyy myös työsopimuslain (Työsopimuslaki 55/2001) muutos liittyen nollatuntisopimukseen (TEM107:00/2020). Tämän muutoksen tarkoituksena on parantaa pätkätöissä ja nollatuntisopimuksella työskentelevien asemaa.

6 Tulokset

6.1 Lähettien työtyytyväisyys

6.1.1 Työtyytyväisyys alustataloudessa yleisesti

Työtyytyväisyys alustataloudessa toimivilla henkilöillä on yleisesti ottaen korkeammalla tasolla kuin perinteisessä palkkatyössä toimivilla. Yhdysvalloissa suoritetun tutkimuksen mukaan (Kaslier, 2018) ihmisillä on enenemissä määrin halua työskennellä vapaasti, milloin ja missä he haluavat.

Vuonna 2018 yhdysvaltalaisista työntekijöistä 56,7 miljoonaa oli tehnyt freelance-työtä ja näistä 28 prosenttia, eli noin 15,9 miljoonaa työntekijää teki sitä kokopäiväisesti. Omasta halustaan, enemminkin kuin pakon sanelemana, freelance työn oli aloittanut 61 prosenttia. Mutta tärkeämpänä havaintona oli se, että 84 prosenttia freelance työtä tekevistä piti tällaisen työtavan mahdollistavan oman elämäntavan siten kuin itse haluaa. Palkansaajilla vastaava luku oli 64 prosenttia. (Matti 2019, 48–49; Kaslier 2018)

Myös Suomessa on saatu vastaavanlaisia tutkimustuloksia. Siltalan (Siltala 2016, 16) mukaan, vaikka itsensä työllistäjien tulotaso jää alhaisemmaksi kuin palkansaajien, niin he ovat tyytyväisempiä itse työhön kuin normaali palkansaaja.

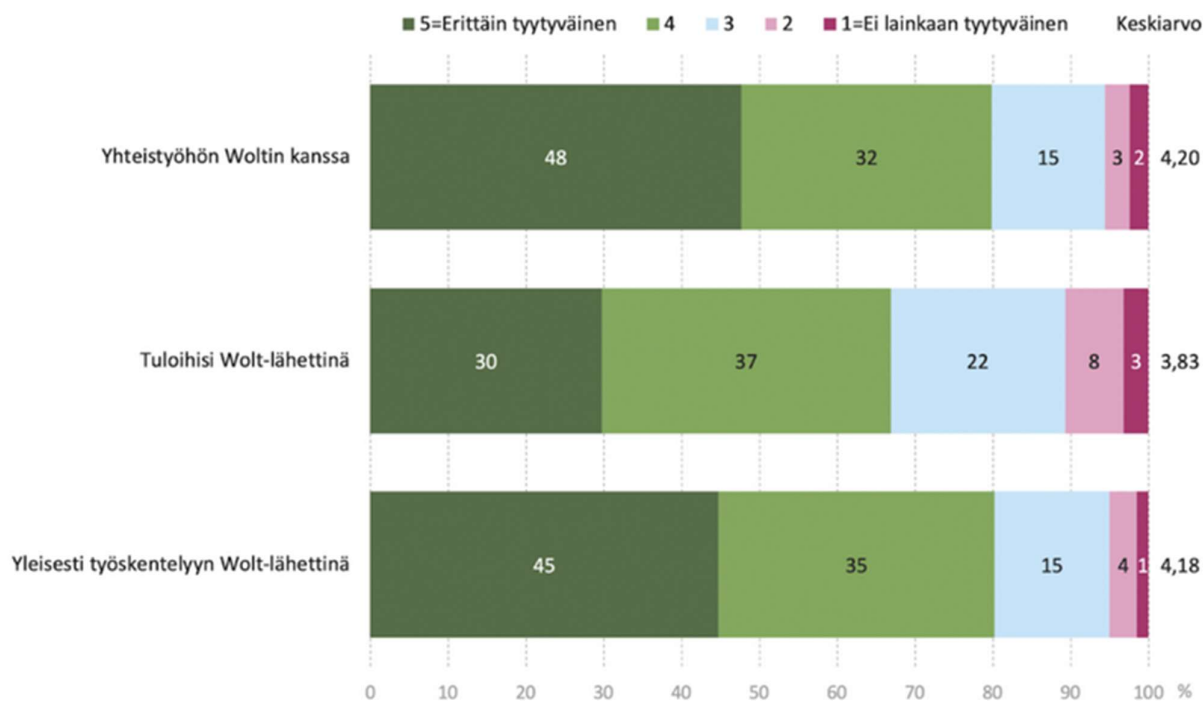
Tätä tukee myös tilastot, sillä itsensä työllistäjien määrä on niiden valossa kasvanut. Vuonna 1997 itsensä työllistäjiä on ollut n. 120 000, korkeimmillaan määrä on ollut 2016 ollen n. 183 000 ja vuonna 2017 n. 171 000 (Sutela & Pärnänen 2018, 14).

6.1.2 Työtyytyväisyys kuljetusyrityksessä

Suomessa alustataloudessa toimivien lähettien työtyytyväisyydestä on tehty kaksi erillistä tutkimusta, missä kummassakin tutkittiin Woltin lähettien työtyytyväisyyttä. Kummatkin tutkimuksen antoivat samansuuntaiset tulokset, joten tutkimusten luotettavuutta voidaan pitää hyvällä tasolla.

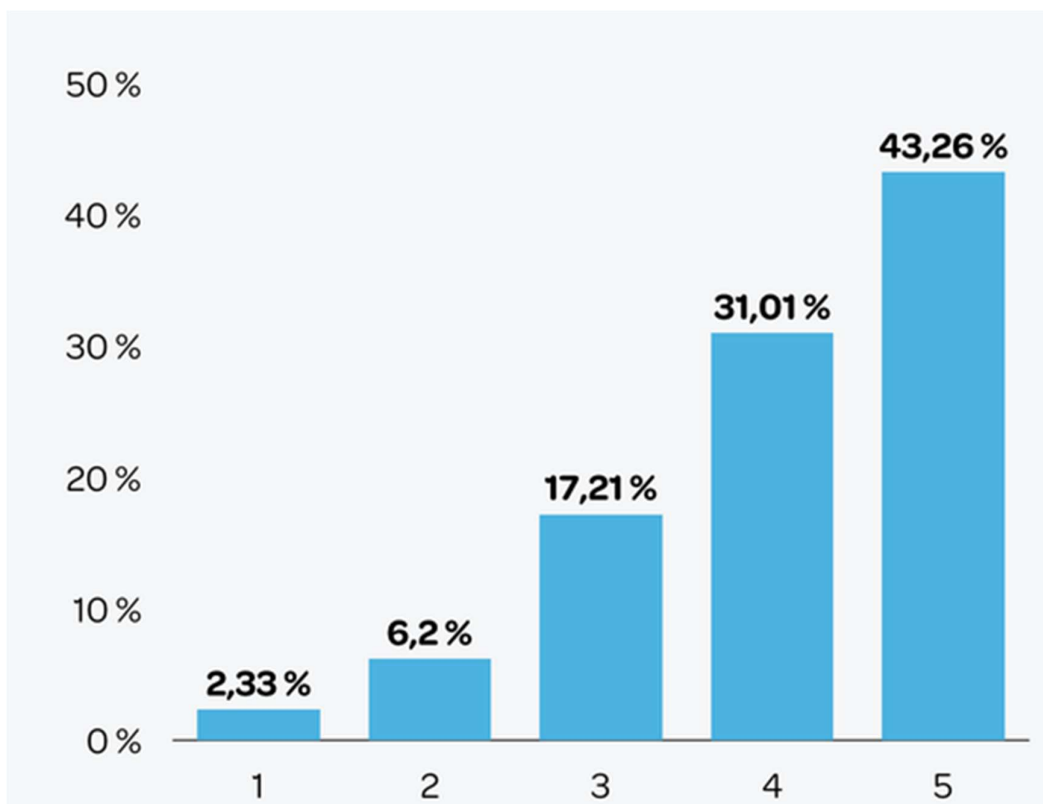
Taloustutkimus on selvittänyt huhtikuun 2021 alussa, mitä Woltin lähetit ajattelivat työstään. Tutkimusta varten lähetettiin kysely kaikille, joilla oli voimassa oleva sopimus Woltin kanssa. Kysely lähetettiin 3647 lähetille, joista vastasi 1539 lähettiä ja vastausprosentiksi muodostui täten 42. Tätä työtä varten ei ollut saatavilla koko tutkimusta, vaan ainoastaan joitain poimintoja tuloksista. (Taloustutkimus: Wolt-lähettiläisten enemmistö toivoo voivansa jatkaa yrittäjinä)

Taloustutkimuksen mukaan Woltin lähetit ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä yhteistyöhön Woltin kanssa, tuloihin sekä yleisesti työskentelyyn Woltilla, kuten kuviosta 5 ilmenee.



