

Hallituksen esitys eduskunnalle alustatyölaiksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi alustatyölaki. Lailla pantaisiin täytäntöön 23.10.2024 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831 työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä.

Lain tavoitteena on parantaa alustatyön työehtoja, työoloja sekä henkilötietojen suojaa. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi laissa säädettäisiin algoritmijohtamisen läpinäkyvyyttä parantavista keinoista, algoritmijohtamisen terveydettä ja turvallisuutta koskevista vaatimuksista, henkilötietojen suojasta tietosuojasetusta täydentävästi sekä vastatoimien kiellosta ja seuraamusmaksuista. Alustatyötä tekevien henkilöiden ammattiaseman oikeinluokittelua edistettäisiin säätämällä työsuhdeolettamasta, joka eräin edellytyksin siirtäisi todistustaakan työsuhteen oikeudellisesta luonteesta alustayritykselle.

Lisäksi alustatyölaissa ehdotetaan säädettäväksi harmaan talouden torjumiseksi ja työperäisen hyväksikäytön ehkäisemiseksi alustayrityksen velvollisuudesta tunnistaa alustatyötä tekevä ja kohtuullisin toimenpitein varmistua siitä, ettei sopimussuhteessa sovelleta hyvän tavan vastaisia tai muutoin kohtuuttomia sopimusehtoja.

Lait ovat tarkoitettu tulemaan voimaan 2.12.2026.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	4
1.2.1 EU-säädöksen valmistelu	4
1.2.2 Hallituksen esityksen valmistelu	5
2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö.....	6
2.1 Johdanto	6
2.2 Kohde, soveltamisala ja määritelmä	7
2.3 Ammattiasema	9
2.4 Välittäjät.....	9
2.5 Algoritmihohtaminen.....	10
2.6 Alustatyön läpinäkyvyys.....	13
2.7 Oikeussuojakeinot ja täytäntöönpano	14
2.8 Loppusäännökset.....	15
3 Nykytila ja sen arviointi.....	16
3.1 Alustatyö Suomen kansantaloudessa	16
3.2 Alustatyön kehitystä.....	19
3.3 Alustatyö Suomen kansantaloudessa	23
3.4 Alustatyöntekijät Suomessa	26
3.5 Algoritmihohtaminen.....	30
3.6 Nykyinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö	31
3.6.1 Alustatyötä tekevän henkilön ammattiaseman määrittäminen.....	31
3.6.2 Välittäjät.....	37
3.6.3 Algoritmihohtaminen	38
3.6.4 Alustatyön läpinäkyvyys.....	43
3.6.5 Oikeussuojakeinot.....	43
3.6.6 Valvonta ja seuraamukset	44
3.6.7 Muut muutostarpeet	46
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	46
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	46
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	47
4.2.1 Vaikutukset alustataloudessa työskenteleville henkilöille	47
4.2.2 Perus- ja ihmisoikeusvaikutukset	52
4.2.3 Työllisyysvaikutukset, julkinen talous.....	53
4.2.4 Kuluttajille	55
4.2.5 Yritysvaikutukset	55
4.2.6 Kilpailuvaikutukset	58
4.2.7 Viranomaisvaikutukset.....	59
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	61
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	61
5.1.1 Lähtökohdat	61
5.1.2 Työsuhdeolettama	61

5.1.3 Alustatyötä tekevän työntekoaedellytyksistä varmistuminen	62
5.1.4 Valvonta ja seuraamukset	63
6 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot	63
7 Lausuntopalaute	63
8 Säännöskohtaiset perustelut	63
8.1 Alustatyölaki	63
8.2 Laki sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamiseksi.	103
8.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta.....	103
9 Voimaantulo	104
10 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys	104
10.1 Yksityiselämän suoja ja henkilötietojen suoja	104
10.2 Oikeus työhön ja elinkeinovapaus	107
10.3 Työvoiman suojelu ja perusoikeuksien turvaaminen	108
10.4 Seuraamukset	109
10.5 Yhteenveto	111
LAKIEHDOTUKSET	112
1. Alustatyölaki	112
2. Laki sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamiseksi	123
3. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta.....	124
LIITE	126
RINNAKKAISTEKSTIT	126
2. Laki sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamiseksi	126
3. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamiseksi	127

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Esityksen valmisteluun on johtanut Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831 työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä (alustatyödirektiivi), joka hyväksyttiin 23.10.2024. Alustatyödirektiivi tulee täytäntöönpanna kansallisesti 2.12.2026 mennessä.

1.2 Valmistelu

1.2.1 EU-säädöksen valmistelu

Komissio antoi 9.12.2021 ehdotuksen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä (COM(2021) 762 final). Direktiiviehdotuksen yleisenä tarkoituksena oli parantaa alustojen kautta työskentelevien henkilöiden työoloja ja sosiaalisia oikeuksia, myös EU:ssa toimivien työtä välittävien digitaalisten alustojen kestävä kasvun edellytyksiä tukevalla tavalla. Erityisinä tavoitteina oli varmistaa, että alustojen kautta työskentelevien henkilöiden ammattiasema on oikein määritetty sen perusteella, mikä on heidän tosiasiallinen suhteensa työtä välittävään digitaaliseen alustaan, ja että he saavat nauttia heihin sovellettavista työntekijöiden oikeuksista ja sosiaaliturvaoikeuksista. Lisäksi ehdotuksessa tavoiteltiin alustatyössä käytettävän algoritmijohtamisen läpinäkyvyyden, oikeudenmukaisuuden ja vastuuvollisuuden varmistamista. Ehdotuksen päämääränä oli myös lisätä alustatyön läpinäkyvyyttä ja jäljitettävyyttä ja tietoisuutta alustatyön kehityksestä sekä parantaa sovellettavien sääntöjen täytäntöönpanoa alustojen kautta työskentelevien osalta. Ehdotus on luettavissa Euroopan komission sivuilla osoitteessa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52021PC0762>. Direktiiviehdotusta koskeva vaikutustenarviointiraportti on luettavissa osoitteessa: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021SC0396\(01\)R\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52021SC0396(01)R(01)).

Komission aloitetta koskevaa aineistoa, mukaan lukien Euroopan komission yleisessä kommentointityökalussa (Have your say) annetut kommentit, löytyy osoitteesta https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12828-Improving-the-working-conditions-of-platform-workers_en.

Valtioneuvoston kirjelmässä (U 6/2022 vp) eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi työolojen parantamisesta alustatyössä (alustatyödirektiivi) Suomi tunnisti tarpeen EU:n sosiaalisen ulottuvuuden vahvistamiselle sekä ajantasaisen vähimmäissääntelyn luomiselle ja sen tehokkaalle toimeenpanolle. Samalla Suomi korosti kansallisten erityispiirteiden, kuten sopimusperusteisen työmarkkinajärjestelmän, kunnioittamista. Suomi painotti sitä, että sosiaalisen ulottuvuuden kehittämisen tulee jatkossakin perustua jäsenvaltioiden järjestelmien monimuotoisuuteen.

Suomi tuki direktiiviehdotuksen tavoitteita painottaen sitä, että työntekijöille kuuluvien työ- ja sosiaalilainsäädännöstä johtuvien oikeuksien on oltava samat riippumatta siitä, millä tavalla työn tekeminen on järjestetty. Suomi piti tärkeänä myös turvata yritysten tasapuoliset toimintaedellytykset työ- ja sosiaaliturvalainsäädäntöön ja muuhun sääntelyyn liittyvien velvollisuuksien toteuttamisessa.

Suomi piti tärkeänä sitä, että alustatyötä tekevien henkilöiden työoikeudellisen aseman määrittämisen osalta direktiivissä viitataan jäsenvaltioiden lainsäädännössä säädettyyn työsuhteen käsitteeseen ottaen huomioon Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntö, ja että ehdotuksessa esitetty työsuhteolettama on mahdollista kumota oikeudellisessa tai hallinnollisessa menettelyssä vedoten kansallisessa laissa määriteltyyn työsuhteen käsitteeseen. Suomi piti tärkeänä myös, ettei direktiivistä aiheudu velvoitetta säätää niin sanottua kolmatta kategorialla työsuhteessa ja yrittäjänä tehtävän työn välille. Suomi pyrki selkeyttämään direktiiviehdotukseen sisältyvän työsuhteolettaman suhdetta kansalliseen lainsäädäntöön ja käytäntöön, mukaan lukien eri viranomaisten menettelyihin niiden arvioiessa työsuhteessa ja yrittäjänä tehtävän työn välistä rajapintaa. Suomelle tärkeät tavoitteet toteutuivat direktiivissä.

Direktiiviehdotuksen käsittelyn edetessä selvennettiin ehdotettujen säännösten tarkemman sisällön suhdetta kansalliseen lainsäädäntöön ja valtioneuvosto tarkensi kantaansa eduskunnalle annetuissa U-jatkokirjelmissä (UJ 32/2022 vp, UJ 49/2023, UJ 2/2024). Työsuhteolettaman osalta Suomi tuki säännösratkaisua, jonka mukaan oikeudellista olettamaa ei sovelleta verotuksellisissa, sosiaaliturvaa eikä rikosoikeutta koskevilla menettelyissä, ellei jäsenvaltio toisin päättä.

Alustatyödirektiiviä koskevan ehdotuksen eduskuntakäsittelyä koskevat asiakirjat löytyvät eduskunnan sivuilta osoitteessa https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kasittelytiedot-Valtiopaivaasia/Sivut/U_6+2022.aspx.

Direktiivin antamisen jälkeen komissio kutsui koolle jäsenvaltioiden ja työmarkkinalaitosten edustajista koostuvan alustatyödirektiivin täytäntöönpanoa käsittelevän asiantuntijatyöryhmän. Työryhmän raportti on luettavissa komission sivuilla osoitteessa <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=fi&groupId=3974&fromMeetings=true&meetingId=67622>.

1.2.2 Hallituksen esityksen valmistelu

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti toimikaudeksi 29.1.2025–31.12.2025 kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan hallituksen esitystä edellä mainitun direktiivin vaatimien muutosten toteuttamiseksi. Työryhmä jatkoi toimintaansa epävirallisesti 15.6.2026 asti. Työryhmään kuuluivat työ- ja elinkeinoministeriön edustajien lisäksi Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n, Suomen Yrittäjät ry:n, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n, STTK ry:n, Akava ry:n, sosiaali- ja terveysministeriön sekä oikeusministeriön edustajat. Työryhmän työhön osallistui myös asiantuntijajäsenen työsuojeluviranomaisesta. Työryhmä sai hallituksen esityksen muotoon laaditun mietintönsä valmiiksi 15.6.2026.

Elinkeinoelämän keskusliitto ja Suomen Yrittäjät ry jättivät mietintöön eriävän mielipiteen ja esittivät myös täydentäviä näkökohtia. Järjestöt pitivät myönteisenä, että alustatyödirektiivin kansallinen täytäntöönpano perustuu vähimmäisimplemmentoinnin periaatteeseen. Ne kuitenkin katsoivat, että ehdotuksessa on useilta osin poikettu tästä periaatteesta, ja pitivät tarpeellisenä, että poikkeamat korjataan jatkovalmistelussa. Muun muassa osa määritelmistä (2 §) sekä viestintäkanavaa (22 §), edustajien suojaa (23 §) ja seuraamussääntelyä koskevat säännökset ovat järjestöjen mukaan direktiivin vähimmäistasoa laajempia. Lisäksi järjestöt katsoivat, että säännös oikeudellisesta olettamasta (3 §) vastaa hyvin pitkälle direktiivin tarkoitusta ja tavoitteita, mutta säännöksen perusteluista tulisi käydä selkeämmin ilmi arvioinnin kontekstisidonnaisuus yksittäisten tosiseikkojen olemassaolon toteamisen sijaan.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry ja STTK ry totesivat eriävässä mielipiteessään, etteivät ne voi yhtyä työryhmän mietintöön siltä osin kuin siinä ehdotettu

alustatyödirektiivin täytäntöönpano ei niiden näkemyksen mukaan riittävästi turvaa direktiivin tavoitteiden toteutumista, alustatyötä tekevien henkilöiden tehokasta oikeussuojaa eikä heidän työehtojensa ja työolojensa tosiasiallista parantamista. SAK ja STTK katsovat, että ehdotettu sääntely jää monilta osin liian kapeaksi. Täytäntöönpanon lähtökohdaksi ei tulisi ottaa mahdollisimman suppeaa vähimmäisimplementointia, vaan direktiivin tarkoituksen tehokas toteuttaminen ottaen huomioon EU-oikeuden tehokkuusperiaate ja vastaavuusperiaate sekä direktiivin 26 artiklan mukainen heikentämiskielto. Järjestöt kiinnittävät eriävässä mielipiteessään huomiota työntekijöiden suojan riittämättömyyteen muun muassa oikeudellista olettaa, välittäjiä, vastatoimien kieltoa sekä viranomaisvalvontaa ja seuraamuksia koskevan sääntelyn osalta. Työryhmän mietinnön mukaisesta luonnoksesta hallituksen esitykseksi pyydettiin lausuntoa muun muassa ministeriöltä ja muilta viranomaisilta sekä järjestöiltä, yhteensä 33 taholta ajalla x.7.-x.8.2026 Lausuntopalvelu.fi -verkkopalvelun kautta. Lausuntojen sisältöä selvitetään jäljempänä jaksossa 6.

Hallituksen esityksen valmisteluasiakirjat ovat julkisessa palvelussa osoitteessa <https://valtio-neuvosto.fi/hanke?tunnus=TEM092:00/2024>.

2 EU-säädöksen tavoitteet ja pääasiallinen sisältö

2.1 Johdanto

Alustatyödirektiivillä tavoitellaan alustatyötä tekevien työehtojen ja -olojen parantamista, alustatyötä tekevien henkilöiden oikean ammattiaseman määrittämistä sekä henkilötietojen suojelua alustatyössä.

Direktiivin tavoitteena on puuttua tilanteisiin, joissa alustatyöntekijät on luokiteltu virheellisesti, sekä helpottaa heidän uudelleenluokitteluaan palkansaajiksi. Tämä parantaa alustatyöntekijöiden mahdollisuuksia käyttää EU:n lainsäädännön mukaisia työntekijän oikeuksia. Tavoitetta edistetään erityisesti direktiivin sisältämällä oikeudellisella olettamalla sekä säännöksillä, jotka koskevat alustatyötä koskevien tietojen saataville asettamista.

Alustatyödirektiivissä asetetaan säännöt alustatyöntekijöiden henkilötietojen suojan parantamiseksi siltä osin, kuin olemassa oleva sääntely ei kata henkilötietojen suojaa alustatyön viitekehyksessä. Esimerkiksi ihmisen suorittamaa valvontaa ja algoritmijohtamista koskevat vaatimukset vahvistavat henkilötietojen suojaa.

Direktiivi koostuu kuudesta luvusta:

- I luku: Yleiset säännökset, jossa määritellään direktiivin tarkoitus ja soveltamisala.
- II luku: Oikeudellinen oletama, jossa säädetään työsuhteen määrittämisestä ja tukitoimien puitteista.
- III luku: Algoritmijohtaminen, joka sisältää säännöt automaattisista seurantajärjestelmistä ja automaattisista päätöksentekojärjestelmistä.
- IV luku: Alustatyön läpinäkyvyys, jossa säädetään alustatyön ilmoittamisesta toimivaltaisille viranomaisille.
- V luku: Oikeussuojakeinot ja täytäntöönpano, joka sisältää säännökset direktiivin noudattamisen valvonnasta.

- VI luku: Loppusäännökset, mukaan lukien määräykset kollektiivisen neuvottelun edistämisestä alustatyössä sekä direktiivin täytäntöönpanosta 2. joulukuuta 2026 mennessä.

Direktiivi sisältää liikkumavaraa täytäntöönpanossa. Ensinnäkin direktiivissä harmonisoidaan yksi sen keskeisimmistä elementeistä, työsuhdetta koskeva oikeudellinen oletus, mutta jäsenvaltioille jää harkintavaltaa määrittää kansalliseen kontekstiin sopiva tapa toteuttaa se. Tämä mahdollistaa sen, että kansalliset lainsäätäjät voivat ottaa huomioon työmarkkinoiden erityispiirteet ja oikeusjärjestelmän rakenteet.

Toiseksi direktiivi sallii mahdollisuuden poiketa oletettaman soveltamisesta silloin, kun on kyse rikosoikeudellisista taikka veroihin tai sosiaaliturvaan liittyvistä menettelyistä. Kolmanneksi algoritmihallintaa ja tietosuojaa koskevat säännökset sisältävät velvoitteita läpinäkyvyydestä ja ihmisen valvonnasta, mutta niiden tarkempi toteutus – kuten raportointimuodot ja valvontamekanismit – jää kansallisen sääntelyn varaan.

Neljänneksi tietojen raportointia koskevat velvoitteet ovat direktiivissä yleisluonteisia. Jäsenvaltiot voivat päättää tietojen sisällöstä, erittelytavoista ja ilmoitusmenettelyistä, mikä antaa mahdollisuuden sovittaa vaatimukset kansallisiin hallinnollisiin käytäntöihin. Viidenneksi direktiivi ei harmonisoi valvontaa ja sanktioita, vaan jättää jäsenvaltioille vapauden määrittää valvontaviranomaisten toimivaltuudet ja seuraamusjärjestelmän.

2.2 Kohde, soveltamisala ja määritelmä

Direktiivin I luku sisältää yleiset säännökset. Direktiivin 1 artikla sisältää kohteen ja soveltamisalan määrittelyn. Keskeisin soveltamisalaa rajaava säännös sisältyy 3 kohtaan, jonka mukaan direktiiviä sovelletaan työtä välittäviin digitaalisiin alustoihin, jotka organisoivat unionissa tehtävää alustatyötä, riippumatta niiden sijoittautumispaikasta tai muutoin sovellettavasta lainsäädännöstä.

