

Avoim

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Siviilioikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Siviilioikeus/uutiset>>

Työ- ja sosiaalioikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaalioikeus/uutiset>>

30.7.2026 11.47

Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: Alustatyölaki algoritmijohtamisen erityislakina



Työelämän henkilötietojen käsittelyä koskeva sääntely on Suomessa rakentunut ennen kaikkea yleisen tietosuoja-asetuksen (EU) 2016/679, tietosuojalain sekä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain varaan. Näiden säädösten lähtökohtana on henkilötietojen lainmukaisen käsittelyn turvaaminen riippumatta siitä, millaisessa toimintaympäristössä tietoja käsitellään. Työelämän digitalisoituminen ja erityisesti algoritmiseen johtamiseen perustuvien toimintamallien yleistyminen ovat kuitenkin osoittaneet, ettei yleinen tietosuojasääntely yksin riitä vastaamaan niihin oikeudellisiin kysymyksiin, joita automatisoidut seuranta- ja päätöksentekojärjestelmät työelämässä aiheuttavat.

Hallituksen esitysluonnos alustatyölaki <<https://www.edilex.fi/uutiset/102260>> muodostaa tässä suhteessa merkittävän uuden avauksen. Lakiehdotuksessa ei keskitytä pelkästään henkilötietojen suojaan, vaan sääntelyn kohteeksi nostetaan koko algoritmisen johtamisen järjestelmä. Säännökset koskevat henkilötietojen käsittelyn lisäksi automatisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien suunnittelua, käyttöönottoa, tiedonantovelvollisuutta, vaikutusten arviointia, työntekijöiden osallistumisoikeuksia, työturvallisuutta, päätösten jälkikäteistä arviointia sekä viranomaisvalvontaa ja seuraamuksia. Kyseessä on siten huomattavasti laajempi kokonaisuus kuin pelkkä tietosuojasääntely.

1 Lakiluonnoksen tausta ja lähestymistapa

Lakiluonnoksen taustalla on Euroopan parlamentin ja neuvoston alustatyödirektiivi, jonka tavoitteena on vastata digitaalisten työalustojen toiminnassa ilmenneisiin oikeudellisiin ongelmiin. Direktiivin erityisenä lähtökohtana on ollut algoritmisen johtamisen läpinäkyvyyden lisääminen sekä alustatyötä tekevien henkilöiden oikeussuojan vahvistaminen. Kansallisessa valmistelussa nämä tavoitteet on toteutettu varsin perusteellisesti. Lakiehdotus sisältää yksityiskohtaisia velvoitteita, jotka konkretisoivat yleisen tietosuoja-asetuksen melko yleisluonteisia säännöksiä erityisesti työelämän näkökulmasta.

Sääntelyn merkitys ulottuu kuitenkin alustatyötä laajemmalle. Vaikka lain soveltamisala rajautuu alustayrityksiin ja niiden käyttämiin automatisoituihin järjestelmiin, samankaltaisia teknologioita käytetään jo laajalti myös perinteisissä työsuhteissa. Rekrytointi, työvuorosuunnittelu, työn kohdentaminen, suoritusarviointi, palkitsemisjärjestelmät ja erilaiset valvontajärjestelmät perustuvat yhä useammin automatisoituun tietojenkäsittelyyn. Tästä syystä alustatyölain ratkaisut tarjoavat samalla viitteitä siitä, millaiseksi algoritmista henkilöstöjohtamista koskeva yleinen sääntely voi tulevaisuudessa muodostua.

Erityisen merkittävää on se, että lakiluonnoksessa algoritmijohtaminen nähdään samanaikaisesti usean eri oikeudenalan näkökulmasta. Siinä yhdistyvät tietosuojan, työsuojelun, yhdenvertaisuuden, yhteistoiminnan ja sopimusoikeudellisen oikeussuojan elementit tavalla, jota suomalaisessa työoikeudellisessa sääntelyssä ei aiemmin ole nähty. Tämä kokonaisvaltainen lähestymistapa erottaa lakiluonnoksen sekä voimassa olevasta työelämän tietosuojasääntelystä että yleisestä tietosuoja-asetuksesta.

Voidaankin arvioida, että alustatyölain merkitys ei rajoitu yksittäisen toimialan sääntelyyn. Se toimii eräänlaisena pilottisääntelynä algoritmijohtamisesta ja osoittaa suunnan, johon työelämän oikeudellinen sääntely Euroopassa on kehittymässä. Tässä suhteessa laki muodostaa myös tärkeän vertailukohdan arvioitaessa nykyisen työelämän tietosuojasääntelyn riittävyttä tilanteessa, jossa työn organisointi perustuu yhä useammin automatisoituun päätöksentekoon.

2 Algoritmijohtamisen käsite ja automatisoitujen järjestelmien määrittely

Alustatyölain keskeisenä vahvuutena voidaan pitää sitä, että siinä pyritään jo sääntelyn lähtökohdissa määrittelemään täsmällisesti algoritmiseen johtamiseen liittyvät keskeiset käsitteet. Määritelmillä on huomattava merkitys, sillä työelämän digitalisaatiota koskevassa keskustelussa käytetään rinnakkain muun muassa tekoälyn, algoritmien, automaation ja digitaalisten johtamisjärjestelmien käsitteitä ilman, että niiden oikeudellinen sisältö olisi aina selvä.