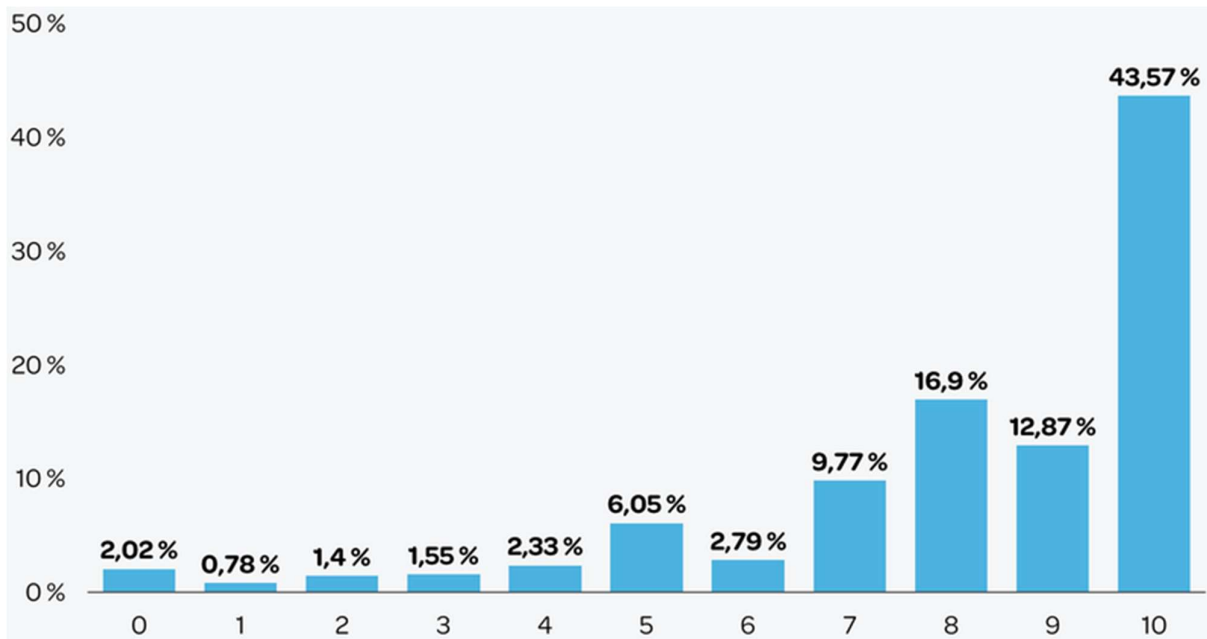
Kuvio 5. Woltin lähettien tyytyväisyys (Taloustutkimus: Wolt-lähettien enemmistö toivoo voivansa jatkaa yrittäjinä)

Woltin omassa kyselyssä (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettiä ympäri Suomen vastasi) on saatu vastaavia tuloksia kuin Taloustutkimuksen tekemässä tutkimuksessa. Tyytyväisyys on samalla tasolla kuin yleisesti alustataloudessa toimivilla. Woltin mukaan heidän lähettinsä ovat tyytyväisiä yhteistyöhön ja tyytyväisyyden keskiarvo on 4,07/5. Kyselyn tulokset näkyvät kuviossa 6. Kyselyssä 1 tarkoittaa erittäin tyytymätöntä ja 5 tarkoittaa erittäin tyytyväistä. Kyselyn vastauskoko oli 645 vastaajaa.



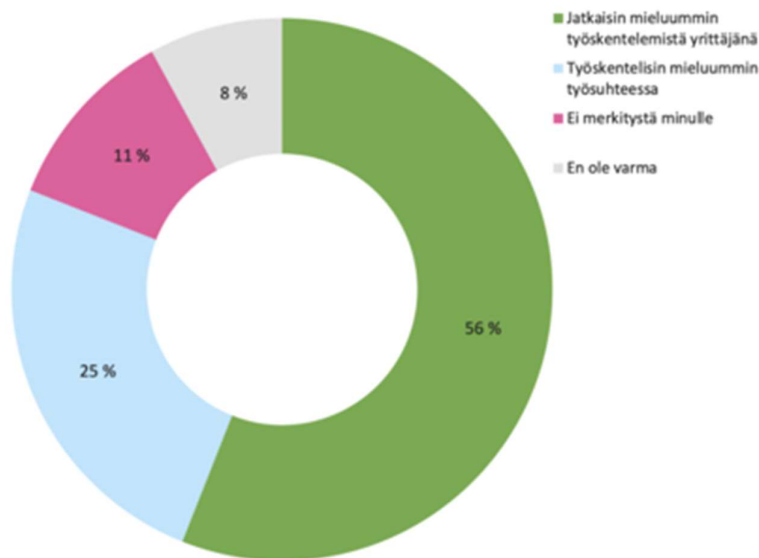
Kuvio 6. Tyytyväisyys yhteistyöhön Woltin kanssa (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettä ympäri Suomen vastasi).

Tyytyväisyydestä kertoo myös, kuinka todennäköisesti lähetti suosittelisi työtä muille. Tässä Wolt käytti NPS (Net promoter score) -asteikkoa ja tulokseksi tulee 8,2, kuten ilmenee kuviosta 7. Kyselyssä 0 tarkoittaa hyvin todennäköisesti en suosittelisi ja 10 tarkoittaa hyvin todennäköisesti suosittelisin ja kyselyn otoskoko oli 645 vastaajaa. (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettä ympäri Suomen vastasi)



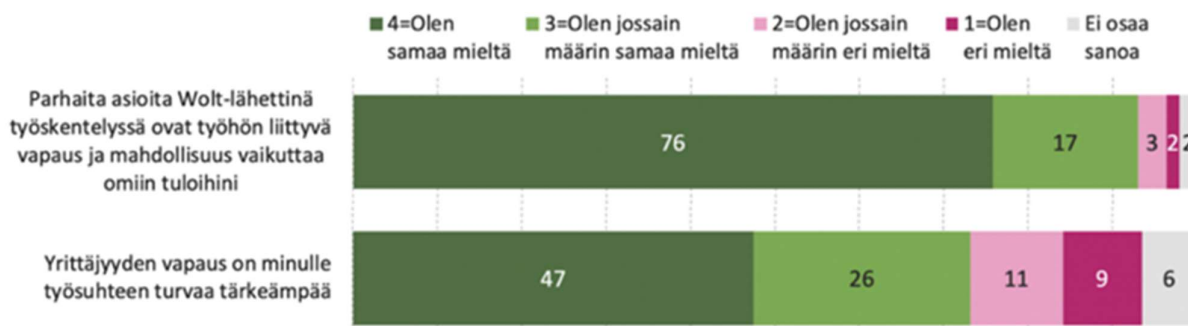
Kuvio 7. Suositteisitko lähetin työtä muille (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettä ympäri Suomen vastasi).

Tämän lisäksi Taloustutkimus selvitti, halusivatko Woltin lähetit jatkaa yrittäjinä vai toimia jatkossa työsuhteessa Woltin kanssa. Kuten kuviosta 8 ilmenee, niin valtaosa läheteistä haluaisi jatkaa yrittäjänä.



Kuvio 8. Työskentelisivätkö lähetit jatkossa yrittäjänä vai työsuhteessa (Taloustutkimus: Wolt-lähettiläisten enemmistö toivoo voivansa jatkaa yrittäjänä)

Perusteluina yrittäjänä toimimiselle oli työn tuoma vapaus sekä mahdollisuus vaikuttaa omiin tuloihin. Vaikka työsuhde toisi läheteille enemmän turvaa, niin yrittäjyyden tuoma vapaus oli suurimmalle osalle vastaajista tärkeämpää, kuten käy ilmi kuviosta 9.

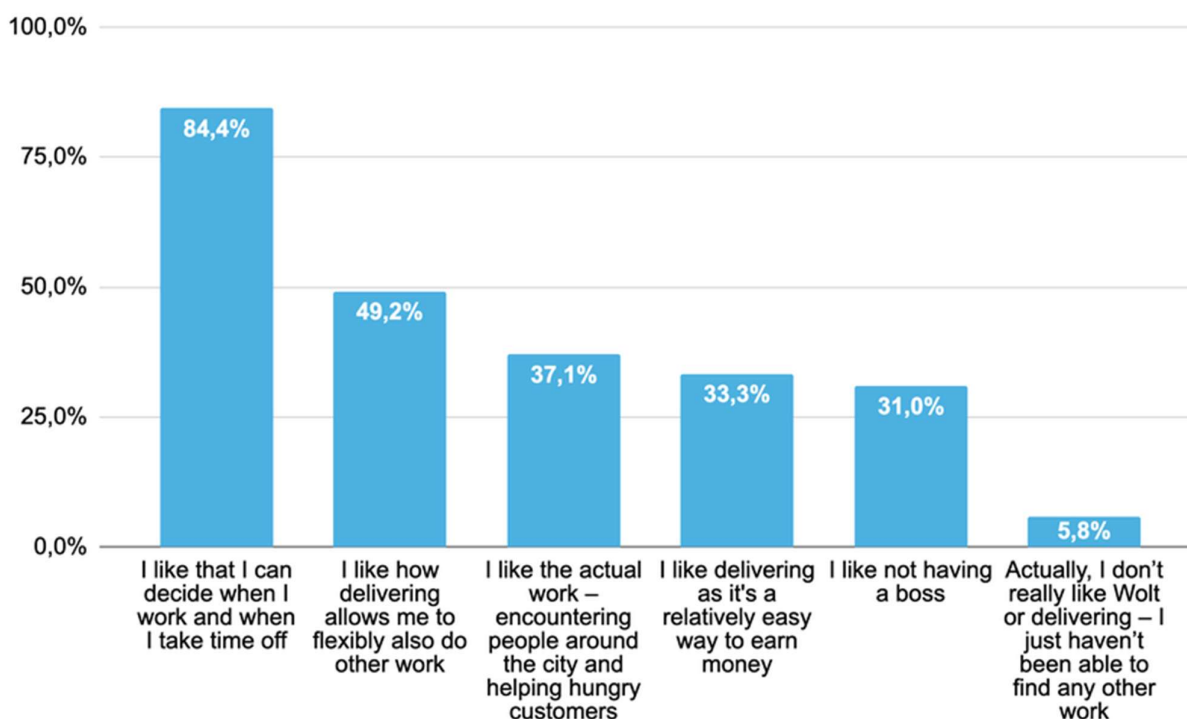


Kuvio 9. Perustelut yrittäjänä toimimiselle (Taloustutkimus: Wolt-lähettiläisten enemmistö toivoo voivansa jatkaa yrittäjänä)

Wolt sai omassa kyselyssään myös vastaavanlaisia tuloksia, mitkä on esitetty kuviossa 10. Kyselyn mukaan suurin syy tyytyväisyydelle oli se, että lähetti saa itse päättää milloin tekee kuljetuksia ja milloin ei, minkä valitsi 84,4 % vastaajista. Myös joustavuus tehdä muita töitä rinnalla, minkä valitsi

49,2 % vastaajista, sekä työstä pitäminen, työn helppous ja itsenäisyys nousivat esille. Kyselyn mukaan ainoastaan 5,8 % vastaajista teki työtä vain sen takia, ettei muuta työtä ollut saatavilla. (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettiä ympäri Suomen vastasi, 2019)

Tämä kysely oli tehty työtyytyväisyyskyselyn jälkeen ja siihen oli vastannut 429 henkilöä. Vastajilla oli annettu valmiit vaihtoehdot, mistä pystyi valitsemaan haluamansa vaihtoehdon.