Artiklan 1 kohdassa säädetään, että direktiivin tarkoituksena on parantaa työehtoja ja henkilötietojen suojaa alustatyössä helpottamalla alustatyötä tekevien henkilöiden oikean ammattiaseman määrittämistä, edistämällä läpinäkyvyyttä, oikeudenmukaisuutta, ihmisten suorittamaan valvontaa, turvallisuutta ja vastuuvollisuutta algoritmijohtamisessa sekä parantamalla läpinäkyvyyttä myös rajaylivissä tilanteissa.

Direktiivin 1 artiklassa säädetään myös vähimmäisoikeuksista, jotka koskevat kaikkia unionissa alustatyötä tekeviä henkilöitä, joilla on tai joilla tosiseikkojen arvioinnin perustella voidaan katsoa olevan jäsenvaltiossa voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksessa tai käytännössä määritetty työsopimus tai työsuhde, huomioiden unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä (2 kohdan 1 alakohta).

Direktiivissä vahvistetaan 1 artiklan mukaan myös säännöt, joilla parannetaan luonnollisten henkilöiden suojelua heidän henkilötietojensa käsittelyssä säätämällä algoritmijohtamista koskevista toimenpiteistä, joita sovelletaan unionissa alustatyötä tekeviin henkilöihin, mukaan lukien henkilöt, joilla ei ole työsopimusta tai työsuhdetta. Direktiiviä sovelletaan myös työtä välittäviin digitaalisiin alustoihin, jotka organisoivat unionissa tehtävää alustatyötä. (2 kohdan 2 alakohta)

Artiklassa 2 määritellään eräät direktiivissä käytetyt käsitteet. Näitä ovat seuraavat:

Työtä välittävällä digitaalisella alustalla tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tarjoaa palvelua, joka täyttää seuraavat vaatimukset: palvelu tarjotaan ainakin osittain

sähköisellä välineellä, palvelu tarjotaan palvelun vastaanottajan pyynnöstä, palveluun kuuluu välttämättömänä ja olennaisena osana yksityishenkilöiden maksua vastaan tekemän työn organisointi, riippumatta siitä missä työ tehdään ja palveluun liittyy automatisoitujen seurantajärjestelmien tai automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien käyttö.

Artiklassa vahvistetaan, ettei sellaiset palvelun tarjoajat, joiden ensisijaisena tarkoituksena on omaisuuden hyödyntäminen tai jakaminen tai joiden avulla yksityishenkilöt (ei ammattilaiset) voivat jälleenmyydä tavaroita, kuulu työtä välittävien digitaalisten alustojen määritelmään.

Alustatyöllä tarkoitetaan työtä välittävän digitaalisen alustan välityksellä organisoitua työtä, jota yksityishenkilö tekee unionissa työtä välittävän digitaalisen alustan tai välittäjän ja yksityishenkilön välisen sopimussuhteen perusteella riippumatta siitä, onko yksityishenkilön tai välittäjän ja palvelun vastaanottajan välillä sopimussuhdetta.

Alustatyötä tekevällä henkilöllä tarkoitetaan alustatyötä tekevää yksityishenkilöä riippumatta sopimussuhteen luonteesta tai siitä, miten osapuolet nimittävät suhdetta.

Alustatyöntekijällä tarkoitetaan alustatyötä tekevää henkilöä, jolla on työsopimus tai työsuhde, kuten kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä on määritelty, huomioiden unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö.

Välittäjällä tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä joka alustatyön tarjoamiseksi työtä välittävälle digitaaliselle alustalle tai sen kautta, luo sopimussuhteen kyseisen työtä välittävän digitaalisen alustan ja sopimussuhteen alustatyötä tekevän henkilön kanssa tai toimii kyseisen työtä välittävän digitaalisen alustan ja alustatyötä tekevän henkilön välisessä alihankintaketjussa.

Työntekijöiden edustajalla tarkoitetaan alustatyöntekijöiden edustajia, kuten ammattiyhdistystä tai alustatyöntekijöiden vapaasti valitsemaa edustajia (kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaan).

Alustatyötä tekevien henkilöiden edustajalla tarkoitetaan työntekijöiden edustajia ja sikäli kuin ne määritellään kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä, muiden alustatyötä tekevien henkilöiden kuin alustatyöntekijöiden edustajia.

Automatisoitu seurantajärjestelmillä tarkoitetaan järjestelmiä, joita käytetään alustatyötä tekevien henkilöiden työsuorituksen tai työympäristössä suoritettavien toimien seurantaan, valvontaan tai arviointiin sähköisillä välineillä tai joilla tuetaan näitä, myös keräämällä henkilötietoja.

Automatisoitu päätöksentekojärjestelmillä tarkoitetaan järjestelmiä, joita käytetään sellaisten päätösten tekemiseen tai tukemiseen sähköisillä välineillä, jotka vaikuttavat merkittävästi alustatyötä tekeviin henkilöihin, myös alustatyöntekijöiden työehtoihin ja työoloihin, etenkin päätökset, jotka vaikuttavat palvelukseen ottamiseen, työtehtävien saatavuuteen ja organisointiin, ansioihin, mukaan lukien yksittäisten tehtävien hinnoittelu, turvallisuuteen ja terveyteen, työaikaan, koulutukseen pääsyyn, ylenemiseen tai sitä vastaavaan toimenpiteeseen sekä sopimusasemaan, mukaan lukien käyttäjätilin rajoittaminen tai tilapäinen tai pysyvä sulkeminen.

Artikla 3 käsittelee alustatyötä tekevien henkilöiden suojaa, kun työtä välittävä digitaalinen alusta käyttää välittäjiä. Säännöksen mukaan jäsenvaltioiden on luotava asianmukaiset mekanismit, jotka mahdollistavat välittäjien kautta työtä tekeville saman tasoisen suojan, kun niille, joilla on suora sopimussuhde työtä välittävään digitaaliseen alustaan. Näihin mekanismeihin voi kuulua tarvittaessa yhteisvastuujärjestelmiä.

2.3 Ammattiasema

Direktiivin II luku sisältää alustatyötä tekevien henkilöiden ammattiaseman määrittämistä koskevat säännökset.

Direktiivin 4 artikla koskee oikean ammattiaseman määritelmää. Artiklan mukaan jäsenvaltioilla on oltava asianmukaiset ja tehokkaat menettelyt, joilla ne todentavat ja varmistavat alustatyötä tekevien henkilöiden oikean ammattiaseman määrittämisen ja vahvistavat jäsenvaltioissa niiden voimassa olevan oikeuden mukaisesti määritellyn työsuhteen olemassaolon. Työsuhteen olemassaolo on todettava ensisijaisesti varsinaiseen tekemiseen liittyviin tosiseikkoihin, kuten automatisoitujen järjestelmien käytön kautta, riippumatta siitä, mitä osapuolet ovat sopineet keskenään. Jos työsuhte todetaan, työnantajavastuussa oleva osapuoli tai osapuolet on yksilöitävä selkeästi kansallisen oikeusjärjestelmien mukaisesti.

Direktiivin 5 artikla käsittelee oikeudellista olettaa. Kun alustatyössä voidaan havaita johtamista ja valvontaa, on sopimussuhde todettava työsuhteeksi kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti ja unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen. Jos alustapalvelu pyrkii kumoamaan olettaa, on sen näytettävä toteen, ettei kyseessä ole työsuhte. Tätä varten jäsenvaltioiden on vahvistettava tehokas, kumottavissa oleva työsuhte koskeva oikeudellinen olettaa, joka helpottaa menettelyä alustatyötä tekevien henkilöiden kannalta, ilman että oikeudellinen olettaa lisää heidän tai heidän edustajiensa vaatimustaakkaa menettelyissä, joissa määritetään heidän oikea ammattiasemansa. Alustatyötä tekevillä henkilöillä ja heidän edustajillaan on oikeus panna tällainen menettely vireille.

5 artiklan mukaan olettaa sovelletaan hallinnollisissa ja oikeudellisissa menettelyissä. Direktiivin sanamuoto jättää liikkumavaraa jäsenvaltioille päättää, sovelletaanko olettaa rikosoikeudellisiin taikka veroihin tai sosiaaliturvaan liittyviin menettelyihin.

Lisäksi artiklassa todetaan, että jos kansallinen viranomais katsoo, että alustatyöntekijä on luokiteltu väärin, sen on ryhdyttävä toimiin oikean ammattiaseman määrittämiseksi. Oikeudellista olettaa sovelletaan vain sopimussuhteisiin, jotka ovat voimassa 2.12.2026 jälkeen.

Artikla 6 velvoittaa jäsenvaltiot luomaan edellytykset oikeudellisen olettaa tehokkaalle toimenpanolle. Jäsenvaltioiden tulee esimerkiksi antaa selkeät ohjeet alustoille, alustatyöntekijöille ja työmarkkinaosapuolille oikeudellisen olettaa soveltamisesta ja sen kumoamisesta, laatia ohjeet ja menettelyt viranomaisille sekä niiden väliselle yhteistyölle alustojen tunnistamiseksi, jotka eivät noudata oikean ammattiaseman määrittelyä, säätää tehokkaasta ja oikeasuhteisesta valvonnasta ja tarkastuksista alustatyössä sekä varmistaa viranomaisten koulutus ja tekninen osaaminen erityisesti algoritmiohjoituksen osalta.

2.4 Välittäjät

Direktiivin mukaan välittäjällä tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka alustatyön tarjoamiseksi työtä välittävälle digitaaliselle alustalle tai sen kautta luo sopimussuhteen kyseisen työtä välittävän digitaalisen alustan ja sopimussuhteen alustatyötä tekevän henkilön kanssa, tai toimii kyseisen työtä välittävän digitaalisen alustan ja alustatyötä tekevän henkilön välisessä alihankintaketjussa (2 artiklan 1 kohdan e alakohta). Välittäjät eivät siten itse ole digitaalinen alusta eivätkä työtä tekevä henkilö, vaan kolmas osapuoli, joka järjestää, koordinoi tai välittää alustan kautta tarjottavan työn muille tehtäväksi.

Direktiivin 3 artiklassa edellytetään, että kun työtä välittävä digitaalinen alusta käyttää välittäjiä, on alustatyötä tekevillä henkilöillä, joilla on sopimussuhde välittäjän kanssa, direktiivin

mukainen samantasoinen suoja kuin niillä, joilla on suora sopimussuhde työtä välittävään digitaaliseen alustaan. Tämä on varmistettava tarvittaessa digitaalisen alustan ja välittäjän välisin yhteisvastuujärjestelmin.

Direktiivin keskeisenä edellytyksenä on estää sen velvoitteiden kiertäminen erilaisin välittäjän käyttöön liittyvin järjestelyin. Direktiivi on yksiselitteinen sen suhteen, että välittäjän välityksellä työtä tekeville on taattava samat oikeudet kuin suoraan digitaaliseen alustaan sopimussuhteissa oleviin. Tarkemmat sääntelykeinot jäävät jäsenvaltioiden päätettäväksi.

Direktiivin velvoittavat säännökset eivät ulotu tilanteisiin, joissa alustatyön tekemisen mahdollistavat käyttäjätilit siirretään kolmansien käyttöön ilman alustayrityksen tietoa. Direktiivin tavoitteen voi kuitenkin katsoa tukevan sitä, että kansallisella tasolla mahdollistetaan oikeuksien ja suojan ulottuminen myös tällaisissa järjestelyissä työtä tekeviin henkilöihin. Direktiivin perustelukappaleessa 59 esimerkiksi todetaan olevan olennaisen tärkeää, että työtä välittävät digitaaliset alustat varmistavat alustatyötä tekevien henkilöiden henkilöllisyyden luotettavan todentamisen.

2.5 Algoritmijohtaminen

Direktiivin III luvussa säädetään algoritmijohtamisesta. Luku käsittelee työtä välittävien digitaalisten alustojen toimesta tapahtuvaa automatisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien käyttöä. Lukuun sisältyvillä luonnollisten henkilöiden suojelua henkilötietojen käsittelyssä algoritmijohtamisessa koskevilla säännöksillä täsmennetään ja täydennetään tietosuojasetusta. Direktiivissä säädetään alustatyön yhteydessä automatisoitujen järjestelmien avulla tehtävän henkilötietojen käsittelyn tietosuojasetusta yksityiskohtaisemmista suojatoimista. Luvussa käsitellään myös automatisoiduilla seuranta- ja päätöksentekojärjestelmillä tehtyjä päätöksiä, algoritmijohtamisen terveyttä ja turvallisuutta sekä tiedottamista ja kuulemista.

Artikla 7 määrittää rajoituksia työtä välittävien digitaalisten alustojen henkilötietojen käsittelyssä automatisoiduissa seurantajärjestelmissä ja automatisoiduissa päätöksentekojärjestelmissä. Alustat eivät saa käsitellä henkilötietoja

- jotka koskevat emotionaalista tai psyykkistä tilaa
- jotka liittyvät yksityisiin keskusteluihin, mukaan lukien alustatyöntekijöiden välillä ja heidän edustajiensa kanssa
- kun tarkoituksena on ennakoida perusoikeuksien käyttöä, mukaan lukien yhdistymisvapaus, neuvotteluoikeus ja oikeus työtaistelutoimiin tai oikeus saada tietoa tai tulla kuulluksi
- kun tarkoitus on päätellä henkilön rotu tai etninen alkuperä, maahanmuuttaja-asema, poliittiset mielipiteet, uskonto tai muu vakaumus, vammaisuus, terveydentila, mukaan lukien krooninen sairaus tai hiv-status, emotionaalinen tai psykologinen tila, ammattiyhdistyksen jäsenyys, seksuaalinen käyttäytyminen tai seksuaalinen suuntautuminen.

Alustat eivät myöskään saa käsitellä alustatyötä tekevän henkilön biometrisiä tietoja sellaisina kuin ne määritellään asetuksen tietosuojasetuksen 4 artiklan 14 alakohdassa, vertaamalla viitetietokantaan tallennettuihin luonnollisten henkilöiden biometrisiin tietoihin. Lisäksi alustat eivät saa kerätä alustatyötä tekevän henkilön henkilötietoja silloin kun hän ei tarjoa tai tee alustatyötä.

Artiklan 2 ja 3 kohdassa säädetään tarkemmin 7 artiklan soveltamisalasta.

Direktiivin 8 artiklassa säädetään tietosuojaa koskevan vaikutustenarvioinnin tekemisestä. Artiklan mukaan työtä välittävän digitaalisen alustan suorittama henkilötietojen käsittely automatisoiduissa seuranta- tai päätöksentekojärjestelmissä on tietosuojasetuksen 35 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua henkilötietojen käsittelyä. Tietosuojasetuksen 4 artiklan 7 alakohdassa määriteltynä rekisterinpitäjinä toimivien työtä välittävien digitaalisten alustojen on kuultava alustatyötä tekeviä henkilöitä ja heidän edustajiaan, kun alustat tekevät arvioinnin automatisoiduissa seurantajärjestelmissä tai automatisoiduissa päätöksentekojärjestelmissä suoritettavan henkilötietojen käsittelyn vaikutuksista alustatyötä tekevien henkilöiden henkilötietojen suojaan. Lisäksi arvioinnin tulokset on toimitettava työntekijöiden edustajille.

Automatisoitujen seurantajärjestelmien ja päätöksentekojärjestelmien läpinäkyvyydestä säädetään direktiivin 9 artiklassa. Työtä välittävien digitaalisten alustojen on annettava alustatyöntekijöille ja heidän edustajilleen, sekä pyynnöstä myös toimivaltaisille viranomaisille tiedot:

- a) automatisoitujen seurantajärjestelmien käyttöönottamisesta, tietojen ja toimien luokista, seurannan tavoitteista ja järjestelmän tapaa tehdä seurantaa sekä henkilötietojen vastaanottajista.
- b) automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien käyttöönottamisesta, päätösten luokista, tietojen luokista ja tärkeimmistä parametreista ja niiden suhteellista merkitystä automatisoidussa päätöksenteossa sekä perusteista päätöksille, joilla rajoitetaan tai suljetaan alustatyöntekijän käyttäjätili, kieltäydytään maksamasta työstä, muutetaan sopimusasemaa tai tehdään muita haitallisia päätöksiä
- c) kaikenlaisia automatisoiduilla järjestelmillä tehtyjä päätöksiä, jotka vaikuttavat alustatyötä tekeviin henkilöihin.

Artiklan 2 ja 3 kohdassa säädetään tarkemmin siitä missä muodossa tiedot on annettava, sekä milloin tällaiset tiedot tulisi antaa.

Artiklan 4 kohdan määrätään työntekijöiden edustajien oikeuksista saada 1 kohdassa tarkoitettut tiedot. Artiklassa säädetään tarkemmin, missä muodossa tiedot on annettava ja milloin tiedot on annettava edustajille. Kohdan mukaan 1 kohdassa tarkoitettut tiedot on myös annettava kansallisille toimivaltaisille viranomaisille milloin tahansa niiden pyynnöstä.

Artiklan 5 kohdan mukaan 1 kohdassa tarkoitettut tiedot on annettava myös palvelukseenotto- tai valintamenettelyssä oleville henkilöille. Tiedot on annettava 2 kohdan mukaisesti ja niiden on oltava tiiviitä ja koskettava ainoastaan kyseisessä menettelyssä käytettäviä järjestelmiä. Tiedot on annettava ennen palvelukseenotto- tai valintamenettelyn aloittamista.