Lakiluonnoksessa sääntelyn kohteeksi ei aseteta tekoälyä sinänsä vaan automatisoidut järjestelmät. Tällä ratkaisulla sääntely on tarkoituksellisesti teknologianeutraalia. Säännökset koskevat kaikkea sähköistä järjestelmää, jota käytetään työn seuraamiseen, arviointiin tai päätöksenteon tukemiseen riippumatta siitä, perustuuko järjestelmä koneoppimiseen, sääntöpohjaisiin algoritmeihin vai muihin ohjelmistoteknisiin ratkaisuihin. Näin vältetään sääntelyn vanhentuminen teknologian nopean kehityksen seurauksena.

Lakiluonnoksessa erotetaan toisistaan automatisoitu seurantajärjestelmä ja automatisoitu päätöksentekojärjestelmä. Ensiksi mainitulla tarkoitetaan järjestelmää, jolla seurataan, valvotaan tai arvioidaan työntekijän työsuoritusta tai toimintaa työympäristössä, myös henkilötietoja keräämällä. Jälkimmäisellä tarkoitetaan järjestelmää, jota käytetään sellaisten päätösten tekemiseen tai niiden tukemiseen, joilla on merkittäviä vaikutuksia alustatyötä tekeviin henkilöihin. Lisäksi laissa käytetään laajempaa käsitettä "automatisoidut järjestelmät", jolla katetaan myös sellaiset järjestelmät, joiden vaikutukset eivät välttämättä johda välittömiin oikeudellisiin päätöksiin mutta jotka ohjaavat työn organisointia tai työn tekemistä.

Jaottelu on onnistunut myös oikeudellisesta näkökulmasta. Käytännössä sama digitaalinen järjestelmä voi yhtä aikaa kerätä tietoa työntekijän sijainnista, arvioida tämän tehokkuutta, laatia suorituspisteitä ja ehdottaa työtehtävien jakamista. Näiden toimintojen oikeudellinen merkitys ei

kuitenkaan ole sama. Pelkkä seuranta ei vielä välttämättä muuta työntekijän oikeusasemaa, kun taas algoritmin tekemä tai sen ratkaisevasti ohjaama päätös voi vaikuttaa esimerkiksi työn tarjoamiseen, ansaintamahdollisuuksiin tai sopimussuhteen jatkumiseen. Lakiluonnoksen käsitteellinen erottelu mahdollistaa sen, että sääntelyn velvoitteet voidaan kohdentaa juuri niihin tilanteisiin, joissa työntekijän oikeuksien kannalta merkittävimmät riskit syntyvät.

Huomionarvoista on myös se, ettei automatisoitua päätöksentekoa rajata yksinomaan tilanteisiin, joissa järjestelmä tekee päätöksen ilman ihmisen osallistumista. Myös järjestelmät, jotka tukevat päätöksentekoa tai ohjaavat sitä ratkaisevalla tavalla, kuuluvat sääntelyn piiriin. Tämä vastaa hyvin käytännön työelämää, jossa muodollisen päätöksen tekee usein ihminen, mutta ratkaisu perustuu lähes kokonaan algoritmin tuottamaan arvioon tai suositukseen. Oikeudellisesti tällainen menettely voi olla työntekijän näkökulmasta yhtä merkityksellinen kuin täysin automatisoitu päätöksenteko.

Lakiluonnoksen käsitteistö ilmentää samalla laajempaa muutosta työoikeudellisessa ajattelussa. Työnantajan direktio-oikeutta ei enää käytetä yksinomaan luonnollisten henkilöiden välityksellä, vaan sitä voidaan toteuttaa myös digitaalisten järjestelmien avulla. Algoritmit voivat määrittää työvuorojen jakautumisen, työtehtävien priorisoinnin, työn suoritusvaatimukset sekä työntekijän arvioinnin. Tällöin oikeudellisen tarkastelun kohteena ei ole enää pelkästään henkilötietojen käsittely, vaan myös se, miten algoritmit tosiasiallisesti käyttävät työnantajan työnjohto- ja valvontavaltaa.

Tästä näkökulmasta lakiluonnoksen määritelmät muodostavat koko myöhemmän sääntelyn perustan. Ne tekevät näkyväksi sen, että algoritmijohtaminen ei ole vain tekninen ilmiö, vaan oikeudellisesti merkityksellinen työn organisoinnin muoto, jonka vaikutukset ulottuvat henkilötietojen käsittelystä työntekijän oikeusasemaan, yhdenvertaiseen kohteluun, työoloihin ja oikeusturvaan. Juuri tästä syystä käsitteellinen täsmällisyys on onnistuneen sääntelyn välttämätön edellytys.

3 Henkilötietojen käsittelyn aineelliset rajoitukset algoritmijohtamisessa

Yleisen tietosuoja-asetuksen lähtökohtana on, että henkilötietojen käsittely on sallittua, mikäli käsittelylle on asetuksen mukainen oikeusperuste ja käsittelyssä noudatetaan tietosuojaperiaatteita. Erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien tietojen käsittelyä koskee lisäksi tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa säädetty pääsääntöinen käsittelykielto poikkeuksineen. Hallituksen esitysluonnoksessa alustatyölaiksi omaksutaan kuitenkin tätä pidemmälle menevä sääntelymalli. Lakiluonnoksessa ei rajoituta määrittelemään, millaisia henkilötietoja voidaan käsitellä, vaan sääntely ulottuu myös siihen, millaisia johtopäätöksiä henkilötiedoista voidaan tehdä ja mihin tarkoituksiin tietoja voidaan käyttää automatisoiduissa järjestelmissä.