Kuvio 10. Miksi pidät työskentelystä Wolt:illa (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettiä ympäri Suomen vastasi).

6.2 Ansiotaso

6.2.1 Alustataloudessa toimivien ansiotaso yleisesti

Lähtökohtaisesti itsensä työllistäjien ansiotaso on heikompi kuin palkansaajilla niin Suomessa kuin ulkomailla. Pärnänen artikkelin mukaan (Pärnänen 2015) itsensä työllistäjien tulotaso Suomessa on huomattavasti heikompi kuin palkansaajien ja 44 prosenttia kuuluu alimpaan tuloviidennekseen,

kun palkansaajien osalta luku on 18 prosenttia. Artikkelissa ei kuitenkaan oteta huomioon tehtyjen työtuntien määrää, joten suoran vertailun tekeminen itsensä työllistäjän ja palkansaajan välillä on hankalaa.

Riski pienituloisuudelle on kuitenkin suurempi itsensä työllistäjien joukossa kuin tavallisilla palkansaajilla. Pienituloisuuden riski koskettaa Suomessa 3,5 prosenttia palkansaajista, kun itsensä työllistäjien kohdalla se on 29 prosenttia (Pulkka 2018, 37; Pyöriä, P. Ojala, S. & Nätti, J. 2019, 144).

Vuonna 2014 New Yorkissa Yhdysvalloissa tehdyn vertailun mukaan Uber kuljettajat saivat enemmän rahaa, n. 9–13 %, tuntia kohti kuin kuljetusalalla keskimäärin. Uber kuljettajat kuitenkin joutuivat itse maksamaan omasta osuudestaan polttoaineen, autojen hankintahinnan ja huollot sekä vakuutukset. Arvion mukaan yli puolet Uber kuljettajan tienesteistä menee kuluihin. Kun kulut otetaan huomioon, niin Uber kuljettajien ansiotaso jäi selvästi kuljetusalan keskimääräisestä ansiotasosta. (Ravenelle 2019, 184–185)

Euroopan parlamentille tehdyn tutkimuksen mukaan alustavälitteisessä työssä saadut tulot ovat huomattavasti pienempiä kuin minimipalkat, mitkä on lailla säädetty tai työ sopimuksilla sovitut. Tutkimuksessa tarkasteltiin Yhdysvaltoja ja Euroopan maista Ranskaa, Espanjaa, Iso-Britanniaa sekä Saksaa. Ranskassa mediaanituntipalkka on 54,1 prosenttia, Iso-Britanniassa 46,8 prosenttia matalampi kuin kansallinen minipalkka, Saksassa ero on 29,3 prosenttia ja pienin Euroopassa ollut ero oli Espanjassa 9,1 prosenttia. Yhdysvalloissa ero oli ainoastaan 3,4 prosenttia, mutta Yhdysvalloissa minimipalkkaa ei soviteta työehtosopimuksilla, mistä johtuen minimipalkka on jo lähtökohtaisesti pienempi kuin monissa Euroopan maissa. (Mattila 2018, 43)

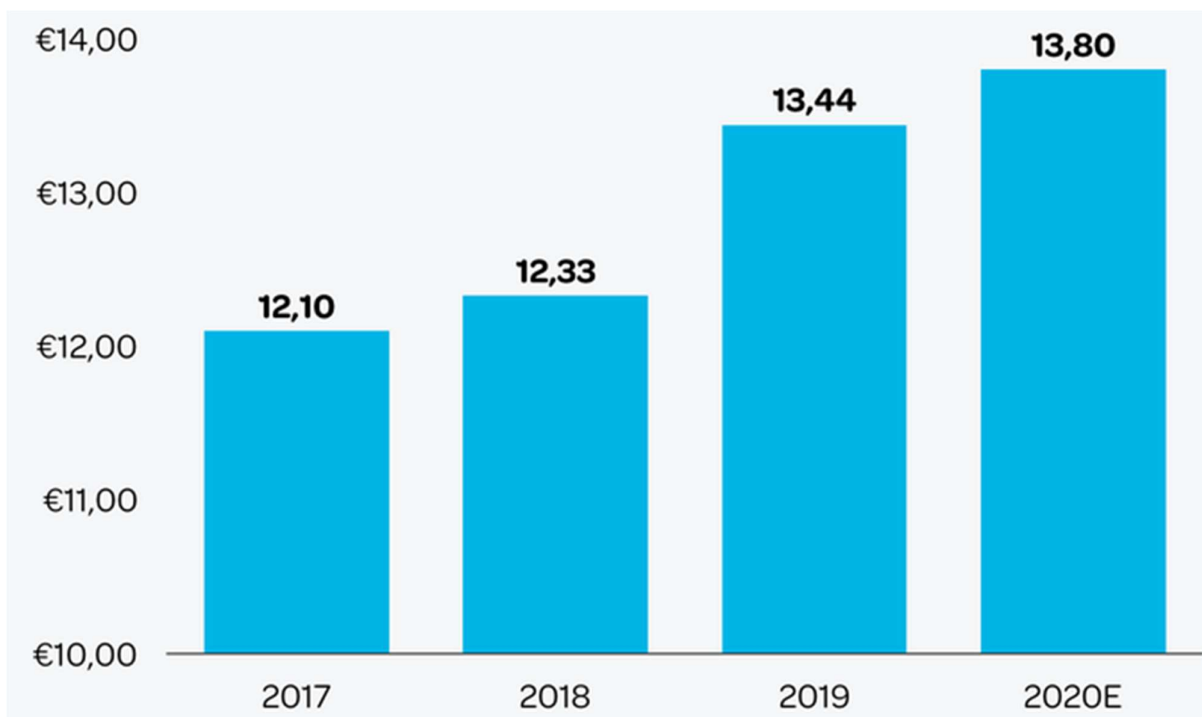
Kun vertaillaan alustoilla työskentelevien kokonaistuloja, eikä pelkästään alustoista saatuja tuloja, niin ero tasoittuu. Espanjassa alustatyötä tekevien ansiotaso on jopa 14,3 prosenttia korkeampi kuin keskimäärin. Muissa maissa alustatöitä tekevien kokonaisansiotasoa jäi matalammaksi kuin maissa keskimäärin. Saksassa ero oli pienen, 6,4 prosenttia ja Ranskassa suurin, 27,3 prosenttia. (Mattila 2018, 43)

Suomessa tehdyn vuoden 2017 työvoimatutkimuksen mukaan (Alustatalous 2017) noin 0,3 prosenttia suomalaisista 15–74 vuotiaista oli hankkinut vähintään neljäsosan tuloistaan erilaisten digitaalisten alustojen kautta. Tutkimuksessa oli eritelty alustoiksi Airbnb, Uber, Tori.fi/Huuto.net, Solved tai jokin muu. Erikseen siis ei ollut otettu mukaan esimerkiksi Foodora tai Wolt:ia.

Lukumääräisesti 0,3 prosenttia tarkoittaa n. 14 000 ihmistä. Tarkkaa tilastotietoa siitä, kuinka monta henkilöä työskentelee kuljetuspalveluiden parissa, ei ole tilastoitu eikä näin ollen ole saatavilla.

6.2.2 Ansiotaso kuljetusyrityksessä

Wolt kertoo omilla sivuillaan olevassa blogikirjoituksessa (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettä ympäri Suomen vastasi) omien lähettiensä keskimääräisen ansiotason, mikä on esitetty kuviossa 11.



Kuvio 11. Lähetin keskimääräinen tuntiansio (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettä ympäri Suomen vastasi).

Keskimääräisesti lähetti laskutti vuonna 2019 Woltilta 13,44 € tunnilta. Tämä tuntiansio piti sisälleen kaikki ne tunnit, mitkä lähetti teki kuljetuksia tai oli valmiudessa tekemään kuljetuksia eli oli ns. online-tilassa. Niiden tuntien laskutus, milloin lähetti varsinaisesti teki kuljetuksia, on syyskuussa 2019 ollut 18,70 € tunnilta. (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettiä ympäri Suomen vastasi)

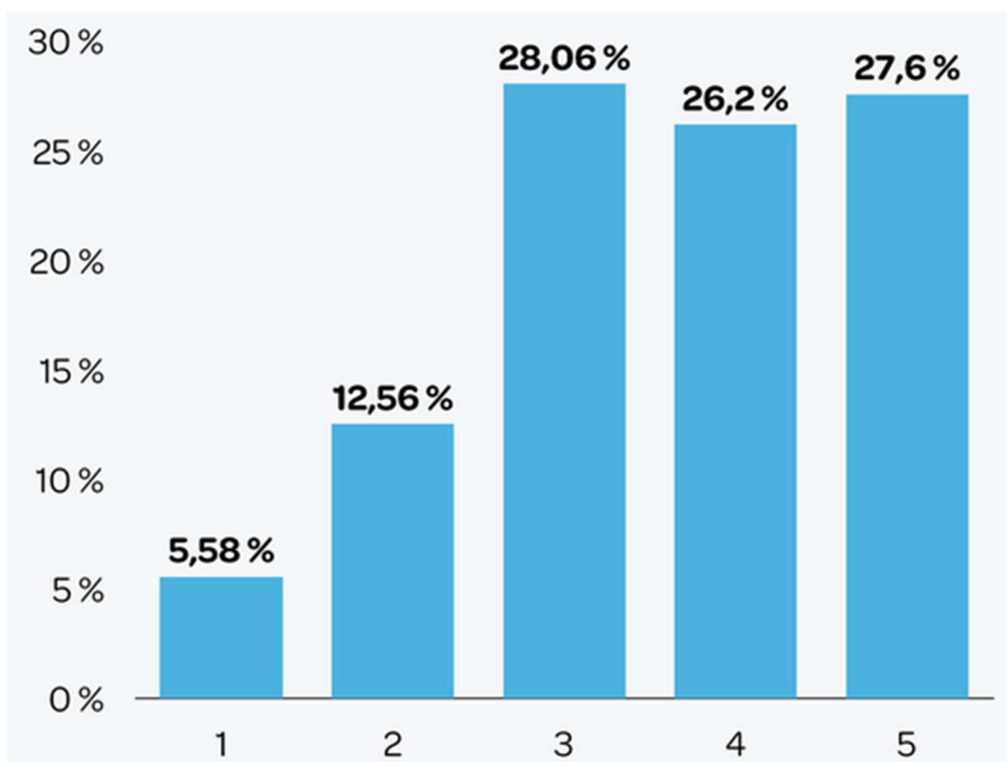
Tästä summasta lähetti maksaa itse toiminnasta aiheutuvat kulut, verot sekä YEL-vakuutusmaksun. Koska osa läheteistä käyttää polkupyörää sekä osa autoa, niin tarkkaa arviota lähetin tuntiansiosta ei pystytä tekemään.