Artiklan 6 kohdassa säädetään alustatyötä tekevien henkilöiden oikeuksista automatisoitujen päätöksenteko- tai seurantajärjestelmien puitteissa tekemänsä työn kautta tuotettujen henkilötietojen siirrettävyyteen, kuitenkin vaikuttamatta haitallisesti tietosuojasetuksen mukaisiin palvelun vastaanottajan oikeuksiin. Alustatyötä tekeville henkilöille on tarjottava alustan toimista maksutta välineet, joilla helpottaa siirto-oikeuksien tehokasta käyttöä. Tällaiset henkilötiedot on myös alustatyötä tekevien henkilöiden pyynnöstä toimitettava kolmannelle osapuolelle.

Direktiivin 10 artiklan 1 kohdassa säädetään siitä, että jäsenvaltiot ovat velvollisissa varmistamaan, että työtä välittävät digitaaliset alustat valvovat ja arvioivat yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa säännöllisesti ja joka tapauksessa joka toinen vuosi automatisoiduilla seurantajärjestelmien ja päätöksentekojärjestelmien päätösten vaikutuksia alustatyötä tekeviin henkilöihin ja tarvittaessa myös työoloihin, työehtoihin ja yhdenvertaiseen kohteluun.

10 artiklan 2 kohdassa säädetään tarkemmin siitä, että alustoilla on oltava riittävät henkilöstö-resurssit päätösten vaikutusten valvontaan ja arviointiin sekä siitä, että valvontaa ja arviointia tekevillä henkilöillä on oltava tarvittava pätevyys, koulutus ja valtuudet. Heillä pitää olla myös suoja irtisanomiselta, kurinpitomenettelyltä ja muulta epäsuotuisalta kohtelulta.

Alustoiden on 10 artiklan mukaan toteutettava tarvittavat toimet, jos he havaitsevat työsyrynnän riskejä automatisoitujen seurantajärjestelmien tai päätöksentekojärjestelmien käytössä tai jos järjestelmien päätökset ovat rikkoneet alustatyötä tekevän henkilön oikeuksia. Artiklassa säädetään myös 1 kohdan arviointien antamisesta alustatyöntekijöiden edustajille, alustatyötä tekevien henkilöille ja viranomaisille.

Lisäksi artiklassa määrätään siitä, että ihmisen on tehtävä kaikki sopimussuhteen rajoittamiseen, keskeyttämiseen tai päättämiseen tai käyttäjätilien rajoittamiseen, tilapäisestä tai pysyvästä sulkemiseen liittyvät ja vastaavaa haittaa aiheuttavat päätökset.

Direktiivin 11 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että alustatyötä tekevällä henkilöllä on oikeus saada selvitys työtä välittävältä digitaaliselta alustalta kaikista automatisoiduilla päätöksentekojärjestelmillä tai niiden tukemana tehdyistä päätöksistä. Artiklan 1 kohdassa säädetään tarkemmin millä tavalla selvitys on annettava sekä siitä, että alustatyötä tekeville henkilöille on tarjottava mahdollisuus ottaa yhteyttä yhteyshenkilöön päätökseen liittyen. Yhteyshenkilön pätevyydestä on myös säädetty artiklassa.

Päätöksistä, jotka vaikuttavat työsuhteen tai muiden sopimussuhteiden olennaisiin seikkoihin (kuten käyttäjätilien rajoittamiseen tai sulkemiseen ja palkan maksun kieltäytymiseen), työtä välittävien digitaalisten alustojen on annettava kirjallinen ilmoitus ja perustelut alustatyötä tekeväälle henkilölle, ilman aiheutonta viivytystä ja viimeistään päivänä, jona päätös tulee voimaan.

Lisäksi artiklassa säädetään alustatyötä tekevien henkilöiden tai heidän edustajiensa oikeudesta pyytää työtä välittävien digitaalisten alustoiden arvioimaan edellä tarkoitetut päätökset. Työtä välittävien digitaalisten alustoiden vastauksesta ja sen muodosta tällaiseen pyyntöön säädetään tarkemmin artiklan 2 kohdassa.

Artiklan 3 kohdassa säädetään työtä välittävän digitaalisen alustan velvollisuudesta oikaista päätös tai tarjota korvaus aiheutuneesta vahingosta, jos se loukkaa alustatyötä tekevän henkilön oikeuksia, sekä tarvittavien toimien totuttamisesta vastaavien päätösten välttämiseksi tulevaisuudessa. Lisäksi artiklassa mainitaan, että artikla ei vaikuta kansalliseen lainsäädäntöön, työehtosopimuksiin ja käytäntöön perustuvien kurinpito- ja irtisanomismenettelyjen soveltamiseen, eikä artiklaa sovelleta (EU) 2019/1150 2 artiklan 1 alakohdassa tarkoitettuihin yrityskäyttäjiin.

Artiklassa 12 säädetään terveydestä ja turvallisuudesta liittyen automatisoituihin seurantajärjestelmiin ja päätöksentekojärjestelmiin sekä muihin automatisoituihin järjestelmiin koskien alustatyöntekijöitä. Artiklan mukaan työtä välittävien digitaalisten alustojen on arvioitava riskejä turvallisuudelle ja terveydelle ja suojatoimien riittävyttä, sekä otettava käyttöön ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä ja suojelutoimenpiteitä. Alustoiden on varmistettava tehokas tiedottaminen alustatyöntekijöille ja/tai heidän edustajilleen, sekä heidän kuulemisensa ja osallistuminen direktiivin 89/391/ETY 10 ja 11 artiklan mukaisesti.

Lisäksi artiklassa säädetään, että automatisoituja seuranta- tai päätöksentekojärjestelmiä ei saa käyttää tavalla, joka aiheuttaa kohtuutonta painetta tai muuten vaarantaa alustatyöntekijöiden

fyysistä tai psyykkistä terveyttä. Lisäksi artiklassa säädetään ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä, joita alustojen on toteutettava.

Artiklassa 13 säädetään automatisoiduista järjestelmistä kuulemisesta ja tiedottamisesta. Artiklaa koskee alustatyöntekijöitä. Direktiivillä ei rajoiteta direktiivin 89/391/EY soveltamista tiedottamisen ja kuulemisen osalta eikä direktiivin 2002/14/EY tai Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2009/38/EY soveltamista.

Artiklan 2 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijöiden edustajien tiedottaminen ja kuuleminen, sellaisena kuin ne on määritelty direktiivin 2002/14/EY 2 artiklan f ja g alakohdassa, työtä välittävien digitaalisten alustojen toimesta kattaa myös päätökset, jotka todennäköisesti johtavat automatisoitujen seurantajärjestelmien tai automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien käyttöönottoon tai merkittäviin muutoksiin niiden käytössä. Kohtaa sovellettaessa tiedottaminen ja kuuleminen on toteutettava noudattaen direktiivissä 2002/14/EY säädettyjä tiedottamis- ja kuulemisoikeuksien käyttöä koskevia sääntöjä. Lisäksi artiklan 3 kohdassa säädetään alustatyöntekijöiden edustajien oikeudesta käyttää asiantuntijaa.

Artiklassa 14 säädetään jäsenvaltioiden velvollisuudesta varmistaa, että myös alustatyöntekijät, joilla ei ole edustajaa, saavat työtä välittäviltä digitaalisilta alustoilta tiedot päätöksistä, jotka johtavat automatisoitujen seurantajärjestelmien tai päätöksentekojärjestelmien käyttöönottoon tai merkittäviin muutoksiin niiden käytössä. Tiedonantomuodoista on säädetty tarkemmin artiklassa.

Artiklassa 15 säädetään muiden alustatyötä tekevien henkilöiden edustajia, kuin alustatyöntekijöiden edustajia koskevista erityisjärjestelyistä.

2.6 Alustatyön läpinäkyvyys

Jäsenvaltioiden on direktiivin 16 artiklan mukaan edellytettävä, että työtä välittävien digitaalisten alustojen on ilmoitettava alustatyöntekijöiden tekemästä työstä toimivaltaisille viranomaisille, siinä jäsenvaltiossa, jossa työ tehdään. Artikla ei vaikuta unionin oikeuden mukaisiin erityisiin velvoitteisiin ilmoittaa työstä jäsenvaltioiden asiaankuuluville elimille rajatylittävissä tilanteissa.

Direktiivin 17 artiklan 1 kohdassa säädetään olennaisten tietojen saatavuudesta, jonka mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava, että työtä välittävät digitaaliset alustat asettavat toimivaltaisten viranomaisten ja alustatyötä tekevien henkilöiden edustajien saataville tiedot alustatyötä tekevien henkilöiden lukumäärästä, eriteltyinä aktiivisuuden tason ja sopimus- tai ammattiaseman mukaan, sopimussuhteisiin sovellettavista yleisistä ehdoista, työskentelyn kestosta, viikkotyötunneista ja säännöllistä työtä tekevien alustatyöntekijöiden keskiansioista sekä tiedot välittäjistä, joiden kanssa työtä välittävällä digitaalisella alustalla on sopimussuhde.

Jäsenvaltioiden on 2 kohdan mukaan varmistettava, että viranomaiset saavat tietoa alustatyötä tekevien henkilöiden tekemästä työstä ja heidän ammattiasemastaan. Lisäksi artiklassa säädetään siitä että 1 kohdan tiedot on annettava kustakin jäsenvaltiosta, jossa alustatyötä tehdään ja miten usein artiklan 1 kohdan tiedot tulee saattaa ajan tasalle. Artiklan lopuksi säädetään vielä toimivaltaisten viranomaisten sekä alustatyötä tekevien henkilöiden edustajien oikeuksista pyytää lisäselvitystä näistä tiedoista, johon työtä välittävien digitaalisten alustojen on annettava perusteltu vastaus ilman aiheetonta viivästystä.

2.7 Oikeussuojakeinot ja täytäntöönpano

Direktiivin 18 artiklassa säädetään alustatyötä tekevien henkilöiden muutoksenhakuoikeudesta. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että heillä on mahdollisuus oikea-aikaiseen, tehokkaaseen ja puolueettomaan riitojenratkaisuun ja oikeus muutoksenhakuun, kun sopimussuhde on päättynyt ja heidän direktiivistä johtuvia oikeuksiaan on rikottu, sekä myös oikeus riittävään korvaukseen aiheutuneesta vahingosta, kuitenkin rajoittamatta asetuksen (EU) 2016/679 79 ja 82 artiklan soveltamista.

Direktiivin 19 artiklassa siitä, että jäsenvaltioiden on varmistettava, että alustatyötä tekevien henkilöiden edustajat tai kansallisen lainsäädännön mukaisesti oikeutetut oikeushenkilöt voivat aloittaa minkä tahansa oikeudellisen tai hallinnollisen menettelyn direktiivistä johtuvien oikeuksien tai velvoitteiden täytäntöönpanemiseksi, kuitenkin rajoittamatta asetuksen (EU) 2016/679 80 artiklan soveltamista. Jäsenvaltion on varmistettava, että tällaiset edustajat ja oikeushenkilöt voivat toimia alustatyötä tekevien henkilöiden puolesta tai tukemiseksi, jos direktiivistä johtuvia oikeuksia tai velvoitteita on rikottu.

Direktiivin 20 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työtä välittävät digitaaliset alustat mahdollistavat alustatyötä tekeville henkilöiden keskeisen yksityisen ja suojatun viestinnän sekä yhteydenpidon edustajiinsa, ilman että alustat näkevät tai seuraavat näitä keskusteluita, noudattaen samalla asetuksen (EU) 2016/679 mukaisia velvoitteita.

Jäsenvaltioiden on varmistettava direktiivin 21 artiklan mukaan, että kansalliset tuomioistuimet tai toimivaltaiset viranomaiset voivat määrätä työtä välittävän digitaalisen alustan esittämään kaikki sen hallussa olevat merkitykselliset todisteet, myös luottamuksellisia tietoja sisältävät todisteet, mikäli ne ovat menettelyn kannalta merkityksellisiä. Määrätessään tietoja esitettäväksi, tuomioistuimilla pitää olla käytössä tehokkaat toimenpiteet tietojen suojaamiseksi.

Direktiivin 22 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavat toimenpiteet alustatyötä tekevien henkilöiden ja heidän edustajiensa suojelemiseksi työtä välittävän digitaalisen alustan epäsuotuisalta kohtelulta tai seurauksilta, jotka johtuvat heidän jättämästään kantelusta tai jotka johtuvat heidän vireille panemastaan menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa direktiivissä säädettyjen oikeuksien noudattaminen.

Irtisanomissuojasta säädetään direktiivin 23 artiklassa, jonka 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen alustatyötä tekevien henkilöiden irtisanomisen tai heidän sopimuksen päättämisen tai niitä vastaavan toimenpiteen sekä niiden valmistelut, jos niiden perusteena on, että alustatyötä tekevien henkilöt ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia. Alustatyötä tekevät henkilöt, jotka katsovat joutuneensa vastaavien toimenpiteiden kohteeksi edellä mainituista syistä, voivat artiklan 2 kohdan mukaan pyytää työtä välittävää digitaalista alustaa esittämään asianmukaiset kirjalliset perustelut irtisanomiselle, sopimuksen päättämiseksi tai niitä vastaaville toimenpiteille ilman aiheetonta viivytystä.

Jäsenvaltioiden on 23 artiklan 3 kohdan mukaan toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistamiseksi, että kun alustatyötä tekevät henkilöt esittävät tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tai elimessä toteen tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen, sopimuksen päättämisen tai niitä vastaavien toimenpiteiden tapahtuneen, työtä välittävän digitaalisen alustan on näytettävä toteen että irtisanominen, sopimuksen päättämisen tai niitä vastaava toimenpide tapahtui muilla kuin 1 kohdassa tarkoitetuilla perusteilla. Artiklan 4 ja 5 kohdassa sallitaan soveltamispoikkeus, jonka mukaan 3 kohdan menettelyä ei sovelleta, jos tosiseikan tutkiminen kuuluu tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen viranomaisen tai

elimen vastuulle. 3 kohtaa ei myöskään sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin, ellei jäsenvaltio toisin säädi.

Direktiivin 24 artiklan 1 kohdan mukaan valvontaviranomainen tai viranomaiset, jotka vastaavat asetuksen (EU) 2016/679 soveltamisen valvonnasta, vastaavat myös tämän direktiivin 7–11 artiklan tietosuoja-asioiden soveltamisen valvonnasta ja täytäntöönpanosta, asetuksen (EU) 2016/679 VI, VII ja VIII luvun asiaa koskevien säännösten mukaisesti. Artikloiden 7–11 rikkomiseen sovelletaan mainitun asetuksen 83 artiklan 5 kohdassa tarkoitettua hallinnollisten seuraamusmaksujen ylärajaa.

24 artiklan 2 kohdassa säädetään viranomaisten yhteistyöstä ja tiedonvaihdesta, erityisesti silloin esiin nousee kysymyksiä automatisoitujen seurantajärjestelmien tai automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien vaikutuksesta alustatyötä tekeviin henkilöihin. Kohdassa 3 säädetään yhteistyöstä ja tiedonvaihdesta viranomaisten välillä oikeudellisen oletaman täytäntöönpanosta komission tuella. Artiklan 4 kohdassa säädetään jäsenvaltioiden tiedonvaihdesta työstä, jota alustatyötä tekevät henkilöt tekevät muussa jäsenvaltiossa, kun siinä, johon työtä välittävä digitaalinen alusta on sijoittautunut.

Artiklan 5 kohdassa säädetään jäsenvaltioiden velvollisuudesta säätää seuraamuksia ja niiden vaatimuksista, jotka koskevat tämän direktiivin tai sen nojalla annettuja kansallisten säännösten rikkomista, kuitenkin rajoittamatta asetuksen (EU) 2016/679 soveltamista. Artiklan 6 kohta säätää jäsenvaltioiden velvollisuudesta säätää seuraamuksia, joihin voi sisältyä taloudellisia seuraamuksia, tilanteissa, jossa työtä välittävät digitaaliset alustat kieltäytyvä noudattamasta oikeudellista ratkaisua, jossa määritetään alustatyötä tekevien henkilöiden oikea ammattiasema.

2.8 Loppusäännökset

Direktiivin 6 luku sisältää erityisesti alustatyötä koskevia loppusäännöksiä kollektiivisten neuvotteluiden edistämisestä, tiedon jakamisesta ja erityissäännöksistä työehtosopimusten ja henkilötietojen käsittelyyn liittyen. Lisäksi 6 luvussa säädetään työoikeudellisille direktiiveille tyyppiset loppusäännökset sekä täytäntöönpanoon ja voimaantuloon liittyvät säännökset. Direktiivi on vähimmäisvelvoittava, joten jäsenvaltiot voivat tarjota paremman suojan kuin ehdotetussa direktiivissä taataan.

Jäsenvaltioiden on 25 artiklan mukaan toteuttava kansallisten käytäntöjen moninaisuus huomioon ottaen toimenpiteitä edistääkseen työmarkkinaosapuolten asemaa ja kannustaa käyttämään kollektiivista neuvotteluoikeutta alustatyössä, mukaan lukien oikean ammattiaseman määrittämää ja algoritmijohtamiseen liittyvien oikeuksien toimenpiteitä, kuitenkin rajoittamatta työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta. Direktiivi ei ole artikla 26 mukaan pätevä peruste heikentää jäsenvaltioiden alustatyöntekijöille jo myönnettyä suojan yleistä tasoa, mukaan lukien niiden vakiintuneiden menettelyjen osalta, joilla määritetään alustatyötä tekevien henkilöiden oikea ammattiasema sekä heidän edustajiensa nykyiset oikeudet.