Lakiluonnoksen 6 § sisältää useita nimenomaisia kieltoja, jotka kohdistuvat automatisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien toimintaan. Ensinnäkin järjestelmissä ei saa käsitellä työntekijän emotionaalista tai psykologista tilaa koskevia henkilötietoja. Säännös on merkittävä erityisesti siksi, että tekoälyyn perustuvien analyysimenetelmien kehityksen myötä markkinoille on tullut sovelluksia, joiden tarkoituksena on tunnistaa työntekijän tunnetiloja esimerkiksi äänen, kasvonilmeiden, kirjoitustavan tai käyttäytymismallien perusteella. Lakiluonnos sulkee tällaisen henkilöstön arvioinnin lähtökohtaisesti sääntelyn ulkopuolelle. Ratkaisua voidaan pitää perusteltuna työntekijän ihmisarvon ja yksityisyyden suojan kannalta, sillä tunnetilojen arviointiin liittyy huomattavaa epävarmuutta sekä merkittävä virheellisten johtopäätösten riski.

Toiseksi automatisoiduissa järjestelmissä ei saa käsitellä työntekijän yksityisiä keskusteluja. Tämä täydentää työelämän tietosuojasääntelyä tilanteissa, joissa työnantajalla olisi tekninen mahdollisuus kerätä viestintää esimerkiksi alustapalvelun viestikanavista. Säännös ilmentää viestinnän luottamuksellisuuden vahvaa suojaa myös silloin, kun viestintä tapahtuu työn tekemiseen käytettävien digitaalisten järjestelmien välityksellä. Samalla se rajoittaa sellaisten analyysijärjestelmien käyttöä, jotka pyrkivät arvioimaan työntekijän käyttäytymistä viestinnän sisällön perusteella.

Erityisen mielenkiintoinen on kielto käsitellä henkilötietoja silloin, kun tarkoituksena on ennakoida työntekijän perusoikeuksien käyttöä. Säännös näyttää olevan uusi myös eurooppalaisessa työoikeudellisessa sääntelyssä. Käytännössä sillä pyritään estämään esimerkiksi algoritmien käyttö työntekijöiden ammatillisen järjestäytymisen, sananvapauden käyttämisen, oikeussuojakeinoihin turvautumisen tai muiden perusoikeuksien ennakkolliseen arviointiin. Säännös ilmentää ajatusta siitä, ettei työntekijän oikeuksien käyttäminen saa muodostua algoritmisen riskiprofiloinnin kohteeksi. Ratkaisu vahvistaa merkittävällä tavalla työntekijöiden perusoikeuksien tosiasiallista suojaa digitaalisessa työympäristössä.

Lakiluonnos kieltää lisäksi henkilötietojen käytön sellaisten ominaisuuksien päättelemiseen kuin rotu tai etninen alkuperä, maahanmuuttaja-asema, poliittiset mielipiteet, uskonto, terveydentila, ammattiyhdistyksen jäsenyys tai seksuaalinen suuntautuminen. Huomionarvoista on, että sääntely kohdistuu nimenomaan algoritmin suorittamaan päättelyyn eikä pelkästään valmiiksi olemassa olevien tietojen käsittelyyn. Tämä on oikeudellisesti merkittävä ratkaisu. Nykyiset tekoälyjärjestelmät kykenevät muodostamaan henkilön ominaisuuksista päätelmiä sellaistenkin tietojen perusteella, jotka eivät itsessään kuulu erityisiin henkilötietoryhmiin. Lakiluonnos tunnistaa tämän uuden riskin ja kohdistaa sääntelyn juuri siihen. Tässä suhteessa sääntely täydentää tietosuojaa-asetusta ja ennakoi tekoälyn kehityksestä aiheutuvia uusia tietosuojahaasteita.

Viidentenä rajoituksena kielletään biometrisiin tietoihin perustuva henkilöllisyyden toteaminen vertaamalla tietoja viitetietokantaan tallennettuihin biometrisiin tunnisteisiin. Vaikka biometrinen tunnistaminen on jo nykyisin tarkoin säänneltyä, lakiluonnos korostaa sen erityistä ongelmallisuutta algoritmijohtamisen yhteydessä. Työntekijän jatkuva tunnistaminen tai seuranta biometrisin menetelmin voisi muodostaa huomattavan puuttumisen yksityiselämän suojaan sekä synnyttää jatkuvan valvonnan vaikutelman, jota työoikeudellisessa suhteessa voidaan pitää erityisen ongelmallisena.

Pykälän viimeinen kielto täydentää kokonaisuutta ajallisen ulottuvuuden osalta. Alustayritys ei saa kerätä henkilötietoja silloin, kun henkilö ei tee eikä tarjoa alustatyötä. Tällä estetään työntekijän jatkuva digitaalinen seuranta vapaa-ajalla tai työtehtävien ulkopuolella. Säännös konkretisoi tietojen minimoinnin ja käyttötarkoitussidonnaisuuden periaatteita tavalla, joka soveltuu erityisesti mobiilisovellusten ja jatkuvaa paikannusta hyödyntävien alustapalvelujen toimintaympäristöön.

Kokonaisuutena arvioiden 6 § edustaa uudenlaista sääntelytapaa. Sen sijaan, että laissa pelkästään määriteltäisiin käsittelyn oikeusperusteet, siinä asetetaan sisällöllisiä rajoja algoritmiselle henkilöstöjohtamiselle. Samalla huomio siirtyy yksittäisistä henkilötiedoista siihen, millaisia päätelmiä algoritmit voivat tehdä työntekijöistä ja millä tavoin nämä päätelmät voivat vaikuttaa heidän oikeusasemaansa. Tältä osin sääntely muodostaa merkittävän lisän nykyiseen työelämän tietosuojajärjestelmään ja osoittaa, että algoritmijohtamisen oikeudellinen sääntely edellyttää myös aineellisia, pelkkää tietojenkäsittelyä pidemmälle ulottuvia rajoituksia.