Mikäli lähettien saamaa tuloa verrataan muihin vastaaviin ammattiryhmiin kaksinumeroisen ammattiluokituksen mukaisesti, niin tilastojen mukaan kuljetustyöntekijä ansaitsee keskimääräisesti 16,85 € tunnilta. Tämä tulo pitää sisällään säännölliseltä työajalta maksettujen palkkojen lisäksi myös muut työaikaan liittyvät lisät, kuten vuorotyölisät sekä sunnuntai- ja ylityöpalkat (Yksityisen sektorin tuntipalkat 2020, 6–7). Tuntipalkasta ei ole kuitenkaan otettu pois mahdollisia kuluja, kuten esim. matkakuluja tai tulonhankkimismenoja, mutta näistä kuluista saa kompensatiota verovähennyksien muodossa (Vähennykset – mitä voi vähentää verotuksessa?).

Näin ollen Suomessa lähetin laskuttama tuntipalkka on n. 20 prosenttia pienempi kuin keskimääräisen suomalaisen kuljetustyöntekijän säännöllisen työajan bruttoansio. Lähetit maksavat itse kaikki kulut, mitä työn tekemisestä aiheutuu. Oikeutta läheteille -kampanjan sivustolta mukaan (Oikeutta läheteille), lähettien kulut on arvioitu 25 prosentiksi tuntiansioista. Mikäli lähetin kulut otetaan huomioon, tippuu tuntipalkka n. 40 prosenttia keskimääräistä tuntipalkkaa pienemmäksi. Palkkaus on myös pienempi kuin vastaavanlaista työtä tekevien palvelutyöntekijöiden keskimääräinen bruttoansio.

Lähetit ovat kuitenkin suhteellisen tyytyväisiä omaan palkkaukseensa, kuten kuviosta 12 voidaan havaita. Kyselyssä kysyttiin kuinka tyytyväisiä lähetit ovat palkkaukseensa, otoskoko oli 645 vastaajaa, 1 tarkoitti erittäin tyytymätöntä ja 5 erittäin tyytyväistä. Woltin lähettien tulosten keskiarvo oli 3,58, mitä voidaan pitää hyvänä tuloksena.

Myös Taloustutkimuksen tekemän kyselyssä saatiin vastaavanlainen tulos, mikä esiteltiin Kuvio 5. Tulokset ovat hyvinkin verrannollisia siihen tutkimustulokseen, että itsensä työllistäjät ovat tyytyväisempiä työhönsä, heikommasta ansiotasosta huolimatta (Siltala 2016, 16; Pärnänen 2015).



Kuvio 12. Lähettien tyytyväisyys palkkaukseen (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettä ympäri Suomen vastasi).

6.2.3 Ansiotaso ja verotus

Suomessa kaikesta työtulosta tulee maksaa tuloverotuksessa veroa, joko tuloverolain (Tuloverolaki 1535/1992), elinkeinotulon verottamisesta annetun lain (Laki elinkeinotulon verottamisesta 160/1968) tai maatilatalouden tuloverolain (Maatilatalouden tuloverolaki 543/1967) perusteella. Erot tulolähteistä liittyvät lähinnä tulon jakoon pääoma- ja ansiotuloksi, kirjanpitovelvollisuuteen, tulojen ja menojen veronalaisuuteen sekä jaksotukseen. (Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja 2019, 53)

Elinkeinotoiminnan tulo jaetaan ansio- tai pääomatuloksi nettovarallisuuden mukaan ja tuloverolain mukainen tulo on joko pääoma- tai ansiotuloa. Tulotyypeistä palkka sekä työkorvaus ovat ansiotuloa ja pääomatuloa ovat tulot, joita varallisuus on kerryttänyt, kuten vuokra-, osinko- ja korkotulot. Tulolähde ratkaistaan aina tapauskohtaisesti ja yksityishenkilön alustataloudesta saadut tulot verotetaan useimmiten tuloverolain mukaisesti, ellei henkilö muuten harjoita elinkeinotoimintaa. Koska tulotyyppi ja käytetty tuloverolaki vaikuttaa itsensä työllistäjän verotukseen, on sillä oma merkityksensä, kuinka verotuksellisesti tulo jakautuu. (Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja 2019, 52–53)

Verohallinnon antaman ohjeistuksen mukaisesti (Palkka ja työkorvaus verotuksessa VH3003/2018) työstä tai tehtävästä saatua korvausta pidetään verotuksessa joko palkkana tai työkorvauksena. Palkansaajana työntekijän verotuksessa palkka on aina verotettavaa tuloa, mistä työnantajan tulee pidättää ennakonpidätys ja maksaa työnantajan sairausvakuutusmaksu. Työkorvauksesta ei toimiteta ennakonpidätystä, mikäli sen saaja on ennakonpidätysrekisterissä ja lähtökohtaisesti työkorvaukset on elinkeinotoiminnan piiriin kuuluvaa tuloa. Kuitenkin mikäli työkorvauksen saajan toiminta on pienimuotoista, niin työkorvaus on saajan henkilökohtaista tuloa, mikä verotetaan tuloverolain perusteella. Tällaisissa tapauksissa kyseessä tulee olla yksittäisistä ja satunnaisista työsuoritteista, joiden tekijä ei kuitenkaan harjoita yritystoimintaa, mutta ei ole työsuhteessakaan työn teettäjään.

Koska alustataloudessa toimivat kuljetusyhtiöt pitävät ruokalähettejä ja Uber-kuljettajia yrittäjinä, niin yritystoiminnan verotukseen liittyy myös arvonlisävero, mitä pidätetään arvonlisäverolain perusteella (Arvonlisäverolaki 1501/1993). Ruokalähettien arvonlisäverokanta on 24 % ja Uber-kuljettajien 10 % (Arvonlisäveroprosentit 2021). Arvonlisäverossa on kuitenkin käytössä alarajahuojennus, mikä on verohelpotus sellaisille yrittäjille, jotka kuuluvat alv-rekisteriin ja joiden tilikauden liikevaihto on alle 30 000 euroa. Arvonlisäverohuojennus jakaantuu kahteen osaan seuraavasti (Arvonlisäverohuojennus 2021):

- jos liikevaihto on tilikautena alle 15 000 euroa, yritys saa huojennukseen oikeutettavan arvonlisäveron kokonaan takaisin
- jos liikevaihto on yli 15 000 euroa mutta alle 30 000 euroa, yritys saa osan arvonlisäverosta takaisin.

Takaisin maksettava arvonlisävero lasketaan kaavalla (Arvonlisäverohuojennus 2021):

$$\text{arvonlisävero} - \frac{(\text{liikevaihto} - 15\,000\ \text{€}) \times \text{arvonlisävero}}{15\,000\ \text{€}}$$

Näin ollen pientä liikevaihtoa tekevät yrittäjät saavat arvonlisäverohuojennuksen avulla suoraan ilmaista rahaa. Tätä mahdollisuutta käyttää hyväkseen varsinkin moni opiskelija, koska tienestit eivät nouse riittävän korkealle. Tällöin ruokalähetti saa suoraan alle 15 000 euron vuositulolla 24 % korotuksen tuloihin. (Koskimäki, 2018)

Kuten kappaleessa 4.3 on kerrottu, joutuu yrittäjä huolehtimaan itse omasta eläke- ja sosiaaliturvastaan ottamalla YEL-vakuutuksen. YEL-vakuutusmaksu riippuu yrittäjän iästä, yritystulon määrästä, sekä onko yrittäjä ensikertalainen. nsikertalainen yrittäjä saa 22 % alennuksen YEL-maksuista ensimmäisen 48 kuukauden ajan. YEL-maksun voi maksaa 1–12 erässä, ja mitä pienemmissä osissa sen maksaa, saa siitä pienen huojennuksen.

YEL-maksun suuruus on esitetty taulukossa 1 siten, että se maksu maksetaan 12 erässä. YEL-maksu on kokonaisuudessaan verotuksessa vähennettävää kulua. (Yrittäjän eläkevakuutus)

Taulukko 1. YEL-maksun vakuutusmaksuprosentit 2021.

Yrittäjän ikä	Eläkkeen kertyminen, % työtulosta v. 2021	YEL-maksu, % työtulosta v. 2021	Aloittavan yrittäjän YEL-maksu, % työtulosta v. 2021
Alle 53	1,50	24,10	18,80
53–62	1,70	25,60	19,97
Yli 63	1,50	24,10	18,80

Woltin mukaan (Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettiä ympäri Suomen vastasi, 2019) lähetti työskentelee keskimääräisesti 22 tuntia viikossa, laskuttaa ilman arvonlisäveroa 13,44 € online tunnilta, mikä on arvonlisäveron kanssa 16,67 € tunnilta.