Direktiivin 27 artiklassa säädetään, että kansalliset toimenpiteet, jolla direktiivi saatetaan osaksi lainsäädäntöä ja jo voimassa olevat säännökset, tiedotetaan alustatyötä tekeville henkilöille ja työtä välittäville digitaalisille alustoille, sekä yleisölle. Artiklassa säädetään myös millä tavalla nämä tiedot tulee antaa. Direktiivin 28 artiklan mukaan jäsenvaltiot voivat säätää yksityiskohdaisemmin henkilötietojen käsittelyn suojaamisesta koskevista säännöistä. Lisäksi jäsenvaltiot voivat sallia työmarkkinaosapuolten neuvotella, ylläpitää ja panna täytäntöön työehtosopimuksia, jotka poikkeavat tietyistä direktiivin artikloista, kunhan alustatyöntekijöiden suojelu varmistetaan.

3 Nykytila ja sen arviointi

3.1 Alustatyö Suomen kansantaloudessa

Alustatyölain määritelmän mukaista tilastoa alustayritysten määrästä ei ole saatavilla, mutta alustatyön merkitystä voidaan arvioida analysoimalla muita olemassa olevia tietoja, joita esitetään tässä kappaleessa.

Verohallinto kerää DAC7-direktiivin mukaisia tietoja Suomessa toimivilta alustaoperaattoreilta. Direktiivin tiedonantovelvoitteen alle kuuluvat kaikki sellaiset yritykset, jotka tarjoavat alustan (esim. verkkosivuston tai mobiilisovelluksen) palvelujen ja tavaroiden välittämiseen. Verovuoden 2023 ilmoitusten ja kansainvälisen tietojenvaihdon kautta saatujen tietojen perusteella Suomessa toimi 178 alustaoperaattoria, joiden liikevaihto oli yhteensä 5 miljardia euroa.

Alustayritysten toimiala ei yleensä heijasta välitettävää työtä (esim. kuljetuspalvelut) vaan itse välityspalvelua, jolloin monet luokituvat ohjelmistoliiketoiminnan tai tietopalvelutoiminnan alle. Alustaoperaattoreista merkittävä osa toimii terveyspalveluissa, joissa suuret lääkäriketjut ovat ilmoittaneet vuosi-ilmoituksissaan lääkäreille (=myyjä) maksamiaan palkkioita.

Alustaoperaattoreissa on kuitenkin mukana myös direktiivin soveltamisalaan kuulumattomia yrityksiä, kuten mökkivuokrausaloja, joiden kautta yksityiset mökin omistajat voivat vuokrata eteenpäin omia mökkejään. Lisäksi mukana on varauspalveluita, joiden kautta hotellit (=myyjä) voivat tarjota majoitusta. Alustaoperaattoreina on myös isoja tavarataloja/kauppaketjuja, joiden verkkokaupasta voi tilata jonkin toisen yrityksen (=myyjä) tuotteita (esim. huonekaluyritykset). Alustatyödirektiivin piiriin kuuluu vain työn, ei tavarankäytön, välittäminen.

Taulukko 1: Alustaoperaattorien vuosi-ilmoitukset (DAC7, 2023) toimialan mukaan, sisältäen myös alustatyölain piiriin kuulumattomat yritykset, kuten tavarakaupan ja asunnonvuokrauksen.

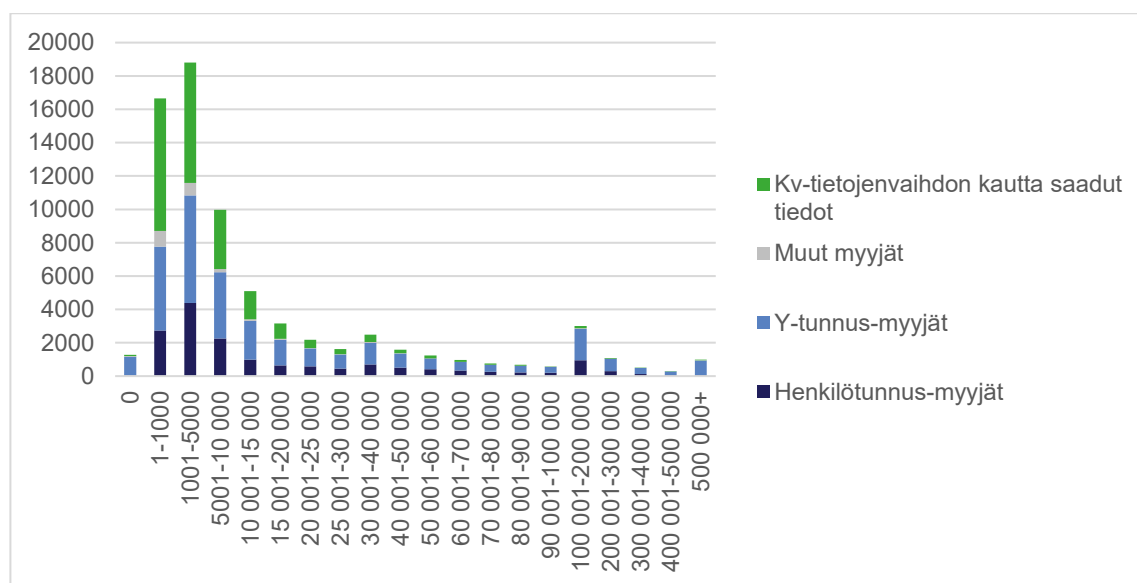
Toimiala	Alustaoperaattoreiden lukumäärä	Liikevaihto, euroa yhteensä
Q 86 Terveyspalvelut	23	2617866471
G 47 Vähittäiskauppa (pl. moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien kauppa)	16	1002369293
H 52 Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta	5	376928387
S 96 Muut henkilökohtaiset palvelut	5	230914877
J 62 Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta	32	229498708
H 49 Maaliikenne ja putkijohtokuljetus	9	117621728
N 79 Matkatoimistojen ja matkanjärjestäjien toiminta, varauspalvelut	22	72130714
G 45 Moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien tukku- ja vähittäiskauppa sekä korjaus	3	34030506
M 74 Muut erikoistuneet palvelut liike-elämälle	3	24247105
I 55 Majoitus	15	22977348
J 63 Tietopalvelutoiminta	11	16960499
K 66 Rahoitusta ja vakuuttamista palveleva toiminta	3	15057727

L	68 Kiinteistöalan toiminta	4	11863484
N	77 Vuokraus- ja leasingtoiminta	3	2623779
M	73 Mainostoiminta ja markkinatutkimus	3	1461427
N	82 Kiinteistön- ja maisemanhoito	3	1308148
	Ei tietoa	2	
	Toimialat yhteensä	178	5 023 248 246

Suomalaisten alustaoperaattoreiden kautta työskentelee 2023 vuosi-ilmoitusten mukaan lähes 50 000 myyjää ja kansainvälisen alustojen kautta (kv-tietojen vaihdon perusteella) lisäksi 23 000 suomalaista myyjää, eli yhteensä alustojen kautta on hankkinut tuloja ainakin 73 000 suomalaista.

Myyjistä 44 % ansaitsi alustojen kautta alle 5 000 euroa vuodessa; 58 % alle 10 000 euroa vuodessa, mutta toisaalta 18 % yli 50 000 euroa. Lukuihin sisältyy kuitenkin edellä esitetty direktiiviin kuulumaton tavarakauppa, joten tiedot ovat yliarvioita.

Kuva 1 Alustaoperaattorien kautta toimivien myyjien lukumäärän jakautuminen saadun vastikkeen suuruuden mukaan (DAC7) , sisältäen myös alustatyölain piiriin kuulumattomat yritykset, kuten tavarakaupan ja asunnonvuokrauksen.



TTL:n pitää yllä listaa yrityksistä, jotka välittävät työpanosta, eli listalle eivät kuulu tavaroita välittävät alustat. TTL:n listalla oli huhtikuussa 2025 60 yritystä, joista 40:llä oli suomalainen y-tunnus ja loput olivat kansainvälisiä alustoja, joita suomalaiset työntekijät käyttävät työmahdollisuuksien löytämiseen. Yritysten määrä on siis merkittävästi pienempi kuin edellä esitetyllä alustaoperaattorin määritelmällä (178). TTL:n listauksessa **rakennusalan** ammatilaisia välitettiin yhdeksässä yrityksessä, **kuljetusalan** töitä kahdeksassa ja **muuta** ammatilaisia kahdeskymmenessä yrityksessä (näissä välitettiin työmahdollisuuksia mm. varastotyöntekijöille, lastenhoitajille, keittiötyöntekijöille, siivojille, lähihoitajille, tukiopettajille, tulkeille, sisällöntuottajille, markkinointisuunnittelijoille, konsulteille, psykoterapeuteille, muusikoille).

Vuoden 2023 lopulla listalla oli 44 suomalaisen y-tunnuksen omaavaa yritystä, joille voitiin yhdistää yritystietojärjestelmästä y-tunnuksen perusteella henkilöstön määrä ja liikevaihto. Liikevaihto näillä yrityksillä on yhteensä 503 milj. euroa, mikä on noin 0,04 prosenttia Suomen kaikkien yritysten liikevaihdosta. Henkilöstön määrä näissä yrityksissä on noin 6 000, mutta tähän sisältyy vain yrityksissä palkansaajina työskentelevät henkilöt, eikä yrittäjinä toimivia alustatyöntekijöitä.

Kaikki TTL:n listan yritykset eivät täytä alustatyölain digitaalisen alustan määritelmää (vrt. Taulukko 1, luku 3.1). Kuljetuspalvelut (mm. Wolt, Foodora, Bolt, Uber, Yango) tyypillisesti täyttävät määritelmän, rakennuspalveluiden, ammattilais- ja kotipalveluiden osalta on yleensä kyse joko työvoiman vuokrauksesta, ”cv-tietokannasta” tai kilpailutuspalvelusta urakoille, joihin voi kuulua laskutuspalvelu, mutta joihin ei välttämättä liity automatisoidut seuranta tai päätöksentekojärjestelmät, vaan työn tilaaja voi itse valita työn tekijän tarjolla olevista ehdokkaista. Osa yrityksistä kuitenkin suosittelee työn tilaajalle tekijöitä (esim. sijainnin tai tähtiluokituksen perusteella) ja kerää palautetta työntekijän suorituksesta, joten myös näitä yrityksiä lukeutuneen jossain määrin direktiivin kohderyhmään. Kansainväliset freelance-alustat ja mikrotuotantialustat yleensä täyttävät määritelmän, mutta niiden merkitys suomalaisilla työmarkkinoilla on pienempi.

Alustatyölain soveltamisalaan kuuluvien yritysten lukumäärää on vaikea arvioida täsmällisesti, koska automatisoidun seuranta- tai päätöksentekojärjestelmän rooli palvelun tarjonnassa pitää arvioida kunkin yrityksen kohdalla erikseen. Taulukoiden 1 ja 2 perusteella voi kuitenkin pitää todennäköisenä, että kohderyhmä painottuu kuljetuspalveluita tarjoaviin alustoihin sekä kansainvälisiin freelancer alustoihin, joita 2025 tietojen perusteella on 20. Välttämättä kaikki näistäkin yrityksistä eivät kuulu kohderyhmään ja toisaalta muista yrityksistä osa saattaa kuulua. Niin ikään on hyvä huomioda, että ala on nopeasti kehittyvä ja tulevana vuosina soveltamisalaan kuuluvien yritysten määrä voi poiketa huomattavastikin vuoden 2025 markkinatietoon perustuvasta arviosta.

Taulukko 2: Vuonna 2025 listattujen työtä välittävien alustayritysten (Työterveyslaitos) määrä.

	Kansainväliset	Suom. Y-tunnus	Kaikki yhteensä
Ammattilaispalvelut	2	18	20
Kansainväliset freelancer-alustat	12		12
Kotitalouspalvelut	4	2	6
Kuljetuspalvelut		8	8
Mikrotyöt	5	2	7
Rakennus- ja huoltopalvelut		9	9
Ammattilaispalvelut	2	1	3
Kaikki yhteensä	25	40	65

3.2 Alustatyön kehitystä

Oppegaard kollegoineen (2025¹) analysoivat alustatyön kehitystä Pohjoismaissa 2008–2023. Alustatalous alkoi kehittyä vuoden 2008 finanssikriisin jälkeen, kun soveltuva teknologia tuli saataville ja heikon suhdanteen ja kasvaneiden maahanmuuttovolyymien myötä työvoimaa oli runsaasti saatavilla. Yritysten kasvua ovat rajoittaneet kuitenkin sääntely-ympäristö ja sen muutokset. Suurista toimijoista ensimmäinen oli Uber, joka aloitti Tukholmassa 2013, mutta laajeni Pohjoismaissa vasta myöhemmin taksialan sääntelyn kireyden takia. Suomessa sääntelyä kevennettiin 2018, minkä jälkeen taksipalveluita tarjoavien alustojen rooli kasvoi merkittäväksi. Ruokalahettiliiketoiminta alkoi Helsingissä 2015 Foodoran ja Woltin toimesta. Pohjoismaissa ruokalahetyksiä koskevaa sääntelyä oli merkittävästi vähemmän kuin taksiliikennettä koskevaa sääntelyä, mikä helpotti alan kasvua. Ala profiloitui ensin opiskelijoiden työllistäjänä, mutta sittemmin työvoima on vakiintunut maahanmuuttajiin. Ruokalahettien työolot, yrittäjästatus ja matalat ansiot ovat sittemmin herättäneet paljon keskustelua kaikissa Pohjoismaissa ja työsuhteen muodosta on käyty oikeutta ainakin Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa. Bolt poistui Ruotsin markkinoilta 2023 korkeimman oikeuden päätöksen seurauksena. Osa-alustoista (Wolt Suomessa 2023-, Just Eat Tanskassa 2021-, Foodora Norjassa 2019) on myös päätyntä työllistämään lähettejä työsuhteessa ja neuvottelemaan työehdoista lähettijärjestöjen kanssa, mutta samaan aikaan työvoimaa on hankittu myös yrittäjästatuksella olevilta läheteiltä. Kansainvälinen työjärjestö ILO:n raportin (2025²) mukaan Euroopassa alustatyöntekijöiden kollektiivista toimintaa on aiempaa enemmän, mutta se on usein hajanaista ja tapauskohtaista. Osin myös ammattiliitot ovat osallistuneet. Joitain työehtosopimuksia on solmittu, etenkin paikkaan perustuvan alustatyön osalta (vrt. verkossa tehtävä työ), ja palkansaaja-asemassa olevia työntekijöitä koskien. Samassa raportissa siteeratun 14 Euroopan maassa tehdyn, alustatyötä tekeville suunnatun kyselyn mukaan (36 124 vastaajaa) suurin osa (69 %) vastaajista suhtautui ammattiliittoihin myönteisesti, mutta paljon pienempi osa oli itse halukas järjestäytymään (25 %). Yhtenä johtopäätöksenä esitetään, että koska alustatyö toimii monille sivutulon lähteenä, ammattiliittoon kuulumisen kytkeytyy tyypillisesti työntekijöiden ensisijaiseen ammattiin, mikä osaltaan selittää alustatyöhön liittyvän järjestäytymisen vähäisyyttä. Raportissa nostettuja esteitä kollektiiviselle toiminnalle alustatyössä ovat työn hajautuneisuus, selkeän neuvotteluosapuolen puuttuminen, työntekijöiden eriytyneet intressit sekä lainsäädännön rajoitukset, jotka koskevat erityisesti niitä, joilla ei ole työsuhdetta. Suomessa perustettiin vuonna 2023 valtakunnallinen ammattiosasto ruokalahettityötä tekeville alustatyöntekijöille ja itsensä työllistäjille (PAM Couriers Finland ry). Työehtosopimusta ei ole neuvoteltu. Alustatyötä tehdään eri aloilla, jolloin alustatyötä tekevät voivat olla jäseniä omissa alakohtaisissa järjestöissään.

Alustatalouden liiketoimintamalli perustuu pienten työtehtävien datapohjaiseen yhdistämiseen itsenäisesti toimiville kumppaneille, mikä vähentää sopivan palvelutarjoajan etsimiseen liittyviä kustannuksia asiakkaalta ja siten tuottaa lisää kysyntää³. Itsenäisten kumppanien kautta toimiminen mahdollistaa myös kevyemmän kulurakenteen, kun vaihtelevasta kysynnästä,

¹ Oppegaard, S.; Alfonsson, J.; Rasmussen, S. & Immonen, J. (2025). Trajectories of Platform-mediated Gig Work in Nordic Taxi and Food Delivery Industries. *Nordic journal of working life studies*, Vol. 15(4).

² Forsyth, A. & McCrystal, S. (2025). Collective bargaining and collective action in the platform economy: A 2024 update of the development in legislation, case law and collective agreements. International Labour Organization, ILO Working Paper 143.

³ Esim. työnvälitysalustalla sopivien työntekijöiden suosittelu työnantajalle lisäsi rekrytointeja 20 % verrattuna tilanteeseen, jossa työnantajan piti itse tehdä hakuja tietokannasta (Horton (2017). The Effects of Algorithmic Labor Market Recommendations: Evidence from a Field Experiment. *Journal of Labor Economics*, 2017(35)2).

odotusajoista tai epäoptimaalisesta sijainnista johtuvat tehokkuustappiot jäävät työn suorittajien verkostolle. Perinteisen palkansaajamallin kulurakenne on selvästi korkeampi. Koska alustat eivät myöskään omista itse fyysistä tuotantokalustoa, on toiminnan laajentaminen, supistaminen, ja uusien palvelujen kokeileminen perinteistä mallia nopeampaa ja riskittömämpää. Kevyemmän kulurakenteen ansiosta alustayritykset ovat pystyneet investoimaan kuluttajakokemuksen, hinnoittelun ja markkinoinnin optimoimiseen ja syrjäyttämään markkinoilta perinteisiä toimijoita sekä vastaamaan kysyntään nopeasti saatavilla oleville pienille palveluille, joihin perinteisellä mallilla toimivien logistiikkayritysten ei ole ollut kannattavaa tarjota palveluitaan⁴.