4 Algoritmijohtamisen läpinäkyvyys työntekijän oikeusturvan perustana

Yksi algoritmijohtamisen keskeisistä ongelmista on päätöksenteon läpinäkymättömyys. Työntekijä voi käytännössä olla tietämätön siitä, mitä tietoja hänestä kerätään, millä perusteilla niitä analysoidaan ja miten algoritmin tuottamat arviot vaikuttavat työn jakamiseen, suorituksen arviointiin tai sopimussuhteen jatkumiseen. Hallituksen esitysluonnoksessa tätä ongelmaa pyritään ratkaisemaan rakentamalla useasta toisiaan täydentävästä velvollisuudesta muodostuva läpinäkyvyysjärjestelmä. Tietosuojaa koskeva vaikutustenarviointi, laajat tiedonantovelvollisuudet sekä työntekijän oikeus saada omat tietonsa muodostavat yhdessä kokonaisuuden, jonka tavoitteena on tehdä algoritmijohtamisesta työntekijälle ymmärrettävää ja arvioitavaa.

Ensimmäinen osa kokonaisuutta on tietosuojaa koskeva vaikutustenarviointi. Lakiluonnoksessa vaikutustenarviointi sidotaan tietosuojaa-asetuksen 35 artiklaan, mutta samalla sen sisältöä täsmennetään työelämän näkökulmasta. Erityisen huomionarvoista on velvollisuus kuulla

vaikutustenarviointia laadittaessa sekä alustatyötä tekeviä henkilöitä että heidän edustajiaan. Lisäksi arvioinnin tulokset on toimitettava työntekijöiden edustajille. Näin vaikutustenarviointi muuttuu työnantajan sisäisestä riskienhallintavälineestä myös yhteistoimintaa tukevaksi menettelyksi. Ratkaisua voidaan pitää onnistuneena, sillä algoritmien vaikutuksia työn organisointiin ja työoloihin voidaan usein arvioida parhaiten juuri niiden henkilöiden kokemusten perusteella, joita järjestelmät käytännössä koskevat.

Läpinäkyvyyden kannalta vielä merkittävämpiä ovat 8 §:n tiedonantovelvollisuudet. Alustayrityksen on annettava työntekijöille tiedot käytössä olevista automatisoiduista järjestelmistä, niiden keräämistä tiedoista, seurannan tarkoituksesta, päätösluokista sekä automatisoidussa päätöksenteossa käytettävistä keskeisistä parametreista ja niiden suhteellisesta merkityksestä. Erityisen tärkeää on, että tiedonantovelvollisuus ulottuu myös päätöksenteon logiikkaan eikä pelkästään järjestelmien olemassaoloon. Tämä merkitsee olennaista askelta kohti algoritmisen päätöksenteon selitettävyyttä. Työntekijä saa mahdollisuuden ymmärtää, millä perusteilla hänen toimintaansa arvioidaan ja mitkä tekijät vaikuttavat esimerkiksi työtehtävien jakamiseen tai hänen sopimusasemaansa koskeviin ratkaisuihin.

Tiedonantovelvollisuus on lisäksi porrastettu eri tilanteisiin. Työntekijälle tiedot on annettava jo ensimmäisenä työpäivänä, ennen järjestelmien muuttamista sekä pyynnöstä myöhemminkin. Työntekijöiden edustajille tiedot on annettava jo ennen järjestelmien käyttöönottoa. Merkille pantavaa on myös, että tiedonantovelvollisuus ulottuu rekrytointivaiheeseen. Jo työnhakijalle on ennen valintamenettelyn aloittamista kerrottava automatisoitujen järjestelmien käytöstä silloin, kun niitä hyödynnetään palvelukseenotossa. Tämä vahvistaa hakijoiden oikeussuojaa ja mahdollistaa algoritmisten arviointimenetelmien kriittisen tarkastelun jo ennen työsuhteen syntymistä.

Läpinäkyvyyttä täydentää 9 §:ssä säädetty oikeus siirtää työn kautta tuotetut henkilötiedot järjestelmästä toiseen. Vaikka oikeus perustuu osaltaan tietosuoja-asetuksen 20 artiklaan, lakiluonnos konkretisoi sen alustatyön erityisolosuhteisiin. Alustayrityksen on tarjottava maksuttomat välineet tietojen siirtämiseksi sekä tarvittaessa toimitettava tiedot suoraan kolmannelle osapuolelle. Säännöksen käytännön merkitys voi olla huomattava erityisesti tilanteissa, joissa työntekijä siirtyy toisen digitaalisen alustan palvelukseen ja haluaa hyödyntää aikaisemman työskentelynsä aikana muodostunutta suoritus- tai arviointihistoriaa. Samalla sääntely vähentää alustojen mahdollisuutta sitoa työntekijät palveluunsa hallitsemalla yksinomaan heidän työssään syntyvää tietoa.

Näitä säännöksiä kokonaisuutena arvioitaessa voidaan todeta, että ne vievät läpinäkyvysperiaatetta selvästi pidemmälle kuin yleinen tietosuoja-asetus yksin edellyttää. Läpinäkyvyys ei tarkoita ainoastaan oikeutta saada tietää henkilötietojen käsittelystä, vaan myös mahdollisuutta ymmärtää algoritmisen johtamisen toimintaperiaatteita ja arvioida niiden vaikutuksia omaan työskentelyyn. Samalla työntekijöiden edustajille annetaan ensimmäistä kertaa oikeudelliset edellytykset tarkastella algoritmien toimintaa myös kollektiivisesta näkökulmasta. Tässä suhteessa sääntely muodostaa merkittävän askeleen kohti sellaista algoritmijohtamisen avoimuutta, jota digitaalisen työelämän oikeudenmukaisuus edellyttää.