Taulukossa 2 on esitetty kooste vertailusta, missä on tarkasteltu ruokalähetin saamaa korvausta seuraavilla parametreillä (Sosiaalivakuutusmaksut – Palkan sivukulut 2021; Yrittäjän eläkevakuutus; Arvonlisäverohuojennus 2021; Veroprosenttilaskuri):

- online työskentelyaika on joko 22 tuntia tai 40 tuntia viikossa
- vuodessa työskennellään 48 viikon ajan
- lähetti toimii palkansaajana, ei ALV-velvollisena ja ALV-velvollisena
- YEL-maksun osalta yrittäjää ei pidetä ensikertalaisena ja yrittäjän ikä on 18–53 vuotta
- keskimääräinen tuntiveloitus on 13,44 €
- palkansaajan osalta työnantajalle kuuluvat maksut on otettu pois tuntiveloituksesta ja laskenta-perusteena on 25 % pitäen sisällään loma-ajan palkat, arkipyhäkorvaukset jne.
- kuljetuksien kuluksi on arvioitu 25 % palkansaajan veloituksesta
- palkansaaja vastaa itse kuljetuksien kuluista, mitkä voi vähennetään verotuksessa
- mitään muita tulonhankkimiskuluja ei oteta laskelmassa huomioon
- palkansaajan osalta on laskettu 4 viikon palkallinen loma ilman lomarahoja
- työtulo otetaan täysin palkkana, ei pääomatulona
- verotuksessa kunta on Jyväskylä ja henkilö ei maksa kirkollisveroa
- lähetti on liittynyt yleiseen työttömyyskassaan tai yrittäjäkassaan
- ALV-huojennus otetaan huomioon.

Tarkempi laskelma, mistä selviää laskennassa käytetyt perusteet, on liitteessä 2.

Laskennassa on käytetty paljon oletuksia, joten tulokset ovat ainoastaan suuntaa antavia. Laskennassa on esimerkiksi sisällytetty kuljetuksista aiheutuvat kustannukset myös palkansaajalle, vaikka voitaisiin olettaa, että tällaiset kustannukset kuuluvat työnantajalle. Mikäli työnantaja vastaisi näistä kustannuksista, olisi todennäköisesti myös työnantajan maksama palkka myös pienempi. Tuloksista on kuitenkin nähtävissä, kannattaako ruokalähetin olla palkansaaja vai yrittäjä.

Taulukko 2. Tulosten vertailu eri tulotyypeittäin

	Tuntiveloitus	Bruttotulo vuodessa	Kulut 25 %	Nettotulo	Nettotulo, kulut vähennetty
Palkansaaja, 22 tuntia viikossa	10,08 €	11 531,52 €	2 661,12 €	10 426,58 €	7 765,46 €
Palkansaaja, 40 tuntia viikossa	10,08 €	20 966,40 €	4 838,40 €	18 716,88 €	13 878,48 €
Yrittäjä, ei ALV- velvollinen, 22 tuntia viikossa	13,44 €	14 192,64 €	2 661,12 €	10 484,62 €	7 823,50 €
Yrittäjä, ei ALV- velvollinen, 40 tuntia viikossa	13,44 €	25 804,80 €	4 838,40 €	18 682,73 €	13 844,33 €
Yrittäjä, ALV-velvollinen, 22 tuntia viikossa	16,67 €	17 603,52 €	2 661,12 €	13 307,23 €	10 646,11 €
Yrittäjä, ALV-velvollinen, 40 tuntia viikossa	16,67 €	32 006,40 €	4 838,40 €	18 689,55 €	13 851,15 €

Keskimääräisen Wolt:n ruokalähetin kannattaa siis toimia ALV-velvollisena yrittäjänä, sillä tällöin vuoden kokonaisansio jää sellaiselle tasolle, että verottajalta voi hakea ALV-huojennusta. ALV-huojennuksen osuus korostuu varsinkin pienillä tuloilla, jolloin on selkeästi kannattavampaa toimia yrittäjänä kuin palkansaajana.

6.3 Lähettien asema muualla maailmassa

Kuten kirjoituksessa on tullut hyvin esille, niin sosiaalinen vastuullisuus eri maissa on hyvin erilaista. Suuressa osassa maailmaa on käyty oikeutta työntekijän asemaan liittyen, kuten kappaleessa 5.2 mainittiin. Oikeudenkäyntien tulokset ovat olleet monissa tapauksissa ristiriitaisia, eikä riittävän korkean oikeusasteen ennakkotapausta ole vielä montakaan saatavilla. Tästä johtuen vastuullisuus on lähinnä alustayrityksen omissa käsissä.

Nykypäivänä yrityksen imago on kuitenkin tärkeää myös alustataloudessa toimiville yrityksille, ja ne pyrkivät nostamaan omaa vastuullisuuttaan esille monin eri tavoin. Foodora on alkanut solmi-
maan työehtosopimuksia ja Foodoralla on voimassa oleva työehtosopimus pyörälähettiläiden kanssa Norjassa (Collective agreement between Foodora and the United Federation of Trade Unions (Fellesforbundet)) ja Ruotsissa (Sippola 2021). Kummatkaan sopimukset eivät kuitenkaan koske toimintaa, missä toimitukset tehdään autolla. Toisaalta Ruotsissa toimivat Foodoran lähetit olivat jo

valmiiksi työsopimussuhteessa Foodoran kanssa. Woltilla lähetit Ruotsissa taas työskentelevät pääsääntöisesti toiselle yritykselle, jolta Wolt ostaa kuljetuspalvelut alihankintana ja ainoastaan 10 prosenttia läheteistä työskentelee Woltin kumppanina kuten Suomessa (Sippola 2021). Tanskassa on taas solmittu ruoanjakopalveluita koskeva yleinen työehtosopimus (Eriksen 2021).

7 Johtopäätökset

Yrityksen vastuullisuus pitää sisällään taloudellisen, ympäristöllisen ja sosiaalisen näkökulman. Kun tarkastellaan vastuullisuutta kokonaisuudessaan, tulee yrityksen olla kannattava ja tehdä tulosta yhteiskunnan arvojen mukaisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävällä tavalla.

Kuten tässä työssä on mainittu, perustuu alustataloudessa toimivien kuljetusyritysten ansaintamalli siihen, että työntekijät eivät ole suorassa työsuhteessa yrityksiin, vaan toimivat itse myös yrittäjinä. Tällaisessa toimintamallissa työ on ulkoistettu itsenäisille läheteille, mutta toisaalta moni lähetti ja kuljettaja pitää siitä, että yrittäjänä saa suuremman vapauden kuin palkansaajana toimiessa.

Yhteiskunnan kannalta ajateltuna juuri tämä työntekijän määrittely, yrittäjä vai työntekijä, on ongelmallinen. Suomen laki- ja sosiaaliturvajärjestelmä perustuu täysin sille, että ihminen on joko yrittäjä tai työntekijä. Moni lähetti ei kuitenkaan sovi oikein kumpaankaan määrittelyyn, vaan jää yrittäjän ja työntekijän välimaastoon. Varsinkin pienillä vuosiansioilla yritystulo ei myöskään kartuta eläkettä tai muuta sosiaaliturvaa. Tällöin henkilö ei myöskään osallistu sosiaaliturvajärjestelmän rahoittamiseen, vaikka pienistäkin palkkatuloista peritään erilaisia sosiaalivakuutusmaksuja.

Myös verojärjestelmä ei oikein sovellu tällaiseen pienimuotoiseen yrittäjätoimintaan. Kuten aikaisemmin on todettu, on Suomessa käytössä ALV-huojennus, mikä on tarkoitettu keventämään pienyrittäjien hallinnollisia velvoitteita, kuten hallituksen esityksestä selviää (HE 143/2020). Kun lähettikumppani on ALV-velvollinen ja tekee toimintaa riittävän pienimuotoisena, on ALV-huojennus suoraa valtiontukea läheteille sekä epäsuorasti myös alustataloudessa toimiville yrityksille.

Toisaalta, kuten aikaisemmin on todettu, pitävät lähetit omasta työstään ja sen tuomasta vapaudesta. Moni lähetti tekee työtä ainoastaan osa-aikaisena opiskeluiden ohessa ja tällaisessa tapauksessa ALV-velvollisen yrittäjänä toimiminen on lähetille selkeästi taloudellisesti paras vaihtoehto.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että sosiaalisessa vastuullisuudessa alustataloudessa toimivissa yrityksissä on useita positiivisia mutta myös ongelmallisia asioita yhteiskunnan kannalta. Monissa tapauksissa lähettitoiminta tarjoaa pienen kynnyksen työllistymismahdollisuuksia muun muassa maahanmuuttajataustaisille, opiskelijoille ja eläkeläisille.

Suurin ongelma koko asiassa on kuitenkin lainsäädännössä olevat puutteet sekä se, että ei ole olemassa Korkeimman oikeuden tulkintaa siitä, ovatko lähetit työsuhteisia vai eivät. Lainsäädäntö ei myöskään tunnista kunnolla itsensä työllistäjien luokkaa, mikä on kasvanut viime vuosina. Lainsäädännön kehittämisessä tulisi ottaa huomioon tämä uusi luokka, mikä jää perinteisen yrittäjän ja työntekijän välimaastoon. Moni toimii nykyään yrittäjänä ja työntekijänä samanaikaisesti ja etsii toimeentuloa useasta eri lähteestä, ja saattaa jäädä pahimmassa tapauksessa kummankin sosiaaliturvajärjestelmän väliin. Nämä uudet työmuodot tulisi ottaa myös huomioon sosiaaliturvajärjestelmää uudistettaessa (Sosiaaliturvauudistus).

Asia saadaan korjattua lainsäädännön, sosiaaliturvan sekä verotuksen yhteensovittamisessa muuttuvien työmarkkinoiden tarpeita vastaaviksi. Alustatalous on tullut jäädäkseen, ja jotta voidaan välttää kilpailulliset, taloudelliset ja sosiaaliset vääristymät, tulee alustatalouden tuomat vaatimukset ottaa huomioon lainsäädännön muutoshankkeissa.