Ruuhka-aikana työstä maksettava palkkio voi olla kilpailukykyinen vastaavien alojen minimipalkkojen kanssa, mutta ruuhkahuippujen ulkopuolella ansiotaso jää hyvin matalaksi pitkien palkattomien odotusaikojen takia. Toisaalta yrittäjämalli on tarjonnut joustavuutta ja itsenäisyyttä, minkä monet ovat kokeneet palkitsevana. Palkkiotason houkuttelevuus voi perustua myös osittain siihen, että yrittäjän omalla vastuulla olevien verojen, eläkemaksujen ja muiden viranomaismaksujen sekä oman kulkuneuvon käytön vaikutusta palkkion nettotasoon voi olla vaikea hahmottaa⁵. Alustojen avoimuus työn tarjoamisessa on houkuttellut ryhmiä, joille on vähän muita vaihtoehtoja työmarkkinoilla⁶. Tämä näyttää olleen keskeinen tekijä alustatyötä tarjoavien yritysten menestykselle Pohjoismaissa, joissa suhteellisen korkeiden palkkojen ja hyvien työolosuhteiden voisi kuvitella heikentävän alustatyön kilpailuasemaa työvoimasta (Oppegaard, ym. 2025⁷). Suomessa esimerkiksi kansainvälisillä opiskelijoilla ja maahanmuuttajilla voi olla taloudellinen pakko tehdä työtä hyvin heikollakin palkalla kustantaakseen opiskelunsa tai voidakseen jatkaa oleskelulupaansa⁸. Opiskelijat eivät ole oikeutettuja työttömyysturvaan ja

⁴ Mm. ravintolat vaihtavat omia lähettejään ja tarjoiluhenkilökuntaa alustalähetillä, koska nämä ovat joustavampia ja pystyvät vastaamaan paremmin kapasiteetin vaihteluun (esim. Müller & Neuman (2023). Bring me my Meal on your Wheel An Empirical Analysis of the Impact of Food Delivery Platforms on Local Restaurant Employment. Proceedings of the 56th Hawaii International Conference on System Sciences. <https://scholarspace.manoa.hawaii.edu/server/api/core/bitstreams/69766b95-d32e-413b-9e77-72f17637b090/content>

⁵ Verottaja tutki Uber-kuljettajien verovelvoitteiden täyttööä Ruotsissa 2016 ja havaitsi puutteita lähes kaikkien tutkittujen kuljettajien osalta. Skatteverket (2017). Slutrapport för kontroll av UberPop-förare inkomstår 2015. Rapportnummer: 430 143376-17/123 | 2017-04-03. <https://www.skatteverket.se/download/18.5c281e7015abec2e20110d7/1490957325343/20170403%20Slutrapport-trans-port%20av%20privatpersoner.pdf> Ks. myös Yhdysvaltojen osalta Thomas, K. D. (2018). Taxing the gig economy. *University of Pennsylvania Law Review*, 166(6), 1415–1473. <http://www.jstor.org/stable/45154965>

⁶ Mm. Uberin tulo kaupunkiin Yhdysvalloissa kasvatti työvoimaa ja vähensi köyhyysrajan alapuolella olevien työttömyyttä ja lisäsi tuloja (Li, Hong & Zhang (2021). The Empowering and Competition Effects of the Platform-Based Sharing Economy on the Supply and Demand Sides of the Labour Market. *Journal of Management Information Systems*, 38(1) sekä vähensi omaisuusrikoksia heikon sosioekonominen statuksen alueille (Zhang, Sun, Zhu, & Kong (2026). Des Uber affect crime? Evidence from U.S. *Journal of Economic Behaviour and Organization*, 244(107472). Perinteisemmät matalapalkka-ammattit menettivät työvoimaa ja joutuivat nostamaan palkkojaan alustataloustoimijain kilpailun takia (Li, Hong, Zahng, 2021).

⁷ Oppegaard, S.; Alfonsson, J.; Rasmussen, S. & Immonen, J. (2025). Trajectories of Platform-mediated Gig Work in Nordic Taxi and Food Delivery Industries. *Nordic journal of working life studies*, Vol. 15(4).

⁸ Woltin kuljettajista 41 % on opiskelijoita ja moni tekee Wolt työtä sivutyönään ([Wolt](#)). Myös kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu maahanmuuttajien usein työskentelevän alustataloudessa heikolla

tulorajan alittaminen voi johtaa oleskeluluvan päättymiseen. Tällaisessa asemassa oleva runsas työvoima mahdollistaa työvoiman saannin hyvin alhaisillakin palkkiotasoilla.

Alustatyön piirteet ovat siirtyneet monille muille aloille henkilöstövuokrauspalveluiden kautta, joissa työvuoroja välitetään sähköisillä alustoilla algoritmien avustamana. Henkilöstövuokrauksessa työntekijät ovat lähes poikkeuksessa palkansaajatyösuhteessa, mutta nollatuntisopimuksella, mikä tuottaa vastaavaan epävarmuuden tuloista kuin ruokalaheteillä tai taksikuljettajilla. Vuorot ovat kuitenkin pidempiä kuin lähettityön keikat, jolloin odotusaikojen rooli ja toisaalta myös omien työvälineiden (auto) käyttö muodostuu erilaiseksi. Myös harmaan talouden riskit ovat pienemmät, henkilöstöpalveluyrityksen ollessa vastuussa veroista, eläkkeistä ja muista työnantajavelvoitteista.

Asiantuntijapalveluissa alustatyötä on syntynyt jonkin verran epäsäännöllisesti tarvittaviin lyhytkestoisiin palveluihin mm. luoville aloille ja tulkkauksessa. Luovilla aloilla on kuitenkin aiemminkin käytetty paljon freelance-sopimuksia, jolloin alustojen rooli on enemmän markkinointipaikkana. Tulkkien osalta työehtojen heikentyminen on ilmeisesti liittynyt toimistojen hintakilpailuun suurten asiakkaiden hankinnoissa ja toisaalta työvoiman tarjonnan kasvuun pätevyysvaatimusten puuttuessa⁹.

Digitaaliset alustat hoitavat monen yrittäjän ajanvarausta, markkinointia ja laskutusta. Esimerkiksi terveydenhuollossa monet ammattilaiset toimivat yrittäjinä ja saavat asiakkaansa terveyspalveluyrityksen ajanvarauksen kautta. Kauneudenhoitoalalla asiakkaat kilpailuttavat kampaamo aikansa digitaalisella alustalla esimerkiksi sijainnin, ajankohdan, hinnan ja arvostelujen perusteella. Lisäksi on lukuisia avoimempia markkinapaikkoja, joissa voi vertailla ja kilpailuttaa ammattilaisia. Tavarakauppaa ja vuokrausta varten on useampia alustoja, mutta tavarakauppaa ei lueta alustatyödirektiivin piiriin.

Digitaaliset alustat ovat siis tulleet osaksi hyvin monenlaisen työn organisointia. Immonen (2024) jaottelee Suomessa toimivien, että kansainvälisten työtä välittävien 46 digitaalisen alustan kuuteen eri luokkaan perustuen siihen miten tiukasti alusta hallinnoi jäseneksi pääsyä, missä määrin se päättää työtehtävien jaosta ja suorittamisen muodosta, kuinka vahvasti työn suorittamista valvotaan ja sanktioidaan. Luokittelussa huomioitiin myös alustan kohderyhmä (esim. asiantuntijatyö vs. suorittava työ) sekä alustan hierarkkisuus ja jäsenten työsuhteen muoto (palkansaaja vs. yrittäjä). Immonen päätyy kuuteen kategoriaan, joista yleisimpiä ovat vapaat tai jossain määrin moderoidut markkinapaikat, joissa kohderyhmänä on usein asiantutijat ja alustojen rooli työn kontrolloinnissa on pieni. Toinen yleinen tyyppi on työprosessien hallinnointiin erikoistuneet alustat (esim. ruokalahetti ja kuljetuspalveluyritykset), joissa tehtävät ovat tarkasti määrittelyjä ja alustan kontrolli suurempi. Alasoini ym. (2023¹⁰) luokittelevat alustat kolmeen luokkaan suoritusarviointien käytön, työntekijän ja asiakkaan viestinnän kontrolloinnin, maksuliikenteen hoidon, työtehtävien jakelun (alusta päättää, asiakas/työntekijä valitsee) ja hinnan

palkalla, koska eivät ole oikeutettuja sosiaaliturvaan tai eivät työllisty muualla (Alyanak, Cant, Ayala, Badger, Graham. Platform work, exploitation, and migrant worker resistance: Evidence from Berling and London. The Economic and Labour Relations Review, 21.11.2023).

⁹ [Laura Kosonen \(2025\). Tulkeista on tullut kuin ruokalahettejä – keikat jakaa sovellus, ja palkka voi jäädä pariin euroon. YLE 10.3.2025](#)

¹⁰ Alasoini, T.; Immonen, J.; Seppänen L. & Käsälä, M. (2023). Platform workers and digital agency: Making out on three types of labor platforms. *Front. Sociol.* 8:1063613

määräämisen perusteella. Maffle (2020¹¹) erottelee alustat jakamistalouteen tai keikkatalouteen kuuluviksi perustuen alustan harjoittamaan kontrollin määrään.

Tässä hallituksen esityksessä alustayrityksen määritelmä sisältää osin yllä kuvattuja kriteerejä. Alustatyölaissa alustatyöyrityksen määritelmän keskeisenä osana on sähköisen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmän rooli palvelun tuottamisessa. Alla olevassa Taulukossa 1 on havainnollistettu, miten seuranta- ja päätöksentekojärjestelmän roolia erityyppisissä alustapalveluissa voidaan arvioida sen perusteella miten vahvaa työn seuranta, valvonta ja arviointi on sekä miten vahva rooli alustalla on työväilytyksessä: valikoituuko työnsuorittaja automaattisesti algoritmin perusteella vai valitseeko asiakas työn tekijän kaikista saatavilla olevista ehdokkaista. Lisäksi voidaan arvioida alustan roolia tehtävien hinnoittelussa, maksuliikenteen hallinnoissa, asiakkaan ja työntekijän välisen viestinnän kontrolloinnissa ja alustan jäsenyyden kontrolloinnissa. Taulukko on muodostettu vetämällä yhteen edellä esitettyä tutkimuspohjaisia luokittelujärjestelmiä ja alustatyödirektiivissä esiin nostettuja kriteerejä sekä soveltamalla niitä tällä hetkellä suomalaisilla markkinoilla toimivien erityyppisten digitaalisten alustojen hyödyntävien yritysten toimintamalleihin. Ryhmittely viittaa nimenomaisesti alustamaisesti toimiviin liiketoimintamalleihin: esimerkiksi ajanvarausjärjestelmistä valtaosa ei toimi alustoina, mutta tässä on arvioitu sellaisten ajanvarauspalvelujen algoritmisen ohjauksen astetta, jotka hyödyntävät digitaalista alustaa palvelun tuotannossaan. Arviot perustuvat julkisen tiedon ja yritysten haastattelujen perusteella saatuun käsitykseen, eivätkä kuvaa minkään yksittäisen yrityksen toimintaa.

Taulukosta 1 havaitaan, että seuranta- ja päätöksentekojärjestelmän rooli on tyypillisesti vahvin ruokalähettilä- tai taksipalveluita tarjoavissa yrityksissä, joiden voidaan olettaa olevan alustatyölain keskeisintä kohderyhmää. Näidenkin luokkien sisälle mahtuu kuitenkin eri asteisesti algoritmijohtamista soveltavia yrityksiä: toisaalta alustatalouden suunnannäyttäjiä ja toisaalta perinteisempiä yhtiöitä, jotka ovat muuttaneet toimintaansa alustamaisemmaksi. Vuokratyötä ja tulkkausta tarjoavien yritysten toimintamallit voivat erota huomattavastikin, ja kaikki eivät hyödynnä digitaalisia alustoja ollenkaan. Alustamaisesti toimivia on kuitenkin kasvava määrä, joskin näissä seuranta- ja päätöksentekojärjestelmän rooli ja alustan kontrolli ovat keskimäärin heikompia kuin esimerkiksi lähettiläpalveluissa. Alustalla jaettavat työvuorot ovat selvästi pidempiä kuin lähettiläpalveluiden yksittäiset kuljetukset ja seuranta vähäisempää. Toimeksiantoja jakavat ammattilaisalustat voivat olla hyvinkin vahvasti algoritmisesti ohjattuja, joissa asiakaspalaute ja muu metriikka vaikuttaa vahvasti toimeksiantojen saamiseen. Toisaalta löytyy myös hyvin löyhästi hallinnoituja ”markkinapaikkoja”, jotka ovat enemmän ilmoitustauluja kuin algoritmisesti ohjattuja välityspalveluita. Joillakin ajanvarauspalveluilla voi olla myös alustayrityksen piirteitä, mm. näkyvyyden säätely arvioinneilla, jäsenyyden kontrollointi esim. ammatinharjoittamisoikeudesta varmistuminen, palvelusta ulos sulkeminen. Sosiaalisen median vaikuttajien mielletään usein toimivan alustataloudessa, mutta sisällöntuottaminen ja mainostilan myynti omaehtoisesti ilman varsinaista tilausta alustan kautta ei useimmissa tapauksissa luokituta varsinaiseksi algoritmisesti ohjatuksi palveluksi. Alustatyölain kohderyhmä rajautuu alustoihin, joilla tarjotaan luonnollisten henkilöiden tekemää työtä, joten omaisuuden ja tavaroiden myynti- tai vuokrausalustat eivät kuulu lain piiriin.

Taulukon tarkoitus on yleispiirteisesti hahmottaa lain kohderyhmän laajuutta yhdessä Taulukon 2 (luku 3.2) kanssa. Jokaisen yrityksen kuuluminen lain soveltamisalaan pitää arvioida tapauskohtaisesti ottaen huomioon kunkin tapauksen yksityiskohdat.

¹¹ Maffle, M. D. (2020). Are we sharing or gig-ing? A classification system for online platforms. *Industrial relations*, 51(6).

Taulukko 1. Ryhmittely erilaisista digitaalisia alustoja hyödyntävistä liiketoimintamalleista. (NB! Pistemäärät eivät ole arvioita minkään todellisen yrityksen liiketoimintamallista, vaan tarkoitus on kuvata esimerkinomaisesti erityyppisiä alustamaisia toimintamalleja.)

Kriteerit:	Ruokalahetti- ja kuriripalvelu	Taksipalvelu	Vuokratyö	Tulkkipalvelu	Toimeksiantojen jakavien ammattilaisten alustat	Ajanvaraus- ja laskutuspalvelu*	Somevaikuttajat	Markkina paikat (kilpailutu- spalvelut, cv-pankit)	Asunnon- vuokraus	Kirppu- torit
1) Palvelu tarjotaan vastaanottajan pyynnöstä	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2) Sähköinen väline palvelun tarjoamisessa	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3) Luonnollisten henkilöiden maksua vastaan tekemän työn avulla välttämätön ja olennainen osa palvelua (muodostuu alla olevista kriteereistä)	2	2	2	2	2	1	1	1	0	0
Seuranta: työn suoritus (reitti, nopeus, edistyminen)	2,0	2,0	1,4	1,4	1,2	0,4	0,4	0,1		
Valvonta: sanktiot (alustalta pois sulkeminen, tehtävien vähentäminen)	2	2	1	1	1	0	0	0		
Arviointi: asiakaspalaute (tähtiluokukset ym.)	2	2	1	1	2	1	1	1		
Työn jakaminen: tietokanta työn tekijöistä vs. algoritmien valitsema työn suorittaja (asiakas valitsee vs. alusta valitsee). Alustan rooli tyotehtävien saatavuuden ja organisoimien määrääjänä. Filtering vs. (single-sided forced) matching.	2	2	1	1	1	0	0	0		
Työehtojen ja -olojen (erit. palkkion) määrittelyssä: työn tekijän ja asiakkaan välinen neuvottelu vai alustan määrittelemä. Yksittäisen tyotehtävän hinnoittelu.	2	2	2	2	1	0	1	0		
Alustan vaikutus: turvallisuuteen ja terveyteen, työaikaan, koulutukseen pääsyyn, ylenemiseen tai sitä vastaavaan toimenpiteeseen sekä sopimussomaan (mm. kilpailuasetukset).	2	2	1	1	1	0	0	0		
Alustan rooli palvelun maksuliikenteen välityksessä (yrityksen liiketoimintamalli perustuu kekkien laskutukseen, ei esim. profiilien mainontatuloihin).	2	2	2	2	2	2	1	0		
Alustan rooli viestinnässä asiakkaan kanssa, ym.	2	2	2	2	1	0	0	0		
Jäsenyys: avoin vai rajattu (maksu, henkilöllisyyden, lupien, osaamisen kontrollointi, tilien määrän rajoittaminen, alustan sisäinen hierarkia/jäsenyystasot).	2	2	2	2	1	1	0	0		
5) Status: yrittäjä/freelance (3) vs. palkansaajasuhde (1)	2	2	0	2	2	2	2	2		
6) Palvelun ostaja yksityishenkilö (=3) vs. yritys (=1)	2	2	0	0	0	1	1	1		
Yhteensä 1-4	100 %	100 %	72 %	72 %	61 %	11 %	11 %	3 %	0 %	0 %
Kriteerit:	2	oleellinen osa	1	jossain määrin	0	ei ollenkaan				

*Sis. mm. terveyden- ja kauneudenhoidon ajanvaraus- ja laskutuspalveluita.