5 Algoritmisten päätöksentekojärjestelmien jatkuva valvonta ja arviointi

Pelkkä automatisoitujen järjestelmien käyttöönottoa edeltävä vaikutustenarviointi ei yksin riitä turvaamaan työntekijöiden oikeuksia. Algoritmien toiminta muuttuu usein ajan myötä esimerkiksi uusien tietojen kertymisen, ohjelmistopäivitysten tai muuttuvien toimintaympäristöjen seurauksena. Myös syrjivät vaikutukset tai muut oikeudelliset ongelmat voivat ilmetä vasta järjestelmän oltua pitkään käytössä. Tästä syystä hallituksen esitysluonnoksessa ei tyydytä ennakkolliseen riskien arviointiin, vaan alustayritykselle asetetaan velvollisuus seurata ja arvioida algoritmisten järjestelmien toimintaa koko niiden käyttöajan.

Lakiluonnoksen 10 § velvoittaa alustayrityksen tarkkailemaan automatisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien tekemien tai niiden tukemana tehtyjen päätösten vaikutuksia

alustatyötä tekeviin henkilöihin. Tarvittaessa arvioinnin tulee ulottua myös työehtoihin, työoloihin ja yhdenvertaiseen kohteluun. Velvollisuus ei siten kohdistu yksinomaan järjestelmän tekniseen toimivuuteen, vaan ennen kaikkea sen oikeudellisiin ja tosiasiallisiin vaikutuksiin. Tämä on merkittävä näkökulman muutos verrattuna perinteiseen tietosuojasääntelyyn, jossa huomio on kohdistunut ensisijaisesti henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuuteen.

Erityisen kiinnostavaa on, että arviointi on sidottu työntekijöiden edustajien osallistumiseen. Alustayrityksen on vähintään joka toinen vuosi arvioitava järjestelmien vaikutuksia yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa sekä toimitettava arviointia koskeva selvitys heidän käyttöönsä. Säännös muistuttaa osittain yhteistoimintamenettelyä, mutta sen kohteena eivät ole yksittäiset työnantajan päätökset vaan digitaalisen johtamisjärjestelmän pitkäaikaiset vaikutukset. Näin arvioinnista muodostuu jatkuva oppimis- ja valvontaprosessi eikä kertaluonteinen muodollisuus.

Pykälän ehkä merkittävin elementti on velvollisuus puuttua havaittuihin epäkohtiin. Jos algoritmisen järjestelmän toiminnassa havaitaan merkittävä työsyjinnän riski tai muu työntekijöiden oikeuksia loukkaava vaikutus, alustayrityksen on ryhdyttävä viipymättä asianmukaisiin toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi. Sääntely ei siis tyydy toteamaan syrjinnän kieltoa, vaan se velvoittaa työnantajan aktiivisesti seuraamaan, syntyykö algoritmien käytöstä syrjiviä vaikutuksia käytännössä. Tällainen jatkuva vaikutusten seuranta on suomalaisessa työoikeudessa uusi lähestymistapa.

Arvioinnin kohteena eivät ole ainoastaan yksittäiset virheelliset ratkaisut vaan myös algoritmien rakenteelliset vaikutukset. Esimerkiksi työvuorojen jakautuminen, työn tarjoamisen säännönmukaisuus, palkkioiden muodostuminen tai työntekijöiden mahdollisuudet saada uusia toimeksiantoja voivat pitkällä aikavälillä muodostaa epätasa-arvoisia käytäntöjä ilman, että yksittäinen päätös olisi sinänsä lainvastainen. Lakiluonnos tunnistaa tämän ilmiön ja kohdistaa valvonnan juuri tällaisiin järjestelmätason vaikutuksiin.

Säännöksen voidaan nähdä ilmentävän laajempaa eurooppalaista kehitystä, jossa algoritmien luotettavuutta ei arvioida yksinomaan niiden teknisen suorituskyvyn perusteella, vaan myös niiden yhteiskunnallisten ja oikeudellisten vaikutusten näkökulmasta. Tässä suhteessa 10 § muodostaa sillan tietosuojasääntelyn, yhdenvertaisuusoikeuden ja työoikeuden välille. Se siirtää huomion yksittäisestä algoritmisesta päätöksestä koko järjestelmän toimintaan ja sen vaikutuksiin työyhteisössä.

Kokonaisuutena arvioiden sääntely edustaa ennakoivaa oikeudellista lähestymistapaa. Työnantajan velvollisuudeksi ei aseteta pelkästään lain rikkomisen välttäminen, vaan myös järjestelmien jatkuva kehittäminen siten, että ne eivät vaaranna työntekijöiden oikeuksia. Tämä tekee algoritmijohtamisesta jatkuvan oikeudellisen arvioinnin kohteen eikä pelkästään teknisen johtamisvälineen.

6 Ihmisen asema algoritmisessa päätöksenteossa ja työntekijän oikeussuoja

Yksi algoritmijohtamisen keskeisistä oikeudellisista kysymyksistä on se, missä määrin työntekijän asemaan vaikuttavat ratkaisut voidaan jättää automatisoidun päätöksenteon varaan. Hallituksen esitysluonnoksessa lähtökohdaksi on otettu periaate, jonka mukaan merkittäviä oikeusvaikutuksia aiheuttavia ratkaisuja ei saa tehdä yksinomaan algoritmin perusteella. Tämän ympärille rakennetaan useista toisiaan täydentävistä oikeussuojakeinoista muodostuva kokonaisuus, jonka tavoitteena on varmistaa, että lopullinen vastuu työntekijän oikeuksiin vaikuttavista ratkaisuista säilyy ihmisellä.