Lähteet

- 27 kysymystä ja vastausta Woltista ja läheteistä. 2019. Blogiteksti Wolt:n internetsivuilla. 1.11.2019. Viitattu 4.6.2021. <https://blog.wolt.com/fin/2019/11/01/27-kysymysta-ja-vastausta-woltista-ja-laheteista/>.
- A 25.4.2012/189. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille sopivien kevyiden töiden esimerkkiluettelosta. Viitattu 14.9.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2012/20120189>.
- A 15.6.2006/475. Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä. Viitattu 14.9.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060475>.
- Ailisto, H., Collin, J., Halén, M., Hiekkänen, K., Hyytinen, K., Juhanko, J., Kiuru, E., Korhonen, H., Kääriäinen, J., Mäntylä, M., Ruutu, S., Seppälä, T., Parviainen, P. & Talvitie, J. 2016. Onko Suomi jäämässä alustatalouden junasta? Viitattu 8.7.2021. Valtioneuvoston kanslia 20.4.2016. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016. https://vnk.fi/documents/10616/2009122/19_Onko+Suomi+j%C3%A4%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4+alustatalouden+junasta.pdf.
- Ainsworth, J. 2017. Gig Economy: Introduction. House of Lords. Viitattu 22.4.2021. <https://lords-library.parliament.uk/research-briefings/ln-2017-0086/>.
- Alustatalous. 2017. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 7.6.2021. http://www.stat.fi/til/tyti/2017/14/tyti_2017_14_2018-04-17_tie_001_fi.html.
- Alustatyöntekijöiden suojelu: Komissio käynnistää työmarkkinaosapuolten ensimmäisen vaiheen kuulemisen. 2021. Euroopan komission lehdistötiedote 24.2.2021. Viitattu 24.6.2021. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fi/ip_21_686.
- Arvonlisäveron alarajahuojennus. 2021. Verottajan internetsivut. Päivitetty 21.5.2021. Viitattu 17.6.2021. <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/arvonlisaverotus/alarajahuojennus/>.
- Arvonlisäveroprosentit. 2020. Verottajan internetsivut. Päivitetty 24.4.2020. Viitattu 17.6.2021. <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/verot-ja-maksut/arvonlisaverotus/arvonlisaveroprosentit/>.
- AXA XL –Kuljettajapartnerien ja ajokalustokuljettajapartnerien vakuutus. 2021. Vakuutuksen vakuutusehdot. Viitattu 13.6.2021. <https://uber.app.box.com/s/76wsmvy-kaack6gj02awg3q5a3oayren2>.
- Bowen, H.R. 2013. Social Responsibilities of the Businessman. Iowa City: University of Iowa Press. Viitattu 8.5.2021. <https://janet.finna.fi>, Ebook Central.

Carroll, A. 2008. A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. Julkaisussa The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility. Toim. Crane, A., McWilliams, A., Matten, D., Moon, J. & Siegel, D.S. Oxford: Oxford University Press.

Collective agreement between Foodora and the United Federation of Trade Unions (Fellesforbundet). 21.4.2021. Eurofound:n internetsivut. Viitattu 24.6.2021. <https://www.eurofound.europa.eu/fi/data/platform-economy/initiatives/collective-agreement-between-foodora-and-the-united-federation-of-trade-unions-fellesforbundet>.

Deliveroo claims victory in self-employment case. 2017. BBC News 14.11.2017. Viitattu 15.6.2021. <https://www.bbc.com/news/business-41983343>.

Deliveroo wins latest court battle over rider rights. 2018. BBC News 5.12.2018. Viitattu 15.6.2021. https://www.bbc.com/news/business-46455190?int-link_from_url=https://www.bbc.com/news/topics/c45x56x82mvt/gig-economy&link_location=live-reporting-story.

Deliveroo riders are not self-employed and should get proper pay: court. 2019. DutchNews.nl 15.1.2019. Viitattu 15.6.2021. <https://www.dutchnews.nl/news/2019/01/deliveroo-riders-are-not-self-employed-and-should-get-proper-pay-court/>.

Delivery Hero. N.d. Delivery Hero:n internetsivut. Viitattu 17.5.2021. <https://www.delivery-hero.com/>.

Delivery Hero Finland Oy. N.d. Kauppalehden internetsivut. Viitattu 14.9.2021. <https://www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/delivery+hero+finland+oy/1936684-6>.

Dutch court rules Deliveroo riders are self-employed, queries labour law. 2018. DutchNews.nl 23.7.2018. Viitattu 15.6.2021. <https://www.dutchnews.nl/news/2018/07/dutch-court-rules-deliveroo-riders-are-self-employed-queries-labour-law/>.

Elkington, J. 1999. Cannibals with forks: the triple bottom line of 21st century business. Oxford: Capstone.

Eriksen, A. 2021. Groundbreaking agreement:Danes can now order takeaways with a clean conscience. Fagbladet3F 27.1.2021. Viitattu 24.6.2021. <https://fagbladet3f.dk/artikel/danes-can-now-order-takeaways-clean-conscience>.

EU 1152/2019. Euroopan parlamentin ja Neuvoston direktiivi (EU) 2019/1152 avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa. Annettu 20.6.2019. Viitattu 24.6.2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>.

EU Kids Online 2020: Tukea verkkolukutaitoihin tarvitaan. 2020. Tampereen yliopiston tiedote 10.2.2020. Viitattu 4.6.2021. <https://www.tuni.fi/fi/ajankohtaista/eu-kids-online-2020-tukea-verkkolukutaitoihin-tarvitaan>.

Foodora. N.d. Foodoran internetsivut. Viitattu 17.5.2021. <https://www.foodora.fi/>.

Hakahuhta, A. 2018. Laki ei tunne kevytyrittäjää – työntekijän ja toimeksiantajan välissä hallinnon hoitaa laskutuspalveluyritys. Yle 20.6.2018. Viitattu 15.9.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10264784>.

Hallitusohjelman kohta 3.5 Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi. N.d. Valtioneuvoston internetsivut. Viitattu 24.6.2021. <https://valtioneuvosto.fi/marinin-hallitus/hallitusohjelma/luottamuksen-ja-tasa-arvoisten-tyomarkkinoiden-suomi>.

Harmaala, M-M. & Jallinoja, N. 2012. Yritysvastuu ja menestyä liiketoiminta. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 14.9.2021. <https://janet.finna.fi>, Verkkokirjahylly (Alma Talent Pro).

HE 143/2020. Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi arvonlisäverolain 3 ja 149 a §:n muuttamisesta. Viitattu 8.7.2021. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_143+2020.aspx.

HE 176/2020. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi liikenteen palveluista annetun lain, tieliikennelain 155 ja 171 §:n sekä ajoneuvolain muuttamisesta. Viitattu 18.5.2021. <https://finlex.fi/fi/esitykset/he/2020/20200176#idp446757872>.

IPSE response: Review of Employment Practices in the Modern Economy. 2017. IPSE. Toukokuu 2017. Viitattu 15.9.2021. <https://www.ipse.co.uk/static/uploaded/4f4b4cfb-85cb-4ce9-95fb715f1d261fba.pdf>.

Jakamistalouteen liittyvien kysymysten vaihtoehtoisia ratkaisutapoja. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:31. Jakamistaloustyöryhmän loppuraportti. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-427-3>.

Kannisto, M. 2021. Alustatyöstä puuttuu pysyvyyden tarjoama turvallisuus, mutta joustot tuovat vapautta. Akavalainen. 12.4.2021. Viitattu 24.6.2021. <https://akava.fi/akavalainen/alustatyosta-puuttuu-pysyvyyden-tarjoama-turvallisuus-mutta-joustot-tuovat-vapautta/>.

Kasriel, S. 2018. We studied freelancing for five years: Here's how work is changing. Fastcompany 31.10.2018. Viitattu 7.6.2021. <https://www.fastcompany.com/90251797/we-studied-freelancing-for-five-years-heres-how-work-is-changing>.

Koipijärvi, T. 2017. Yritysvastuu: johtamisen uusi normaali. Kauppakamari. Viitattu 14.5.2021. <https://janet.finna.fi>, KauppakamariTieto.

Koivuranta, E. 2016. Uber-kuskille tuomio Helsingissä: Sakkoja ja 12 000 euron ansiot valtiolle. Yle 7.4.2016. Viitattu 18.5.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-8795657>.

Komission työohjelma 2021. Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Euroopan komissio 19.10.2020. Viitattu 24.6.2021. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:91ce5c0f-12b6-11eb-9a54-01aa75ed71a1.0014.02/DOC_1&format=PDF.

Koskimäki, I. 2018. Iiro Sinisalo kiidättää tilauksia 12–13 euron tuntipalkalla – Alustatalouden työlle halutaan pelisääntöjä, onko ruokalähetti yrittäjä vai ei? Aamulehti 15.4.2018. Viitattu 24.6.2021. <https://www.aamulehti.fi/talous/art-2000007563222.html>.

Kuljettajapartnereiden vakuutusturva AXA:lta. N.d. Uber:n internetsivut. Viitattu 13.6.2021. <https://www.uber.com/fi/fi/drive/insurance/>.

L543/1967. Maatilatalouden tuloverolaki. Viitattu 17.6.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1967/19670543>.

L360/1968. Laki elinkeinotulon verottamisesta. Viitattu 17.6.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1968/19680360>.

L1535/1992. Tuloverolaki. Viitattu 17.6.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>.

L1501/1993. Arvonlisäverolaki. Viitattu 17.6.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931501>.

L731/1999. Suomen perustuslaki. Viitattu 15.6.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/>.

L552001. Työsopimuslaki. Viitattu 14.6.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

L1383/2001. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 13.6.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

L738/2002. Työturvallisuuslaki. Viitattu 13.6.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

L948/2011. Kilpailulaki. Viitattu 17.6.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110948>.

L460/2016. Liikennevakuutuslaki. Viitattu 13.6.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20160460>.

L872/2019. Työaikalaki. Viitattu 14.6.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872>.

Lipponen, K. & Mäkelä, T. 2019. Vastuullisuuden suunnannäyttäjät. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 12.5.2021. https://ek.fi/wp-content/uploads/EK_Vastuullisuusjulkaisu_final_net_11.9.2019.pdf.

Mattila, M. 2019. Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Kalevi Sorsa -säätiö. Viitattu 20.5.2021. https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2019/04/Alustatalous_Web.pdf.