3.3 Alustatyö Suomen kansantaloudessa

Alustatyölain soveltamisalaan kuuluvien yritysten lukumäärää on vaikea arvioida täsmällisesti, koska automatisoidun seuranta- tai päätöksentekojärjestelmän rooli palvelun tarjonnassa pitää arvioida kunkin yrityksen kohdalla erikseen, eikä tietoa näin ollen voi suoraan päätellä esimerkiksi yritystilastoista. Määrää voidaan kuitenkin arvioida yhdistämällä eri tietolähteitä.

Työterveyslaitos (TTL) pitää yllä listaa yrityksistä, jotka välittävät työpanosta, eli listalle eivät kuulu tavaroita välittävät alustat. TTL:n listalla oli huhtikuussa 2025 60 yritystä, joista 40:llä oli suomalainen y-tunnus ja loput olivat kansainvälisiä alustoja, joita suomalaiset työntekijät käyttävät työmahdollisuuksien löytämiseen.

TTL:n listauksessa **rakennusalan** ammattilaisia välitettiin yhdeksässä yrityksessä, **kuljetus-** **alan** töitä kahdeksassa ja **muuta** ammattilaisia kahdessakymmenessä yrityksessä (näissä välitettiin työmahdollisuuksia mm. varastotyöntekijöille, lastenhoitajille, keittiötyöntekijöille, siivoojille, lähihoitajille, tukiopettajille, tulkeille, sisällöntuottajille, markkinointisuunnittelijoille, konsulteille, psykoterapeuteille, muusikoille).

Kaikki TTL:n listan yritykset eivät täytä alustatyölain digitaalisen alustan määritelmää, joten lain kohderyhmän arvioimiseksi nämä TTL:n listan yritykset (täydennettynä muutamilla muista lähteistä poimituilla yrityksillä) on luokiteltu Taulukon 1 (luku 3.2) mukaisesti liiketoimintaluokitteluun. Taulukossa 2 on esitetty tämä luokittelu näistä 82 digitaalisia alustoja hyödyntävästä yrityksestä, joissa työskentelee arviolta 117 000 henkilöä. Soveltaen taulukossa 1 esitettyä

algoritmisen organisoinnin astetta eri liiketoimintamalleissa, voidaan arvioida, että alustatyölaissa määritellyn alustayrityksen kriteerit täyttäsivät arviolta 40-50 yritystä, joista suomalaisia on vajaa 30 ja isoja noin 10.

Lukumääräisesti eniten yrityksiä lukeutuu ulkomaisten ammattilaisalustojen ryhmään (esim. Upwork). Työllisten määrällä mitaten tämä ei kuitenkaan ole merkittävin ryhmä, varsinkin jos tarkastellaan säännöllisesti alustan kautta työskenteleviä. Laki koskee myös kansainvälisiä alustoja, joiden kautta Suomessa tehdään työtä, mutta suomalaisviranomaisen kyky ulkomaisten alustojen valvontaan voi olla heikko.

Toiseksi merkittävin yritysryhmä ovat lähetti- ja taksipalvelut, joiden osalta alustatyölain piiriin kuuluu arviolta 17 yritystä, joista vajaa kolmannes on suurempia ja loput pienempiä toimijoita. Työntekijöiden määrällä tämä on merkittävin liiketoiminnan sektori noin 34 000 työllisellä.

Soveltamisalaan lukeutuneeseen myös joitakin (~8) vuokratyötä välittävä yrityksiä, joissa niin ikään työskentelee merkittävä määrä alustatyötä tekeviä. Tulkkipalveluita arvioidaan lukeutuvan mukaan pari. Muista kategorioista 0–1 yritystä.

Ala on nopeasti kehittyvä ja tulevina vuosina soveltamisalaan kuuluvien yritysten määrä voi poiketa huomattavastikin vuoden 2025 markkinatietoon perustuvasta arviosta.

Taulukko 2: Digitaalisia alustoja hyödyntävät yritykset liiketoimintamallin ja algoritmisen organisoinnin asteen mukaan jaoteltuna.

	Ruokalahetti- ja kuriiripalvelu	Taksipalvelu	Vuokratyö	Tulkkipalvelu	Toimeksiantoja jakavat is-alustat	Ajanvaraus- ja laskutuspalvelu	Somevaikuttajat	Markkina paikat	Yhteensä
Alustamaisesti toimivia yrityksiä yhteensä	7	10	11	3	29	4	6	12	82
Joissa työllisiä (karkea arvio)	24 000	10 000	24 000	1 000	10 000	7920	30 000	10 000	117 000
Algoritmisen organisoinnin aste	100 %	100 %	72 %	72 %	61 %	11 %	11 %	3 %	
Estimaatti direktiivin soveltamisalaan kuuluvista yrityksistä	7,0	10,0	7,9	2,2	17,7	0,4	0,7	0,3	46,3
...joista suomalaisia	7,0	10,0	7,9	2,2	0,6	0,4	0,0	0,3	28,5
...joista isoja	2,3	3,3	2,6	0,7	0,2	0,1	0,0	0,1	9,4

Lähteet: Työtä välittävien alustojen listaus (Jere Immonen/TTL), Työvoimatutkimus 2022 (Anna Pärnänen/Tilastokeskus), Wolt, Taksiliitto, Tulka, Timma, Barona

Vuoden 2023 lopulla TTL:n keräämällä listalla oli 44 suomalaisen y-tunnuksen omaavaa yritystä, joille voitiin yhdistää yritystietojärjestelmästä y-tunnuksen mukainen toimiala, henkilöstön määrä ja liikevaihto. Liikevaihto näillä yrityksillä on yhteensä 503 milj. euroa, mikä on noin 0,04 prosenttia Suomen kaikkien yritysten liikevaihdosta. Henkilöstön määrä näissä yrityksissä on noin 6 000, mutta tähän sisältyy vain yrityksissä palkansaajina työskentelevät henkilöt, eikä yrittäjinä toimivia alustatyöntekijöitä.

Alustayritykselle on myös rinnakkaisia käsitteitä. Verohallinto kerää DAC7-direktiivin mukaisia tietoja Suomessa toimivilta *alustaoperaattoreilta*. Direktiivin tiedonantovelvoitteen alle kuuluvat kaikki sellaiset yritykset, jotka tarjoavat alustan (esim. verkkosivuston tai mobiililisäarvon) palvelujen ja tavaroiden välittämiseen. Tämä alustaoperaattorin määritelmä eroaa alustayrityksen määritelmästä keskeisesti siinä, että alustaoperaattoreiksi lasketaan myös tavaroita välittävät alustat, kuten mökkivuokrausalustoja, joiden kautta yksityiset mökin omistajat voivat vuokrata eteenpäin omia mökkejään. Lisäksi mukana on varauspalveluita, joiden kautta

hotellit (=myyjä) voivat tarjota majoitusta. Alustaoperaattoreina on myös isoja tavarataloja/kauppaketjuja, joiden verkkokaupasta voi tilata jonkin toisen yrityksen (=myyjä) tuotteita (esim. huonekaluyritykset). Alustatyödirektiivin piiriin kuuluu vain työn, ei tavarantoiminnan, välittäminen.

Verovuoden 2023 ilmoitusten ja kansainvälisen tietojenvaihdon kautta saatujen tietojen perusteella Suomessa toimi 178 alustaoperaattoria, joiden liikevaihto oli yhteensä 5 miljardia euroa.

Näistä lähimpänä alustatyöyrityksen määritelmää ovat ohjelmisto, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta (32 yritystä) ja tietopalvelutoiminta (11 yritystä). Alustayritysten toimiala ei yleensä heijasta välitettävää työtä (esim. kuljetuspalvelut) vaan itse välityspalvelua, jolloin monet luokittelevat ohjelmistoliiketoiminnan tai tietopalvelutoiminnan alle. Alustaoperaattoreista merkittävä osa toimii terveyspalveluissa, joissa suuret lääkäriketjut ovat ilmoittaneet vuosi-ilmoituksissaan lääkäreille (=myyjä) maksamia palkkioita.

Taulukko 3: Alustaoperaattorien vuosi-ilmoitukset (DAC7, 2023) toimialan mukaan, sisältäen myös alustatyöpiiriin kuulumattomat yritykset, kuten tavarakaupan ja asunnonvuokrauksen.

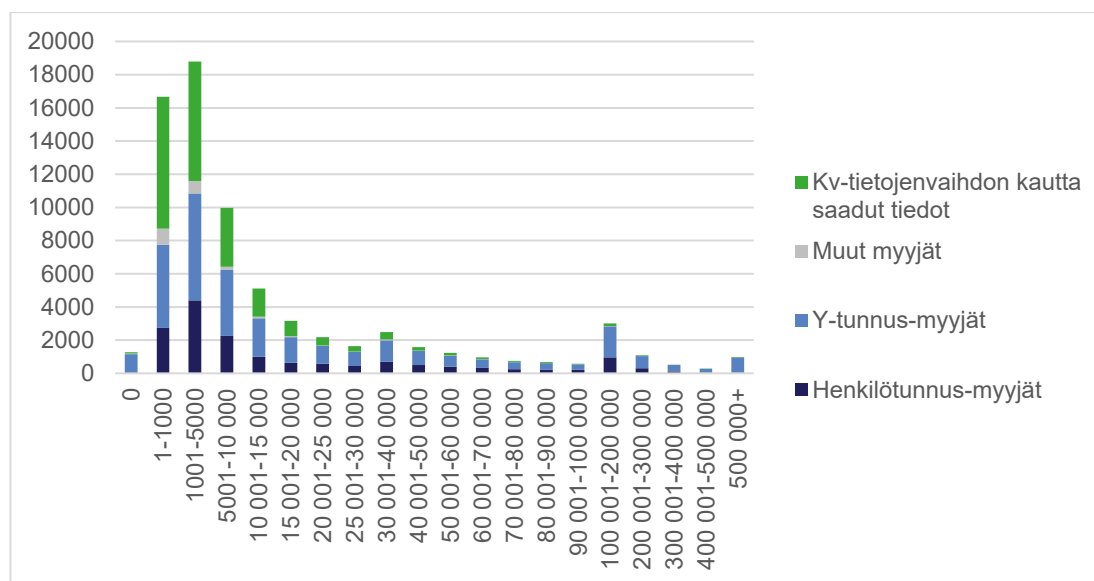
Toimiala	Alustaoperaattoreiden lukumäärä	Liikevaihto, euroa yhteensä
Q 86 Terveyspalvelut	23	2617866471
G 47 Vähittäiskauppa (pl. moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien kauppa)	16	1002369293
H 52 Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta	5	376928387
S 96 Muut henkilökohtaiset palvelut	5	230914877
J 62 Ohjelmistot, konsultointi ja siihen liittyvä toiminta	32	229498708
H 49 Maaliikenne ja putkijohtokuljetus	9	117621728
N 79 Matkatoimistojen ja matkanjärjestäjien toiminta, varauspalvelut	22	72130714
G 45 Moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien tukku- ja vähittäiskauppa sekä korjaus	3	34030506
M 74 Muut erikoistuneet palvelut liike-elämälle	3	24247105
I 55 Majoitus	15	22977348
J 63 Tietopalvelutoiminta	11	16960499
K 66 Rahoitusta ja vakuuttamista palveleva toiminta	3	15057727
L 68 Kiinteistöalan toiminta	4	11863484
N 77 Vuokraus- ja leasingtoiminta	3	2623779
M 73 Mainostoiminta ja markkinatutkimus	3	1461427
N 82 Kiinteistön- ja maisemanhoito	3	1308148
Ei tietoa	2	
Toimialat yhteensä	178	5 023 248 246

Suomalaisten alustaoperaattoreiden kautta työskentelee 2023 vuosi-ilmoitusten mukaan lähes 50 000 myyjää ja kansainvälisen alustojen kautta (kv-tietojen vaihdon perusteella) lisäksi

23 000 suomalaista myyjää, eli yhteensä alustojen kautta on hankkinut tuloja ainakin 73 000 suomalaista.

Myyjistä 44 % ansaitsi alustojen kautta alle 5 000 euroa vuodessa; 58 % alle 10 000 euroa vuodessa, mutta toisaalta 18 % yli 50 000 euroa. Lukuihin sisältyy kuitenkin edellä esitetty direktiiviin kuulumaton tavarakauppa, joten tiedot ovat yliarvioita.

Kuva 2 Alustaoperaattorien kautta toimivien myyjien lukumäärän jakautuminen saadun vastikkeen suuruuden mukaan (DAC7) , sisältäen myös alustatyölain piiriin kuulumattomat yritykset, kuten tavarakaupan ja asunnonvuokrauksen.



3.4 Alustatyöntekijät Suomessa

Alustatyölain kohderyhmäksi arvioidaan noin 63 000 henkilöä, joista säännöllisesti työskentelee noin 21 000 henkilöä (Taulukko 3). Arvio perustuu useisiin lähteisiin. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tietojen mukaan¹² vuonna 2022 alustatyötä kuriiripalveluissa oli tehnyt ~24 000 henkilöä, taksipalveluissa ~10 000, sisältöpalveluiden tuottamisessa (some) ~28 000 ja muissa ammattilaispalveluissa ~20 000 (nämä kohdistettu puoliksi ammattilaispalveluihin ja markkinapaikkoihin). Vuokratyöntekijät eivät yleensä miellä itseään alustatyöntekijöiksi, mutta osa alan toimijoista hyödyntää monipuolisesti automaattisia päätöksentekojärjestelmiä työtehtävien välittämisessä, joten vuokratyöntekijöistä arviolta 10 000 oletetaan kuuluvan lain kohderyhmään. Lisäksi on joitakin satoja tulkkipalvelujen työntekijöitä sekä ajanvarauspalveluiden kautta työtään tarjoavia. Näiden lukumäärät on arvioitu yrityksiltä saatuihin tietoihin perustuen.

¹² Pärnänen, Anna (2023). [Alustatyö on yhä vähäistä mutta ulkomaalaistaustaisten keskuudessa suosittua. Tieto&Trendit, 29.6.2023.](#) Tilastokeskus. Kuriiripalveluiden estimaatti 24 000 on linjassa Woltin ilmoittaman kuljettajamäärän (10 000) kanssa, ottaen huomioon, että toimialalla on myös muita toimijoita.

Taulukko 3: Alustatyötä tekevät liiketoimintamallin ja algoritmisen organisoinnin asteen mukaan jaoteltuna

	Ruokalah- etti- ja kuriiripal- velu	Taksipal- velu	Vuokra- työ	Tulkki- palvelu	Toimeksi antoja jakavat ammattila- is-alustat	Ajanvara us- ja laskutus- palvelu	Some- vaikuttaj at	Markkina paikat	Yhteensä
Joissa työllisiä (karkea arvio)	24 000	10 000	24 000	1 000	10 000	7920	30 000	10 000	117 000
Algoritmisen organisoinnin aste	100 %	100 %	72 %	72 %	61 %	11 %	11 %	3 %	
Estimaatti lain soveltamisalaan kuuluvista työllisistä	24 000	10 000	17 300	700	6 100	900	3 300	300	63 000
Säännöllisesti työskentelevät (karkea arvio)	50 %	50 %	20 %	50 %	5 %	20 %	5 %	5 %	18 %
	12 000	5 000	3 460	350	305	180	165	15	21 000
Yrittäjätasutuksella (työsuhdeolettaman kohderyhmä)	21 600	9 000	0	630	5 490	810	2 970	270	41 000
...joista säännöllisesti työskentelevät	10 800	4 500	0	315	275	162	149	14	16 000

Lahteet: Työtä välittävien alustojen listaus (Jere Immonen/TTL), Työvoimatutkimus 2022 (Anna Pärnänen/Tilastokeskus), Wolt, Taksiliitto, Tulka, Timma, Barona

Yhteensä eri alustoilla arvioidaan siis työskennelleen 117 000, joista alustatyölain piiriin kuuluu 63 000, kun otetaan huomioon kriteeri automaattisten päätöksentekojärjestelmien olennaisuudesta työn organisoinnissa.

Arvio perustuu vahvasti Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tietoihin, joiden mukaan vuonna 2022 alustatyötä oli tehnyt viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana noin 134 000 henkilöä, kun mukaan lasketaan kaikki vähäinenkin työ ja myös tavarakauppa (nettikirpputorit). Tilastokeskuksen estimaatti on hieman korkeampi kuin verottajan DAC7-vuosi-ilmoitusten perusteella alustaoperaattorien kautta tuloja saaneiden määrä (73 000, ks. yllä kpl 3.3). Eroa selittää se, että työvoimatutkimukseen vastanneista merkittävä osa viittasi nettikirpputorien kautta saatuihin tuloihin, jotka ovat yksityishenkilöiden välistä rahaliikennettä eivätkä näy alustaoperaattorien vuosi-ilmoituksissa. Toisaalta työvoimatutkimuksen estimaatin olisi voinut odottaa olevan DAC7-ilmoituksia matalampi, sillä alustaoperaattoreiden kautta toimiviin myyjiin lasketaan paljon suurempien kauppaketjujen kautta tapahtuvaa vähittäiskauppaa ja toisaalta lääkärityötä terveystaluyrityksissä. Nämä yrittäjät/ammattinharjoittajat eivät ehkä työvoimatutkimuksessa mieltäisi itseään alustatyöntekijöiksi. Terveystaluyritysten ja vähittäiskaupan toimialat kattavat DAC7-vuosi-ilmoitusten alustaoperaattoreista 22 %, maksetuista palkkioista 72 % ja liikevaihdosta 72 %. Erot estimaattien tasossa liittyvät siis erilaisiin määritelmiin käsitteissä.