Lakiluonnoksen 11 § sisältää yksiselitteisen kiellon tehdä yksinomaan automatisoituja päätöksiä silloin, kun kysymys on sopimussuhteen rajoittamisesta, keskeyttämisestä tai päättämisestä, käyttäjätilin sulkemisesta taikka muista vastaavista työntekijän oikeusasemaan olennaisesti vaikuttavista ratkaisuista. Säännös konkretisoi yleisen tietosuoja-asetuksen 22 artiklan työelämää koskevan suojatavoitteen huomattavasti yksityiskohtaisemmalla tavalla. Samalla se tekee selväksi, ettei työntekijän toimeentuloa tai mahdollisuutta tehdä työtä voida jättää pelkästään algoritmin

arvioitavaksi.

Pelkkä automatisoidun päätöksenteon kieltö ei kuitenkaan vielä riitä turvaamaan työntekijän oikeuksia. Tämän vuoksi 12 § antaa työntekijälle oikeuden saada selvitys algoritmien järjestelmien tekemistä tai niiden tukemista ratkaisuksista. Selvityksen tulee sisältää päätöksen perusteisiin vaikuttaneet tosiseikat, olosuhteet ja syyt, ja alustayrityksen on lisäksi nimettävä yhteyshenkilö, jolta työntekijä voi saada lisätietoja päätöksenteosta. Tämä velvollisuus tekee algoritmista päätöksenteosta selitettävää tavalla, joka ylittää yleisen tietosuoja-asetuksen vähimmäisvaatimukset. Työntekijä ei saa ainoastaan tiedon siitä, että päätös on tehty, vaan hänelle syntyy mahdollisuus ymmärtää, miksi ratkaisu on syntynyt.

Lakiluonnoksen 13 § täydentää oikeussuojaa velvoittamalla alustayrityksen antamaan perustellun kirjallisen ilmoituksen silloin, kun algoritmisen päätöksenteon tukemana rajoitetaan käyttäjätiliä, evätään korvaus tehdystä työstä tai muutetaan muutoin työntekijän sopimusasemaa. Ilmoitus on annettava viimeistään silloin, kun päätös tulee voimaan. Lisäksi työntekijällä tai hänen edustajallaan on oikeus pyytää päätöksen uudelleenarviointia, johon alustayrityksen on vastattava kahden viikon kuluessa. Näin oikeusturva ei jää muodolliseksi, vaan siihen liitetään myös tehokas menettely päätöksen uudelleen tutkimiseksi.

Erityisen pitkälle menevä on 14 §, jossa säädetään alustayrityksen velvollisuudesta oikaista työntekijän oikeuksia loukkaava algoritmien päätös. Mikäli päätöstä ei voida oikaista, alustayrityksen on korvattava aiheutunut vahinko. Lisäksi sen on tarvittaessa muutettava automatisoitua päätöksentekojärjestelmää tai lopetettava sen käyttö vastaavien virheiden ehkäisemiseksi tulevaisuudessa. Säännös on huomionarvoinen siksi, ettei vastuu kohdistu pelkästään yksittäisen virheellisen päätöksen korjaamiseen. Työnantajalle asetetaan myös velvollisuus puuttua virheen rakenteelliseen syyhyn. Tämä ilmentää ajatusta, jonka mukaan algoritmien aiheuttamia oikeudenloukkauksia ei tule korjata tapaus kerrallaan, vaan myös niiden taustalla olevat järjestelmälliset ongelmat on poistettava.

Kokonaisuutta täydentää 15 §, jonka mukaan alustayrityksellä on oltava riittävät henkilöstöresurssit algoritmien päätösten valvontaan ja arviointiin. Tehtävään nimetyillä henkilöillä tulee olla asianmukainen koulutus, riittävä toimivalta sekä mahdollisuus tarvittaessa hylätä algoritmin tekemä ratkaisu. Tämä on tärkeä periaatteellinen kannanotto. Ihmisen osallistuminen ei saa jäädä muodolliseksi leimaksi algoritmin päätöksen päälle, vaan hänellä tulee olla todellinen mahdollisuus arvioida ratkaisun oikeellisuutta ja tarvittaessa poiketa siitä.

Näitä säännöksiä kokonaisuutena tarkasteltaessa voidaan todeta, että lakiluonnos rakentaa työelämään poikkeuksellisen vahvan oikeussuojajärjestelmän algoritmista päätöksentekoa vastaan. Työntekijälle turvataan oikeus saada tietoa päätöksenteosta, oikeus pyytää sen uudelleenarviointia, oikeus päätöksen oikaisuun sekä oikeus vahingonkorvaukseen. Samalla työnantajalle asetetaan velvollisuus huolehtia siitä, että algoritmien käyttöä valvovat aidosti pätevät ja toimivaltaiset henkilöt. Sääntelyn perustana on ajatus siitä, että vaikka digitaalinen teknologia voi tukea johtamista, oikeudellinen vastuu työntekijän asemaan vaikuttavista ratkaisuista kuuluu viime kädessä ihmiselle.