Miten ruokalähetillä menee? Ansaitseeko hän tarpeeksi? 645 lähettiä ympäri Suomen vastasi. 2019. Blogiteksti Wolt:n internetsivuilla. 1.11.2019. Viitattu 7.6.2021. <https://blog.wolt.com/fin/2019/11/01/miten-ruokalähetillä-menee-ansaitseeko-hän-tarpeeksi-645-lähettiä-ympäri-suomen-vastasi/?-ansaitseeko-hän-tarpeeksi%3F-645-lähettiä-ympäri-suomen-vastasi%2F#tausta>.

Mitä sosiaalisen vastuun raportti sisältää. 2016. Artikkelit Vastuullisuusraportti.fi internetsivulla. 3.3.2016. Viitattu 14.9.2021. <http://vastuullisuusraportti.fi/2016/03/03/mita-sosiaalisen-vastuun-raportointi-sisaltaa/>.

Myllyoja, M. 2021. Britannian korkein oikeus: Uber-kuskit ovat työntekijöitä, joille kuuluvat työntekijöiden oikeudet. Yle 19.2.2021. Viitattu 24.6.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11799389>.

Nuorisobarometri 2019. 2020. Uutinen Valtion nuorisoneuvoston internetsivuilla. 20.4.2020. Viitattu 15.9.2021. <https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri-2019-tyo-on-nuorille-merkityksellista-mutta-erot-sukupuolten-valilla-ovat-suuria/>.

Nuutinen, V. 2017. Nälkäpalkalla keikkataloudessa. Työntekijöiden asema digitaalisilla alustoilla. Julkaisussa Uusi työväki. Työ ja yrittäjyys prekarisoituvan palkkatyön yhteiskunnassa. Toim. V. Nuutinen. Helsinki: Into kustannus.

Oikeutta läheteille. N.d. Oikeutta läheteille kampanjan internetsivut. Viitattu 4.6.2021. <https://fi.justice4couriers.fi/>.

Osborne, H. 2016. Uber loses right to classify UK drivers as self-employed. The Guardian 28.10.2016. Viitattu 15.6.2021. <https://www.theguardian.com/technology/2016/oct/28/uber-uk-tribunal-self-employed-status>.

Parkkari, J. 2021. Hollantilainen tuomioistuin: Uber-kuljettajat ovat työntekijöitä, joille kuuluvat työsuhteen edut. 13.9.2021. Ylen internetsivut. Viitattu 17.9.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-12097470>.

Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. 2018. Tulevaisuusselonteon taustaselvitys. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018. Viitattu 15.6.2021. <https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/34-2018-Tulevaisuusselonteon+taustaselvitys+Pitka%CC%88n+aikava%CC%88lin+politiikalla+la%CC%88pi+murroksen+taitettu+270318.pdf/90b0f98a-61cb-45ea-b936-34369037a17b/34-2018-Tulevaisuusselonteon+taustaselvitys+Pitka%CC%88n+aikava%CC%88lin+politiikalla+la%CC%88pi+murroksen+taitettu+270318.pdf?version=1.0&t=1522904712000>.

Pulkka, V-V. 2018. Joutilaisuuden ylistys digitaalisessa taloudessa. Julkaisussa Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Toim. Suoranta, A. & Leinikki, S. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy.

Pyöriä, P. & Ojala, S. 2015. Nuorten työasenteet puntarissa – eroaako Y-sukupolvi edeltäjistään? Yhteiskuntapolitiikka 81 (2016):1. Viitattu 15.9.2021. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/130665/YP1601_pyoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Pyöriä, P., Ojala, S. & Nätti, J. 2019. Työelämän muutokset ajassamme. Julkaisussa Mihin työelämä on menossa. Tutkimuksen näkökulmia. Toim. Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. Tampere: Tampere University Press.

Pärnänen, A. 2015. Itsensätyöllistäjien tulotaso on alhainen. Tilastokeskus, Tieto & Trendit, Asian-
tuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. 21.10.2015. Viitattu 7.6.2021. <https://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2015/itsensatyollistajien-tulotaso-on-alhainen/>.

Ravenelle, A.J. 2019. Hustle and Gig: struggling and surviving in the sharing economy. Oakland, California: University of California Press.

Reinikainen, P. 2021. Tuomioistuimen ratkaisu julki: Wolt-kuski ei ollut työsuhteessa – Suuri osa läheteistä yltää tuloissaan alv-ajan yli. Yrittäjät.fi. Viitattu 31.10.2021. <https://www.yrittajat.fi/uutiset/654893-tuomioistuimen-ratkaisu-julki-wolt-kuski-ei-ole-tyosuhteessa-suuri-osa-yltaa-tuloissa>.

Savitz, A.W. & Weber, K. 2014. The triple bottom line: how today's best-run companies are achieving economic, social, and environmental success –and how you can too. San Francisco: Jossey-Bass. Viitattu 12.5.2021. <https://janet.finna.fi>, Ebook Central.

Schmidt, F. A. 2017. Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Friedrich-Ebert-Stiftung. Viitattu 22.4.2021. https://www.researchgate.net/publication/314719905_Digital_Labour_Markets_in_the_Platform_Economy_Mapping_the_Political_Challenges_of_Crowd_Workand_Gig_Work.

Scott, K. 2017. New York Uber drivers classified as employees in unemployment insurance case. Employee benefits 15.7.2017. Viitattu 15.6.2021. <https://employeebenefits.co.uk/issues/june-online-2017/new-york-uber-drivers-classified-employees-unemployment-insurance-case/>.

SEUT 101. 2016. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto. 101 artikla. Viitattu 17.6.2021. https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tfeu_2016/art_101/oj.

Siltala, J. 2016. Impulsseja: Työnantajan alaisena ilman työsuhdetta. Kalevi Sorsa -säätiö. Viitattu 7.6.2021. https://issuu.com/sorsafoundation/docs/siltala_impulsseja_final.

Sippola, J. 2021. Foodora teki Ruotsissa historiallisen työehtosopimuksen, joka takaa läheteille vajaan 10 euron tuntipalkan – Wolt selvittää toisenlaisia malleja. Helsingin Sanomat 25.3.2021. Viitattu 24.6.2021.

Sosiaaliturvauudistus. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriön internetsivut. Viitattu 8.7.2021. <https://stm.fi/sosiaaliturvauudistus>.

Sosiaalivakuutusmaksut – Palkan sivukulut 2021. N.d. YPL Palvelu Oy:n internetsivut. Viitattu 17.6.2021. https://yplpalvelu.fi/hyva_tietaa/sosiaalivakuutusmaksut-palkan-sivukulut-2021/.

Spain court rules against Deliveroo in landmark case. 2018. The Local 5.7.2018. Viitattu 15.6.2021. <https://www.thelocal.es/20180605/pain-court-rules-against-deliveroo-in-landmark-case/>.

Sutela, H. & Pärnänen, A. 2018. Yrittäjät Suomessa 2017. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 8.6.2021. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_201700_2018_21465_net.pdf.

Taloustutkimus: Wolt-lähetien enemmistö toivoo voivansa jatkaa yrittäjinä. 2021. Blogikirjoitus Woltin sivustolla. 23.6.2021. Viitattu 1.11.2021. <https://blog.wolt.com/fin/2021/06/23/taloustutkimus-wolt-lahettien-enemmisto-toivoo-voivansa-jatkaa-yrittajina/>.

Tanskanen, A. 2012. Väitöskirja, Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Sosiaalitieteiden laitos. Huono-osaisia työntekijöitä. Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsinki: Unigrafia. Viitattu 22.4.2021. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf>.

TEM117:00/2020. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriö. Säädösvalmistelu. Viitattu 24.6.2021. <https://tem.fi/hankesivu?tunnus=TEM117:00/2020>.

Testaa oletko työttömyysturvassa yrittäjä. N.d. Yrittäjäkassan internetsivut. Viitattu 16.6.2021. <https://yrittajakassa.fi/jaseneksi/oletko-yrittaja-testi/>.

TN 1481-20. 2020. Työneuvoston lausunto. Työneuvosto. Viitattu 14.6.2021. <https://tem.fi/documents/1410877/0/Ty%C3%B6neuvoston+lausunto+1481-20+%28%C3%A4%C3%A4n.+6-3%29.pdf/d85d74f5-8bd6-184b-1aeb-c252c9a0f641/Ty%C3%B6neuvoston+lausunto+1481-20+%28%C3%A4%C3%A4n.+6-3%29.pdf?t=1622618742962>.

TN 1482-20 2020. Työneuvoston lausunto. Työneuvosto. Viitattu 14.6.2021. <https://tem.fi/documents/1410877/0/Ty%C3%B6neuvoston+lausunto+1482-20+%28%C3%A4%C3%A4n.+6-3%29.pdf/d0cf69d9-b08f-6ce4-47e8-c33d0088b5dc/Ty%C3%B6neuvoston+lausunto+1482-20+%28%C3%A4%C3%A4n.+6-3%29.pdf?t=1622618857370>.

Toivonen, J. 2018. Taksien uusi aika tuo rattiin jopa tuhansia uusia kuskeja – luvassa varma työpaikka, mutta epätasaiset tienestit. Yle 27.3.2018. Viitattu 18.5.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10120704>.

Top 10 syytä valita vuokratyö. 8.1.2019. Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n internetsivut. Viitattu 22.4.2021. <https://www.seure.fi/ajankohtaista/top-10-syyta-valita-vuokraty/>.

Tutkimus: Vastuullisuus yhä tärkeämpää suomalaisille kuluttajille. 2017. Kauppalehti 19.5.2017. Viitattu 13.5.2021. <https://www.kauppalehti.fi/uutiset/tutkimus-vastuullisuus-yha-tarkeempaa-suomalaisille-kuluttajille/4aa43a93-2807-3bea-ac00-85b825dbf411>.

Työneuvosto. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriön internetsivut. Viitattu 14.6.2021. <https://tem.fi/tyoneuvosto>.

Työsuojeluviranomainen katsoo, että Woltin ruokalähetit ovat työsuhteessa. 1.11.2021. Aluehallintoviraston tiedote. Viitattu 4.11.2021. <https://avi.fi/tiedote/-/tiedote/69923205>.