Tilastokeskuksen estimaatit pitävät sisällään hyvin vähäisenkin ja vaikka vain kertaluontoisesti viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana tehdyn alustatyön. Merkittävä osa vastaajista on saanut tuloja alustan kautta vain kerran vuoden aikana. Alustatyölaki koskee myös satunnaisia keikkoja alustayritysten kautta tehneitä, mutta tärkein kohderyhmä ovat säännöllisesti alustojen kautta työskentelevät henkilöt.

Työvoimatutkimuksen mukaan 44 000 henkilöä oli hankkinut alustojen kautta tuloja *viimeksi kuluneen kuukauden aikana*. Noin reilulle neljännekselle alustatyö oli päätyö (27 %), sivutyönään alustatyötä piti 18 prosenttia. Yli puolelle (54 %) alustatyössä oli kuitenkin kyse täydentävästä tai satunnaisesta työstä. Vain 7 prosenttia teki alustatyötä siksi, ettei muuta työtä ollut saatavilla. Viimeksi kuluneen kuukauden aikana alustatyötä vähintään tunnin verran tehneistä 27 % (~12 000) piti alustatyötä päätyönään.

Taulukossa 3 on arvioitu alustayritysten kautta säännöllisesti työskentelevien määrän olevan noin 21 000. Perustuen edellä mainittuihin työvoimatutkimuksen tietoihin sekä yrityksiltä saatuihin tietoihin, on arvioitu, että säännöllisesti työskentelevät painottuvat lähetti-, taksi-, ja tulkkipalveluihin, kun taas ammattilaispalveluissa alustat näyttelevät usein paljon pienempää roolia toimeentulon osana. Tälle joukolle alustojen kautta saadut tulot olivat siis tärkein tulonlähde. Voidaan olettaa, että tämä noin 21 000 hengen joukko olisi direktiivin keskeisintä kohderyhmää, mutta toisaalta vaikutukset voivat koskevaa myös sivutoimisia alustatyöntekijöitä.

Komission vaikutusarvioissa kohderyhmän koko on moninkertainen: myyjiä arvioidaan olleen vuonna 2021 yhteensä 435 000, joista ”päätoimisia” olisi 121 000. Tämä on huomattavasti suurempi määrä tässä arvioituun kohdejoukkoon (63 000 ja 21 000) verrattuna. Komission laskelma on selvästi yliarvio (ks. alaviite **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**) ja näin ollen myös muut vaikutukset mm. ”väärin luokiteltujen” määrästä (76 000), direktiivin palkkavaikutuksista ym. ovat merkittävästi yliarvioituja. On kuitenkin todennäköistä, että määrä kasvaa tulevina vuosina.

Tilastokeskuksen kyselyn mukaan vuonna 2022 alustatyötä tehneissä 44 000 henkilöstä noin 60 % oli miehiä. Satunnaisesti alustatyötä tekevät painottuivat jossain määrin nuoriin ja päätoimiset jossain määrin keski-ikäisiin. Alustatyö on suhteellisesti yleisempää ulkomaalais- kuin suomalaistaustaisten parissa (3 vs. 10 %) ja ulkomaalaistaustaisille alustatyö on useammin päätyö. Kyselyn mukaan alustatyöntekijöistä 13 % (~6 000) ei voinut vaikuttaa työaikoihinsa; viidennes (~9 000) piti palkkiota epäoikeudenmukaisena ja 9 % (~4 000) koki pisteytysjärjestelmän epäoikeudenmukaiseksi.

Samaan Tilastokeskuksen kyselyyn sekä rekisteriaineistoon perustuvan suomalaistutkimuksen¹³ mukaan alustatyöntekijöiden tulot ja työllisyyspolut ovat keskimäärin katkonaisempia kuin niillä, jotka eivät tee alustatyötä. Alustatyötä tekevät olivat muita harvemmin palkkatyössä ja muita useammin itsenäisiä ammatinharjoittajia, työttömiä tai opiskelijoita. He myös siirtyivät useammin eri työmarkkina-asemien välillä. Tutkimuksessa muistutetaan, että alustatyötä tekevien tehtävissä ja työnteon tavoissa on runsaasti vaihtelua, kuten myös siinä, mikä rooli alustatyöstä saatavilla tuloilla on henkilön kaikkien tulojen kokonaisuudessa.

Toisessa suomalaistutkimuksessa¹⁴ vuonna 2021 ruokaläheteistä 56 prosenttia preferoi työskentelyä yrittäjänä ja 25 prosenttia palkansaajana (lopun eivät osanneet sanoa)¹⁵. Yrittäjätöyssä vastaajia miellytti vapaus valita työvuoronsa ja työtehtävänsä, työmääränsä ja kulkuneuvonsa. Vapauden vastapainona on toimeentulo-ongelmat, kun keikkoja on vähän tarjolla tai lähettejä on rekrytoitu liikaa. Alustayritys maksaa aktiiviselta kuljetusajalta lähettikumppaneilleen keskimäärin 21 euroa tunnissa, mutta kun huomioon otetaan myös palkattomat odotusajat sekä esimerkiksi oman auton käytöstä aiheutuvat kulut, voi verotettava tuntipalkka jäädä viiden euron

¹³ Sten-Gahmberg, S., Riekhoff, A.-J. & Kauhanen, M. (2026). Income and employment of platform workers in Finland. Finnish Centre for Pensions, Reports 5/2026.

¹⁴ Kervola, H.; Hyvönen, S.; Kallionpää, E. & Liimatainen, H. (2024). Flexibility and freedom suit me better: food delivery couriers' preferred employment status. *Front. Sociol., Sec. Work, Employment and Organizations*, Volume 9–2024

¹⁵ Woltin vuoden 2024 työtyytyväisyyskyselyssä 79 % vastaajista kertoi työskentelevänsä mieluummin yrittäjänä kuin palkansaajina. Wolt Courier Insights Finland. Copenhagen Economics, June 2024.

tasolle¹⁶ Palkansaajasuhteessa lähetejä kiinnostikin toimeentulon varmuus hiljaisina aikoina – joskin palkansaajastatus ei tätä ongelmaa ratkaise, mikäli läheteillä katsotaan olevan työaika-autonomia, jolloin työaikalakia ei sovelleta ja odotusajoilta ei tarvitse maksaa palkkaa (vrt. [KHO 2025:41](#)). Vastaajista 54 prosenttia työskenteli kokoaikaisesti; 65 % oli yliopistotutkinto ja 62 % olivat alle 30-vuotiaita. Vain 41 % oli työskennellyt yli puoli vuotta. Suurin osa työskenteli kuriirina omasta halustaan ja 19 % koska eivät olleet löytäneet muuta työtä.

Tutkimuksessa¹⁷ Suomessa toimivien globaaleilla alustoilla työskentelevien freelancereiden ja ruokalähetien kokemuksista vapaus ja joustavuus ovat alustatyön yleisimmät reiluushyödyt suorittajille. Mahdollinen kilpailu työtehtävistä suorittajien välillä aiheuttaa usein epäreiluuden kokemuksia, mutta joskus suorittajat kokevat kilpailun auttavan heidän ammattitaitonsa kehittämisessä. Työtä välittävien alustojen tukipalvelut ja hallintatoimet säätelevät kilpailua vaihtelevin määrin ja tavoin. Alustatyön suorittajat voivat kokea alustojen hallintatoimet reiluina tai epäreiluina, joko vapauden tai kilpailun mahdollistajina. Keskeinen julkisessa keskustelussa raportoitu ongelma on tilien **jälleenvuokraus**. Tilien jälleenvuokrauksen salliminen voi olla alustojen intressi, koska työn varsinaisesta tekijästä päättäminen vahvistaisi työsuhdeolettemaa palkansaaja-asemasta. Toimittajien haastattelemat ruokalähetit kertovat jälleen vuokrauksen olevan yleistä, koska ruokalähettilästatat eivät ole myöntäneet uusia tilejä pitkään aikaan. Jälleenvuokrauksesta ei ole kattavaa tietoa, sillä merkittävä osa tapahtuu epävirallisesti. Sosiaalisen median ryhmien kauppapaikoilla tilejä vuokrataan ehdoin, joissa tilin omistaja veloittaa vuokrakuljettajaa 10-50 % hänen tienäämistään palkkioistaan. Palkkioiden ollessa jo valmiiksi matalia (odotusaika ja kulut huomioiden ~5 €/h¹⁶), on todennäköistä, että työtä tehdään myös epävirallisesti. Toimittajien haastattelemat kuljettajat kertovat pientenkin palkkioiden houkuttelevan oleskelu- tai työlupaa vailla olevia maahanmuuttajia sekä henkilöitä, jotka eivät halua virallisen työnteon vaikuttavan sosiaaliturvaan tai päätyön veroprosenttiin¹⁸. Haavoittuvassa asemassa ovat myös kansainväliset opiskelijat, jotka eivät ole oikeutettuja sosiaaliturvaan, ja joiden oleskeluluvan jatko riippuu toimeentulovaatimuksen täyttymisestä ja lukukausimaksun suorittamisesta.

Alustatalouden lisätessä kevytyrittäjien ja näille työskentelevien alihankkijoiden määrää, näyttää siltä, että työtä siirtyy **harmaan talouden** piiriin, kun vastuu veroista ja lakisääteistä mak-suista hämärtyy. Alustatyöntekijöissä on paljon uusia maahanmuuttajia, joilla kielitaito ja sopimusehtojen ymmärtäminen voi olla puutteellista, jolloin työntekijä ei ymmärrä vastuutaan veroista, eläkkeistään ja muista velvoitteista. Tilien jälleenvuokraus korostaa ongelmaa, sillä tilinhaltijalla on vastuu paitsi omista veroista ja eläkemaksuistaan, myös roolistaan työnantajana tai alihankintaketjun seuraavan yrittäjän sopimusehtojen asianmukaisesta järjestämisestä.

¹⁶ YLE (2025). Wolt-taipui: alkaa palkata lähetejä työntekijöiksi – palkka keskimäärin 14 euroa tunnissa, yrittäjille 21 euroa. <https://yle.fi/a/74-20186937>. PAM (2026). Alle neljä euroa tunnissa – PAM selvitty ruokalähetien todelliset tuntipalkkiot. <https://www.pam.fi/artikkelit/pam-wolt-lahetit-alle-4-euroa-tunnissa/>. Wolt (31.3.2026) <https://www.pam.fi/artikkelit/pam-wolt-lahetit-alle-4-euroa-tunnissa/>. Wolt: 10 kysymystä läheteistä, <https://press.wolt.com/fi-FI/257951-10-kysymysta-wolt-laheteista/> (haettu 31.3.2026)

¹⁷ Seppänen, L. Käsälä, M. Immonen J. & Alasoini T. (2022). Näkökulmia alustatyön reiluuteen. Reiluuden mallit alustatyössä – hankkeen loppuraportti. Työterveyslaitos. Helsinki.

¹⁸ Palkoaho, M., Siniauer, P., Teittinen, T., Stefanov, B. (2023). Pimeitä kuljetuksia. Helsingin sanomat 23.3.2023. <https://www.hs.fi/pkseutu/art-2000009517649.html>. Westrén-Doll, J. (2025). Opettajaopiskelija vuokraa eteenpäin Wolt-tiliään ja varoittaa lähettibisneksen pimeistä kuvioita. Helsingin Sanomat, 25.11.2025. <https://www.hs.fi/suomi/art-2000011641263.html>

Alustayritykset ovat olleet varovaisia kuljettajien **työolojen** kehittämisessä. mm. järjestämään kuljettajille taukotiloja tai seuraamaan työaikoja ja muuten huolehtimaan työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Taustalla voi olla halu välttää työsuhteen tunnusmerkkien syntymistä, johon liittyy työvälineiden ja työnteon tapojen määrittäminen. Kuljettajat ovat valittaneet mm. sähköpöyrien säilytyspaikkojen, wc-tilojen, ja kovilla pakkasilla, lämmittelypaikkojen puutteesta¹⁹. Alustayritys vetoaa kuljettajien asemaan yrittäjinä ja vastuuseen järjestää nämä itse.

3.5 Algoritmijohtaminen

Työtä välittävien alustojen töiden organisoimisen logiikat, joihin myös algoritmijohtamisen käytännöt sisältyvät, ovat erilaisia. Immonen (2024)²⁰ tarkasteli tutkimuksessaan sekä vain Suomessa toimivien että kansainvälisten työtä välittävien 46 digitaalisen alustan työnteon organisoimisen käytäntöjä ja luokitteli alustat kuuteen eri luokkaan sen mukaan, millaista mallia ne edustavat. Samaa tutkimusta kuvattiin edellä, kun kerrottiin, miten monella tavalla alustat voivat työn tekemistä organisoida. Eri malleissa alustan säännöt sekä niiden taholta tuleva valvonta ja sanktiot vaihtelevat paljon. Algoritmista johtamista voidaan käyttää esimerkiksi työn valvon- nassa, työn tavoitteiden ja aikataulujen asettamisessa, työn suorituksen arvioinnissa, palkitse- misessa sekä työn päättämisessä.

Väljimmillään alusta toimii asiantuntijatyön markkinapaikkana, jossa alustan rooli työn väli- tyksessä on vähäinen eikä alusta valvo työn tekemistä. Useimmissa näistä alustoista on kuiten- kin käytössä julkinen työntekijöiden arviointi asiakkaan taholta ja joissain tapauksissa työnteki- jä voi myös arvioida asiakastaan. Toisenlaista organisoinnin mallia edustavat esimerkiksi tak- sipalveluihin ja kuljetustehtäviin keskittyvät alustat, jotka välittävät ja jakavat lyhyitä työtehtä- viä. Algoritmit ohjaavat töiden jakamista etäisyyksien ja työntekijöiden saatavuuden tai muiden tekijöiden perusteella. Monesti säännöt kohdistuvat myös työn suorittamiseen, esimerkiksi työ- aikarajoihin, ennalta laskelmoituihin reitteihin, ja joskus myös käyttäytymissääntöihin. Tehtä- vät ja niistä saadut palkkiot ovat ennalta määriteltäviä. Joissain näistä alustoista tehtäviä seura- taan mobiilisovellusten avulla, esimerkiksi työaikoja, nopeuksia, reittejä sekä työntekijän ja asi- akkaan välistä vuorovaikutusta. Usein myös asiakkaat voivat seurata tilauksensa etenemistä. Seurannan tavat ja intensiteetti vaihtelevat kuitenkin tässäkin mallissa paljon eri alustojen vä- lillä.

Viime vuosien tieteellistä tutkimusta sekä asiantuntijaorganisaatioiden (EU-OSHA, ILO, OECD ja JCR) tekemää tutkimusta algoritmijohtamisesta ja sen vaikutuksista työterveyteen ja työturvallisuuteen on koottu ja analysoitu vuonna 2025 julkaistussa tieteellisen ja monikansal- lisen tutkimushankkeen loppuraportissa.²¹ Tutkimushankkeessa algoritmijohtamisen vaikutuk- sia tarkasteltiin useiden perinteisten psykososiaalisten työolotekijöiden kannalta.

¹⁹ Salomaa, M. (2026). Ruokalähetit valtasivat koulun aulan Helsingin Punavuorella ja huutelivat opise- kelijoille. Helsingin Sanomat, 8.1.2026. <https://www.hs.fi/helsinki/art-2000011737106.html> Bäckgren, N. (2026). Missä ruokalähetit voivat pitää taukoja, jos heidät häädetään kaikkialta Helsingissä? Woltin maajohtaja vastaa. Helsingin Sanomat, 16.1.2026, <https://www.hs.fi/helsinki/art-2000011751535.html>

²⁰ Immonen, J. (2023). HRM models of online labor platforms: Strategies of market and corporate logics, *Front. Sociol.* 7:980301. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.980301>

²¹ Martin, J., Jelenko, M., Strobach, T., Kamińska, J., Pawłowska, K., Hildt, K., Lahti, H., Valtonen, T., Buresti, G., Boccuni, F., Paty, B., Govaere, V., Zubizarreta, J., Lara, P., Losada, D., Dalsbø, T., de Korte, E & Bowdler, M. (2025). Algorithmic management and AI-based systems as a new form of work

Tutkimushankkeessa kootun viimeaikaisen tutkimuksen mukaan algoritmijohtaminen lisää työn vaatimuksia ja työn kuormitusta, mikä näkyy etenkin aikapaineina alustatyöntekijöiden työssä. Kuormitus puolestaan aiheuttaa mm. ahdistuneisuutta, uupumusta, työn kokemista henkisesti raskaana sekä stressiä, ja voi johtaa työturvallisuutta heikentäviin toimintatapoihin. Algoritmijohtaminen voi heikentää työn tuomia voimavaroja, etenkin oman työn hallintamahdollisuuksia ja sosiaalista tukea, sekä varmuutta työstä, sen aikatauluista ja toimeentulosta. Tutkimushankkeen havaintojen mukaan algoritmijohtaminen voi aiheuttaa epätasapainon työn vaatimusten ja työntekijöiden käytettävissä olevien voimavarojen välillä. Tämä epätasapaino lisää merkittävästi psykososiaalisia riskejä ja kielteisiä työterveys- ja työturvallisuusvaikutuksia. Tilastollisiin aineistoihin perustuvat tutkimukset osoittivat, että mitä laajemmin algoritmijohtamista työssä käytetään, sitä yleisempiä ovat psykososiaalisten riskit ja terveysvaikutukset. Vaikutukset voivat olla erilaisia riippuen alustatyöntekijän asemasta, esimerkiksi tiedonsaannin sekä alustan ja työntekijän välisten valta-asemien läpinäkymättömyydestä tai epätasapainosta. Toisaalta yksilölliset tekijät, esimerkiksi työntekijän omat mieltymykset ja toiveet (esimerkiksi kaipaako enemmän vaikutusmahdollisuuksia työhön vai työsuhteturvaa), vaikuttavat kuormituksen kokemukseen. Kuormitusta voi lisätä, jos alustaorganisaation käytännöt ja yksilön toiveet ovat ristiriidassa. Laajempi kontekstikin vaikuttaa, jos henkilöllä on muitakin tulonlähteitä kuin alustatyö, riippuvuus vähenee ja tämä voi suojata algoritmijohtamisen negatiivisilta vaikutuksilta.