7 Algoritmijohtaminen osana työturvallisuutta ja yhteistoimintaa

Hallituksen esitysluonnoksen merkittävimpiä uudistuksia on se, ettei algoritmijohtamista tarkastella pelkästään tietosuojan tai päätöksenteon näkökulmasta. Lakiluonnoksessa algoritmien käyttö liitetään myös työnantajan työturvallisuusvastuuseen sekä työntekijöiden osallistumisoikeuksiin. Näin digitaalinen johtaminen sijoitetaan osaksi työoikeuden vakiintuneita perusrakenteita sen sijaan, että sitä pidettäisiin erillisenä teknologisenä ilmiönä. Ratkaisulla on huomattava periaatteellinen merkitys, sillä se osoittaa, että työn organisoinnin digitalisoituminen ei vähennä työnantajan oikeudellista vastuuta vaan pikemminkin laajentaa sitä uusille alueille.

Lakiluonnoksen 16 §:ssä säädetään algoritmijohtamisen terveys- ja turvallisuusvaikutuksista. Sen mukaan automatisoituja seuranta- ja päätöksentekojärjestelmiä ei saa käyttää tavalla, joka

aiheuttaa työntekijälle kohtuutonta painetta tai muutoin vaarantaa hänen turvallisuuttaan tai terveyttään. Säännös on merkittävä uutuus suomalaisessa työoikeudessa. Se tunnistaa sen, että työn kuormittavuus ei synny enää yksinomaan työn fyysisistä tai organisatorisista olosuhteista, vaan myös digitaalisten järjestelmien tavasta ohjata työn tekemistä.

Käytännössä algoritmijohtaminen voi lisätä työntekijän kokemaa kuormitusta monin tavoin. Jatkuva suoritusmittaus, reaaliaikainen paikannus, automaattiset tehokkuusvertailut, nopeasti muuttuvat työtehtävät sekä algoritmien ohjaama kilpailu toimeksiannoista voivat yhdessä muodostaa huomattavan psykososiaalisen kuormitustekijän. Lakiluonnos tunnistaa tämän kehityksen ja velvoittaa työnantajan arvioimaan myös algoritmisten järjestelmien aiheuttamat riskit osana **työturvallisuuslain** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20020738>> mukaista vaarojen selvittämistä ja arviointia. Samalla työnantajalle asetetaan velvollisuus toteuttaa tarvittavat toimenpiteet havaittujen riskien poistamiseksi tai vähentämiseksi.

Erityisen onnistunut ratkaisu on ilmoituskanavaa koskeva velvollisuus. Työntekijöille on tarjottava mahdollisuus ilmoittaa algoritmisten järjestelmien aiheuttamista epäkohdista. Tällainen menettely mahdollistaa sen, että järjestelmien käytännön vaikutuksista saadaan tietoa myös työntekijöiltä itseltään. Samalla algoritmien toiminnan arviointi muuttuu jatkuvaksi vuorovaikutukseksi eikä jää yksinomaan työnantajan tai ohjelmistotoimittajan tehtäväksi.

Lakiluonnos huomioi myös alustatyölle ominaiset monenkeskiset sopimusrakenteet. Jos työnantajana toimii välittäjä, alustayrityksen on annettava tälle riittävät tiedot järjestelmien vaikutuksista sekä osallistuttava riskien poistamiseen. Näin työturvallisuusvastuuta ei voida siirtää sopimusjärjestelyillä toiselle toimijalle silloin, kun algoritmisten järjestelmien hallinta tosiasiallisesti kuuluu alustayritykselle. Ratkaisu ilmentää työoikeudessa vakiintunutta periaatetta, jonka mukaan oikeudellinen vastuu määräytyy tosiasiallisen vaikutusvallan eikä muodollisten sopimusjärjestelyjen perusteella.

Työntekijöiden osallistumisoikeuksia vahvistavat edelleen 17 ja 18 §. Automatisoitujen järjestelmien käyttöönotto tai niiden merkittävä muuttaminen on käsiteltävä yhteistoimintalain mukaisessa vuoropuhelussa tai, yhteistoimintalain soveltamisalan ulkopuolella, työntekijöiden edustajaa kuulemalla. Lisäksi työntekijöiden edustajalle annetaan oikeus käyttää ulkopuolista asiantuntijaa, jonka kustannuksista suuri alustayritys vastaa.

Nämä säännökset osoittavat, ettei algoritmien käyttöönottoa pidetä pelkkänä teknisenä hankintapäätöksenä. Kyse on työn organisointia, työoloja ja työntekijöiden asemaa koskevasta muutoksesta, joka kuuluu työpaikan yhteistoiminnan piiriin. Samalla työntekijöiden edustajille luodaan tosiasialliset mahdollisuudet arvioida myös teknisesti monimutkaisia järjestelmiä asiantuntija-avun turvin. Ratkaisu vahvistaa merkittävästi yhteistoiminnan vaikuttavuutta digitaalisessa työelämässä.

Kokonaisuutena arvioiden 16–18 § laajentavat työoikeudellisen työsuojelun ja yhteistoiminnan perinteisiä lähtökohtia digitaaliseen toimintaympäristöön. Algoritmit eivät ole enää pelkästään tietoteknisiä järjestelmiä, vaan työn tekemisen olosuhteita määrittäviä tekijöitä, joiden vaikutuksia on arvioitava samalla tavoin kuin muitakin työympäristön riskejä.

8 Valvonta, seuraamukset ja sääntelyn yleinen arviointi

Tehokas oikeussuoja edellyttää, että sääntelyn noudattamista myös valvotaan ja rikkomuksista seuraa oikeudellisia seuraamuksia. Hallituksen esitysluonnoksessa algoritmijohtamisen valvonta rakentuu kahden viranomaisen yhteistyölle. Tietosuoja-valtuutettu valvoo henkilötietojen käsittelyyn liittyviä velvoitteita, kun taas työsuojeluviranomaiselle kuuluu valvontatehtäviä työelämän toimintaedellytyksiin liittyvissä kysymyksissä. Näin sääntelyssä yhdistyvät tietosuojan ja työoikeuden valvontajärjestelmät tavalla, joka vastaa myös algoritmijohtamisen monitahoista luonnetta.