Uber. N.d. Uber:n internetsivut. Viitattu 18.5.2021. <https://www.uber.com/fi/fi/>.

Uber Finland Oy. N.d. Kauppalehden internetsivut. Viitattu 14.9.2021. <https://www.kauppalehti.fi/yritykset/yritys/uber+finland+oy/2636362-7>.

Uberpop-tauolle. 2017. Blogikirjoitus Uber:n sivustolla. 6.7.2017. Viitattu 18.5.2021. <https://www.uber.com/fi/blog/uberpap-tauolle/>.

Uusi työ. N.d. Uusi työ ry:n internetsivut. Viitattu 15.9.2021. <https://uusityo.fi/>.

Veroprosenttilaskuri. 2020. Verottajan internetsivut. Päivitetty 13.11.2020. Viitattu 17.6.2021. <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/verokortti/veroprosenttilaskuri/>.

VH3003/2018. Palkka ja työkorvaus verotuksessa. Viitattu 17.6.2021. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48037/palkka-ja-ty%C3%B6korvaus-verotuksessa>.

Vuolteenaho, S. 2018. Uber-Timo saa taas ajaa autoaan laillisesti – Edes 23 000 euron sakkotuomio ei ole estänyt Timoa kuljettamasta asiakkaitaan. Yle 5.6.2018. Viitattu 18.5.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-10238572>.

Väestön tieto- ja viestintätekniikkakäyttö. 2018. Suomen virallinen tilasto (SVT). Tilastokeskus. Viitattu 4.6.2021. https://www.stat.fi/til/sutivi/2018/sutivi_2018_2018-12-04_fi.pdf.

Vähennykset – mitä voi vähentää verotuksessa? 2021. Ohjeistus verottajan internetsivuilla. Päivitetty 26.8.2021. Viitattu 14.9.2021. <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot-ja-vahennykset/ilmoita-ja-tarkista-vahennykset/>.

Wiessner, D. 2018. U.S. judge says Uber drivers are not company's employees. Reuters 12.4.2018. Viitattu 15.6.2021. <https://www.reuters.com/article/us-uber-lawsuit-idUSKBN1HJ31I>.

Wolt. N.d. Wolt:n internetsivut. Viitattu 17.5.2021. <https://wolt.com/fi/>.

Wolt Enterprises Oy. N.d. Kauppalehden internetsivut. Viitattu 14.9.2021. <https://www.kauppalehti.fi/yrietykset/yriety/wolt+enterprises+oy/2646674-9>.

Woodcock, J & Graham, M. 2020. The Gig Economy. A Critical Introduction. Cambridge: Polity Press.

Yksityisen sektorin tuntipalkat. 2020. Suomen virallinen tilasto (SVT): Palkat ja työvoimakustannukset 2020. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 8.6.2021. https://www.stat.fi/til/yystp/2019/yystp_2019_2020-08-14_fi.pdf.

Ylhäinen, M. 2018. Säilyykö kollektiivinen neuvotteluoikeus jälkitekollisessa yhteiskunnassa. Julkaisussa: Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Toim. Suoranta, A. & Leinikki, S. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino Oy.

Ylipiessa, M. 2021. Uber-kuskit saavat Britanniassa oikeuden minimipalkkaan, eläkkeeseen ja lomapalkkaan. Yle 17.3.2021. Viitattu 24.6.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11840655>.

Yrittäjän eläkevakuutus. N.d. Ilmarisen internetsivut. Viitattu 16.6.2021. <https://www.ilmari-nen.fi/yrittaja/yel-vakuutus/>.

Liitteet

Liite 1. IPSE:n matriisi itsensä työllistäjän määrittämiseksi

Tekijä	Määritelmä Määritelmä	Painotus
Autonomia		
Keskinäisten veloitteiden puute	Työnantaja on velvollinen tarjoamaan työtä ja työntekijä on velvollinen suorittamaan työn. Koskee myös määräaikaista sopimuksia. Jos vastavuoroisuutta ei ole, viittaa se yrittäjän ja asiakkaan väliseen suhteeseen. Mikäli vastavuoroisuutta ei ole, tulee 15 pistettä.	15
Oikeus hankkia sijainen	Onko henkilöllä oikeus hankkia itse sijainen tekemään työnsä. Jos on oikeus hankkia sijainen, annetaan 5 pistettä.	5
Sijaisoikeuden käyttäminen	Jos henkilö on käyttänyt oikeuttaan hankkia sijainen, tulee tästä 10 pistettä.	10
Yksinoikeuden puute	Onko sovittu, että henkilö saa työskennellä ainoastaan yhdelle asiakkaalle. Yksinoikeus viittaa työsuhteeseen, ellei kyseessä ole esim. turvallisuussyistä kuten pääsy arkaluonteiseen materiaaliin. Mikäli näin ei ole sovittu, annetaan 5 pistettä.	5
Prosessin hallinta ja työympäristö		
Tehtävien hallinta	Mikäli työnantaja määrää tehtävät tai voi vaihtaa henkilön tehtäviä muuttamatta sopimusta, viittaa se työntekijä työnantaja suhteeseen. Mikäli näin ei ole ja henkilöllä on täysi hallinta tehtäviinsä, annetaan 15 pistettä.	15
Työtapojen hallinta	Jos työnantajalla on oikeus määrittää työnteon tapa, viittaa se työntekijä työnantaja suhteeseen. Terveys- ja turvallisuussyistä tapahtuvaa hallintaa ei huomioida. Mikäli henkilöllä on täysi autonomia omien työtapojen hallintaan, tulee siitä 10 pistettä.	10
Työtuntien hallinta	Jos henkilö voi itse täysin hallita työaikaansa ja vain toimitusaika on annettu, osoittaa se henkilön olevan itsenäinen ammatinharjoittaja. Terveys- ja turvallisuussyistä tapahtuvaa hallintaa ei huomioida. Jos henkilö hallitsee tuntejaan, annetaan 5 pistettä.	5
Yrittäjäriski		
Palkka työajasta vaihtavasta	Mikäli henkilölle maksetaan palkka työn tai tehtävän suorittamisesta, eikä työajan mukaan, osoittaa se henkilön toimivan itsensä työllistäjänä. Tästä annetaan 10 pistettä.	10
Asiakkaiden määrä	Mikäli henkilöllä on kaksi tai useampia asiakkaita kerrallaan, vaikka sopimukset eivät olisi päällekkäisiä, viittaa se itsensä työllistäjään. Mikäli näin on, annetaan 5 pistettä.	5

Liiketoiminnan synnyttäminen	Mikäli henkilöllä on vastuuta yritystoiminnan synnyttämisestä (esim. markkinointi ja verkostoituminen) tai vastaako hän mahdollista taloudellisista riskeistä. Mikäli tällaista toimintaa havaitaan, annetaan 5 pistettä.	5
Palkan määrä	Onko henkilöllä oikeus neuvotella palkkatasosta asiakkaan kanssa? Mikäli näin on, annetaan 5 pistettä.	5

Kiinnittyminen asiakkaan liiketoimintaan

Edustaminen	Edustaako henkilö työnantajaa vai itseään tehdessään työtä? Esimerkiksi jos henkilö käyttää työnantajan määräämää työasua, edustaa hän työnantajaa. Mikäli henkilö edustaa itseään, tulee 5 pistettä.	5
Laitteet ja työkalut	Käyttääkö henkilö omia laitteita ja työkaluja työn suorittamisessa. Esimerkiksi jos käyttää omaa autoa työtehtävien tekemiseksi tai omaa tietokonetta, saa 5 pistettä.	5

Itsensä työllistäjä vai työntekijä	Lopputulokset	Pisteet
Itsensä työllistäjä	Jos henkilö saa yli 65 pistettä, hänet on katsottava itsensä työllistäjäksi.	> 65
Todennäköisesti itsensä työllistäjä	Jos henkilö saa 50–64 pistettä, hän on todennäköisesti itsensä työllistäjä.	50–64
Todennäköisesti työntekijä	Jos henkilö saa 35–49 pistettä, hän on todennäköisesti työntekijä.	35–49
Työntekijä	Jos henkilö saa alle 35 pistettä, hän on työntekijä.	< 35

Liite 2. Palkan, yrittäjätulon ja verotuksen vertailu

	Tuntiveloitus	Bruttotulo vuodessa	ALV:n osuus	Kulut 25 %	Työttömyyskassan maksu	YEL-maksu/palkansaajan sosiaalimaksu	Maksettavan veron määrä	ALV huojennus	Nettotulo	Nettotulo, kulut vähennetty
Palkansaaja, 22 tuntia viikossa	10,08 €	11 531,52 €	0,00 €	2 661,12 €	119,00 €	985,94 €	0,00 €	0,00 €	10 426,58 €	7 765,46 €
Palkansaaja, 40 tuntia viikossa	10,08 €	20 966,40 €	0,00 €	4 838,40 €	119,00 €	1 792,63 €	337,89 €	0,00 €	18 716,88 €	13 878,48 €
Yrittäjä, ei ALV-velvollinen, 22 tuntia viikossa	13,44 €	14 192,64 €	0,00 €	2 661,12 €	193,02 €	3 420,43 €	94,57 €	0,00 €	10 484,62 €	7 823,50 €
Yrittäjä, ei ALV-velvollinen, 40 tuntia viikossa	13,44 €	25 804,80 €	0,00 €	4 838,40 €	460,09 €	6 218,96 €	443,02 €	0,00 €	18 682,73 €	13 844,33 €
Yrittäjä, ALV-velvollinen, 22 tuntia viikossa	16,67 €	17 603,52 €	3 407,13 €	2 661,12 €	193,02 €	3 420,43 €	94,57 €	2 818,86 €	13 307,23 €	10 646,11 €
Yrittäjä, ALV-velvollinen, 40 tuntia viikossa	16,67 €	32 006,40 €	6 194,79 €	4 838,40 €	460,09 €	6 218,96 €	443,02 €	0,00 €	18 689,55 €	13 851,15 €