Lakiluonnoksen 28 § mahdollistaa tietosuoja-asetuksen mukaisen hallinnollisen seuraamusmaksun määräämisen muun muassa henkilötietojen käsittelyä,

tiedonantovelvollisuuksia sekä automatisoitua päätöksentekoa koskevien velvoitteiden rikkomisesta. Näiltä osin kansallinen sääntely tukeutuu tietosuoja-asetuksen seuraamusjärjestelmään ja sen tehokkaisuuteen hallinnollisiin seuraamuksiin.

Lisäksi 29 §:ssä säädetään erillisestä kansallisesta seuraamusmaksusta muun muassa silloin, kun alustayritys laiminlyö algoritmien vaikutusten arvioinnin tai muut sille laissa asetetut velvollisuudet. Seuraamusmaksun määrä perustuu kokonaisarviointiin, jossa otetaan huomioon rikkomuksen vakavuus, kesto, vaikutukset työntekijöihin sekä yrityksen toiminnan laajuus. Sääntely ilmentää suhteellisuusperiaatetta, mutta samalla se tekee selväksi, ettei algoritmijohtamista koskevien velvollisuuksien rikkominen jää oikeudellisesti merkityksettömäksi.

Lakiluonnoksen kokonaisuutta arvioitaessa voidaan todeta, että se muodostaa huomattavasti laajemman sääntelyjärjestelmän kuin pelkkä alustatyödirektiivin vähimmäistason täytäntöönpano edellyttäisi. Sääntelyn painopiste ei ole yksinomaan henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudessa, vaan koko algoritmisen johtamisjärjestelmän oikeudellisessa hallinnassa. Tämä näkyy erityisesti siinä, että sääntely ulottuu algoritmien suunnittelusta ja käyttöönnotosta niiden jatkuvaan arviointiin, työntekijöiden osallistumiseen, oikeussuojakeinoihin sekä viranomaisvalvontaan.

Lakiluonnoksen merkittävin ansio on sen systemaattisuus. Yksittäiset säännökset eivät muodosta irrallisia velvoitteita, vaan ne rakentuvat loogisesti eteneväksi kokonaisuudeksi. Ensin rajoitetaan henkilötietojen käyttöä, tämän jälkeen lisätään läpinäkyvyyttä, sen jälkeen turvataan ihmisen osallistuminen päätöksentekoon, tämän jälkeen liitetään algoritmijohtaminen osaksi työturvallisuutta ja yhteistoimintaa ja lopuksi huolehditaan tehokkaasta valvonnasta ja seuraamuksista. Tällainen sääntelyrakenne tekee laista poikkeuksellisen johdonmukaisen.

Voidaan myös arvioida, että vaikka laki koskee muodollisesti vain alustatyötä, sen oikeudellinen merkitys tulee ulottumaan huomattavasti tätä laajemmalle. Monet siinä omaksutuista periaatteista – algoritmien läpinäkyvyys, jatkuva vaikutusten arviointi, työntekijöiden osallistuminen, oikeus saada inhimillinen arvio algoritmin tekemistä ratkaisuista sekä algoritmijohtamisen liittäminen työturvallisuuteen – soveltuvat yhtä hyvin myös perinteiseen työsuhteeseen. Samoja teknologioita käytetään jo rekrytoinnissa, työvuorosuunnittelussa, työn kohdentamisessa, suoritusarvioinnissa ja henkilöstöjohtamisessa laajasti myös alustatalouden ulkopuolella.

Tästä syystä alustatyölakia voidaan pitää oikeuspoliittisesti merkittävänä pilottisääntelynä. Se osoittaa, että työelämän digitalisoituminen ei edellytä työoikeudellisen suojan kaventamista, vaan päinvastoin uusien oikeudellisten välineiden kehittämistä työntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi. Tässä suhteessa lakiluonnos muodostaa yhden tähänastisen suomalaisen työoikeuden kunnianhimoisimmista yrityksistä sovittaa yhteen teknologinen kehitys, tehokas työn organisointi ja työntekijöiden oikeusturva. Uuden sääntelyn kohteena ei enää ole **algoritminen henkilötietojen käsittely** vaan **algoritminen johtaminen**. Henkilötietojen käsittely on siinä edelleen keskeinen elementti, mutta se on osa laajempaa järjestelmää, jossa säädellään digitaalisen työnjohdon käyttöä kokonaisuutena.

Kirjoita Edilexiin <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>

- **Mikäli Sinulla on ajankohtainen juridinen aihe josta haluaisit kirjoittaa artikkelin** <<http://www.edilex.fi/kirjoita>> **Lakikirjastoon** <<https://www.edilex.fi/lakikirjasto>> tai vaikkapa lyhyen kolumnin **Vierashuoneeseen** <<http://www.edilex.fi/uutiset/vierashuone>>, ota yhteyttä **Edilex-toimitukseen** <<https://www.edilex.fi/yhteystiedot/toimitus>> (**toimitus@edilex.fi**). Huomaa kuitenkin, että Edilex ei ole mielipiteiden yleisönosasto, joten kirjoitusten tulee perustua juridiikkaan ja kirjoittajan olla kirjoituksensa aihealueen asiantuntija.
Lue lisää <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>

Tutustu Edilex AI:hin <<https://ai.edilex.fi/>>

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (**jani.surakka@edilex.fi**)