Immonen ^{22(OBJ.)} raportoi tuloksia varastotyön ja asiakaspalvelun tai telemarkkinoinnin tehtävissä toimivien työntekijöiden keskuudessa tehdystä kyselytutkimuksesta. Tulokset antavat hyvin negatiivisen kuvan algoritmisen johtamisen yhteydestä työntekijöiden työhön ja hyvinvointiin, vaikkakaan aineistolla ei voida tutkia suoraan kausaliteettia. Algoritmisen johtamisen määrällä tai intensiteetillä on vahva negatiivinen yhteys kuuteen työn ja hyvinvoinnin osatekijään: työn autonomia, luottamus, työtyytyväisyys ja motivaatio, työmäärä, stressi ja työn epävarmuus.

Suomessa tehdyssä laadullisessa tutkimuksessa puolestaan tarkasteltiin kahden eri alustan kautta tehdyn ruokalähettetyön algoritmista johtamista.²³ Tulokset ovat hyvin samankaltaisia kuin kansainvälisessäkin tutkimuksessa. Algoritmiseen johtamiseen liittyy psykososiaalisia kuormitustekijöitä, suuri määrällinen työkuorma, vähäiset vaikutusmahdollisuudet työhön sekä vähäinen sosiaalinen tuki. Kahden eri alustan algoritmijohtamisen käytännöissä ja vaikutuksissa oli kuitenkin eroja, mikä viittaa siihen, että algoritmeja voidaan ohjelmoida ja suunnitella tavoilla, jotka vähentävät psykososiaalista kuormitusta. .

3.6 Nykyinen lainsäädäntö ja oikeuskäytäntö

3.6.1 Alustatyötä tekevän henkilön ammattiaseman määrittäminen

Säädöskehys

organisation. Psychosocial factors and implications for Occupational Safety and Health. ALMA-AI & PEROSH. <https://doi.org/10.23775/20250616>

²² Immonen, J. (2024). Johtajana tietokone. Algoritmisen Johtamisen vaikutuksia työntekijöihin. Politiikkatutkimus. Elokuu 2024

²³ Benta Mbare, Mikko Perkiö & Meri Koivusalo (2024) Algorithmic management, wellbeing and platform work: understanding the psychosocial risks and experiences of food couriers in Finland, Labour and Industry, 34:4, 386–411, DOI: 10.1080/10301763.2024.2423442

Työntekosuhteen oikeudellinen luonne ratkaistaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n soveltamisalasäännökseen sisältyviä työsuhteen tunnusmerkkejä arvioimalla. Pykälän mukaan lakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Mikäli kaikki momentissa säädetyt tunnusmerkit eivät täyty, kysymys ei ole työsuhteisesta työstä.

Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisessa kokonaisharkinnassa ei ole kysymys yksittäisen työsuhteen tunnusmerkin täyttymisen arvioimisesta kokonaisharkinnalla, vaan työntekijäaseman määrittämisestä kaikki olosuhteissa vallitsevat seikat huomioon ottavalla arvioinnilla. Kuitenkin myös yksittäisten työsuhteen tunnusmerkkien, kuten työn johtoa ja valvontaa eli direktio-oikeutta koskevan tunnusmerkin täyttymistä arvioitaessa, on otettava huomioon kaikki tilanteeseen vaikuttavat tekijät. Käytännössä arvioinnissa joudutaan punnitsemaan kulloisessakin yksittäistapauksessa kysymykseen tulevia seikkoja, jotka puoltavat toisaalta työsuhdetta ja toisaalta yrittäjyyttä.

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädetyt työsopimuksen (työsuhteen) tunnusmerkit ovat pakottavaa oikeutta. Työnantaja ja työntekijä eivät voi keskenään sopia siitä, että laissa säädetyt tunnusmerkit tosiasiallisesti täyttävässä oikeussuhteessa ei sovellettaisi työsopimuslakia. Myöskään työehtosopimuksilla ei voida sopia työsopimuksen tai työsuhteen käsitteestä laista poikkeavalla tavalla.

Alustatyödirektiivin 2 artikla asettaa jäsenvaltioille velvoitteen varmistaa, että niillä on käytössään asianmukaiset ja tehokkaat menettelyt, joilla ne todentavat ja varmistavat alustatyötä tekevien henkilöiden oikean ammattiaseman määrittämisen ja vahvistavat jäsenvaltioissa voimassa olevassa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa tai käytännössä, unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen, määritellyn työsuhteen olemassaolon, myös soveltamalla työsuhdetta koskevaa 5 artiklan mukaista oikeudellista olettaa. Direktiivi ei siten määrittele työsuhteen tunnusmerkkejä, vaan nojaa sen osalta olemassa olevaan sääntelyyn. Direktiivistä ei näin ollen seuraa myöskään velvoitetta muuttaa Suomen kansallista sääntelyä työsuhteen määrittämisen osalta. Sen sijaan jäsenvaltioiden olisi helpotettava oikean ammattiaseman määrittämistä direktiivin mukaisen oikeudellisen olettan avulla.

Artiklan 2 kohdasta ilmenee, että olettan tarkoitus on helpottaa menettelyjä alustatyötä tekevien kannalta. Se ei toisaalta saa lisätä alustatyötä tekevien henkilöiden tai heidän edustajiensa vaatimustaakkaa menettelyissä, joissa määritetään alustatyötä tekevien oikea ammattiasemansa. Oikeudellisen olettan sisältävän 5 artiklan 1 kohdassa tuodaan ilmi vaatimus todistustaakan kääntymisestä työtä välittävälle digitaaliselle alustalle, silloin kun se katsoo, ettei kysymys – olettaa koskevasta väitteestä huolimatta – ole työsuhteesta siten kuin se kansallisessa lainsäädännössä on määritelty.

Työoikeudellisissa riita-asioissa noudatetaan oikeudenkäymiskaaren 17 luvun 2 §:ssä säädettyä, jonka mukaan riita-asiaa asianosaisen on näytettävä ne seikat, joihin hänen vaatimuksensa perustuu. Nykyisin näyttötaakka työsopimuslain 1 luvun 1 §:n tunnusmerkistön täyttymisellä on sillä, joka pyrkii osoittamaan työsuhteen olemassaolon. Usein intressi työsuhteen olemassaolon vahvistamiselle on työtä tekevällä tai viranomaisella. Direktiivin mukainen vaatimus

säättää oikeudellisesta olettamasta, joka helpottaa menettelyjä alustatyötä tekevien kannalta voi tarkoittaa esimerkiksi nykyisestä poikkeavaa sääntelyä näyttötaakan osalta.

Direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaan olettamien tulisi syntyä silloin, kun havaitaan johtamista ja valvontaa osoittavia tosiseikkoja. Työn tekeminen työnantajan johdon ja valvonnan alaisena on yksi työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisista työsuhteen tunnusmerkeistä, joka ilmenee työntekijän epäitsenäisenä asemana suhteessa työn teettäjään. Direktiivi jättää kansallisesti ratkaistavaksi kyseisen kriteerin tarkentamisen, kuitenkin huomioiden muun muassa unionin tuomioistuimen ratkaisukäytäntö.

Oikeuskäytäntöä

Työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä alustavälitteisessä työssä on arvioitu korkeimman hallinto-oikeuden ennakkoratkaisussa KHO:2025:41. Asiassa oli ratkaistavana, oliko työsuojeluviranomainen voinut velvoittaa A Oy:n pitämään työaikakirjanpitoa yhtiön käyttämien ruokalahettien kaikista tehdyistä työtunneista ja niistä suoritetuista korvauksista. Korkeimman hallinto-oikeuden arvioitavana oli erityisesti, tekivätkö lähetit työtä työsuhteessa vai itsenäisinä yrittäjinä. Korkein hallinto-oikeus totesi, että unionin tuomioistuimen työaikadirektiiviä koskevasta oikeuskäytännöstä ilmenee, että työntekijän käsitettä ei direktiiviä sovellettaessa voida tulkita eri tavalla eri jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä, vaan sillä on unionin oikeudessa oma merkityksensä. Näin ollen työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitettuja työsuhteen tunnusmerkkejä arvioitaessa tulee ottaa huomioon unionin oikeuden mukainen työntekijän käsite ja sitä koskeva unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö.

Korkein hallinto-oikeus katsoi, että A Oy:n hallinnoimansa alustan avulla keräämiä tietoja voitiin hyödyntää lähettien työsuorituksen ohjaamiseen ja valvontaan. Oikeus piti ilmeisenä, että A Oy myös tosiasiallisesti käytti alustan tuottamia tietoja kyseiseen tarkoitukseen, mukaan lukien läheteille palvelusopimuksessa asetettujen laatuvaatimusten täyttymisen valvonta. Korkein hallinto-oikeus totesi, että ”kun A Oy:llä lisäksi oli palvelusopimuksen mukaan oikeus saamiensa lähetin työsuoritusta koskevien tietojen perusteella yksipuolisesti päättää sen ja lähetin välistä oikeussuhdetta koskevista olennaisista seikoista, mukaan lukien mahdollinen lähetin palkkion alentaminen ja hänen sopimuksensa välitön päättäminen, korkein hallinto-oikeus katsoo, että A Oy:n ja lähetin väliseen suhteeseen sisältyy myös sellaisia työnantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa työskentelyyn viittaavia piirteitä, jotka ovat tyypillisiä työsuhteelle²⁴”.

Korkein hallinto-oikeus katsoi, että vaikka A Oy:n ja lähettien väliseen oikeussuhteeseen liittyi piirteitä, jotka viittasivat siihen, että kysymys ei olisi työsuhteesta, lähetit olivat kuitenkin kokonaisuutena arvioiden alisteisessa asemassa A Oy:öön nähden, kun huomioitiin erityisesti A Oy:n itse laatimaansa palvelusopimukseen perustuvat oikeudet ja se tapa, jolla A Oy kykeni hallinnoimansa digitaalisen alustan avulla seuraamaan ja valvomaan lähettien työsuoritusta, mukaan lukien läheteille asetettujen työsuorituksen laatua koskevat vaatimukset. Tästä alisteisuus-suhteesta seurasi, että lähettien itsenäisyyden katsottiin olevan osin vain näennäistä ja peittävän todellisen työsuhteen.

Alustavälitteiseen työhön liittyvissä vakuutus-oikeuden ratkaisuissa VakO 607:2025 ja VakO 1802/2022 oli kyse siitä, tulisiko ruokalahettinä työskentelyyn soveltaa työntekijän eläkelakia vai yrittäjän eläkelakia. Ratkaisuissa oli keskeistä arvioida työ sopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä. Molemmissa ratkaisuissa

²⁴ KHO 2025:41, kohta (79).

vakuutusosoikeus katsoi, että kyseessä oli työsuhteessa tapahtunut työskentely ja työskentelyyn tuli siten soveltaa työntekijän eläkelakia.

Ratkaisussa VakO 1802/22 vakuutusosoikeus totesi, että direktio-osoikeus tunnusmerkin täyttymisen osalta valvonnan ja seurannan tavoilla ei ole olennaista merkitystä. Myös digitaalisen alustan kautta tapahtuva valvonta ja seuranta tai osoikeus ja mahdollisuus niihin ilman konkreettisia valvonnan toimenpiteitä voi tapahtua direktio-osoikeutta ilmentävästi silloin, kun digitaalinen alusta on työnantajan hallinnoima. Vakuutusosoikeus katsoi, että alustatyötä suorittaneen on tullut noudattaa digitaalisen alustan antamaa ohjeistusta käyttäessään digitaalista alustaa.

Tuoreemmassa ratkaisussaan VakO 607:2025 vakuutusosoikeus katsoi, että direktio-osoikeus tunnusmerkin arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota siihen, onko digitaalisella alustalla halutessaan mahdollisuus vaikuttaa alustatyötä tekevän henkilön työnteon tapaan, aikaan ja paikkaan silloin kun hän on ottanut työtä vastaan, sekä valvoa, että hän toimii annettujen ohjeiden ja määräysten mukaan tuona aikana. Vakuutusosoikeus katsoi arvioinnin perusteella, että digitaalisella alustalla on ollut osoikeus ja mahdollisuus alustan kautta vaikuttaa alustatyötä tekevän henkilön työhön. Digitaalisella alustalla oli alustan kautta sekä mahdollisten reklamaatioiden avulla mahdollisuus seurata alustatyötä tekevän henkilön työsuoritusta eli kuljetustoimeksiantojen suorittamista ja työtä koskevien ohjeiden noudattamista sekä myös osoikeus ja mahdollisuus ryhtyä konkreettisiin toimiin työn johtamiseksi ja valvomiseksi.

Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöä

Työsuhteen tunnusmerkkejä arvioitaessa on otettava huomioon unionin oikeuden mukainen työntekijän käsite ja sitä koskeva unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntö.

Työntekijäkäsitetä käsitellään mm. asiassa C-66/85, Lawrie-Blum, jossa tuomioistuin totesi, että ”kyseinen käsite on määriteltävä niiden objektiivisten perusteiden mukaan, jotka kysymyksessä olevien henkilöiden oikeudet ja velvollisuudet huomioon ottaen ovat luonteenomaisia työsuhteelle. Työsuhteen olennainen ominaispiirre on kuitenkin se, että henkilö tekee toiselle tämän johdon alaisena tietyn ajan työtä, josta hän saa vastikkeena palkkaa” (kohta 17). Asiassa Allonby, C-256/01 tuomioistuin totesi, että ”työntekijän käsitetä ei voida määritellä viittaamalla jäsenvaltioiden lainsäädäntöön, vaan kyseisellä käsitteellä on yhteisössä oma ulottuvuus. Sitä ei voida myöskään tulkita suppeasti” (kohta 66).

Vuokratyödirektiiviä koskeneessa asiassa C-216/15 Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, unionin tuomioistuin totesi, että sen ”vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti työsuhteen olennainen ominaispiirre on se, että henkilö tekee tietyn ajanjakson ajan toiselle tämän johdon alaisena suorituksia vastiketta vastaan, eikä sillä, millaiseksi kyseinen suhde katsotaan kansallisessa oikeudessa, tai kyseisen suhteen muodolla taikka näiden kahden henkilön välisen oikeudellisen suhteen luonteella ole tältä kannalta määräävää vaikutusta”(kohta 27).

Asiassa C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, unionin tuomioistuin on katsonut, että silloin, kun kansallinen tuomioistuin määrittää sille kuuluvien tavoin, voidaanko työntekijän käsitetä soveltaa, sen on nojaututtava objektiivisiin perusteisiin ja arvioitava kokonaisvaltaisesti käsiteltävänä olevan asian kaikkia niitä olosuhteita, jotka liittyvät sekä asianomaisten työn että asianomaisten osapuolten välisen suhteen luonteeseen (kohta 29). Työsuhteen erityislaatuisella oikeudellisella luonteella kansallisessa lainsäädännössä ei voi olla minkäänlaista vaikutusta siihen, katsotaanko henkilön olevan unionin oikeudessa tarkoitettu työntekijä vai ei (kohta 30).

Euroopan unionin tuomioistuin on myös katsonut, että vaikka kansallisen oikeuden mukaan kyseessä olisi itsenäinen ammatinharjoittaja, voidaan henkilö silti katsoa unionin oikeuden mukaan työntekijäksi, jos kyseisen henkilön asema itsenäisenä ammatinharjoittajana on vain näennäinen. Asiassa C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, unionin tuomioistuimen ratkaisusta ilmenee, että se, että kansallisen oikeuden mukaan kyseessä on itsenäinen palvelujen tarjoaja, ei estä sitä, että henkilön on katsottava olevan unionin oikeudessa tarkoitettu työntekijä, jos hänen itsenäisyytensä on vain fiktiivistä ja peittää todellisen työsuhteen (kohta 35).

Unionin tuomioistuimen vakiintuneessa oikeuskäytännössä on myös arvioitu itsenäisen ammatinharjoittajan asemaa puoltavia tekijöitä. Asiassa C-270/13, Haralambidis, annetun tuomion mukaan ”alisteisuussuhde ja palkan maksaminen ovat työsuhteen muodostavia tekijöitä siltä osin kuin kyseisellä ammattitoiminnalla on aito ja todellinen luonne” (kohta 29). Piirteitä, jotka yleisesti liitetään itsenäisen palveluntarjoajan tehtäviin ovat seuraavat: enemmän valinnanvaraa tehtävän työn ja suoritettavien tehtävien luonteeseen, työn tai tehtävien suoritustavan, työajan ja työskentelypaikan suhteen sekä suurempi vapaus omien yhteistyökumppanien valinnan suhteen (kohta 33).

Asiassa C-692/19, Yodel Delivery Network, antamassaan määräyksessä unionin tuomioistuin on tuonut esiin joukon kriteerejä, jotka puolsivat työnsuorittajan määrittelemistä itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi, eikä työaikadirektiivissä tarkoitetuksi työntekijäksi, kun yhtäältä kyseisen henkilön itsenäisyys ei näyttänyt näennäiseltä ja toisaalta kyseisen henkilön ja hänen väitetyn työnantajansa välistä alisteisuussuhdetta ei voitu osoittaa. Kriteerit liittyivät oikeuteen käyttää alihankkijoita tai sijaisia tarjoamansa palvelun tuottamiseen, hyväksyä tai olla hyväksymättä oletetun työnantajansa erilaisia tehtäviä tai yksipuolisesti asettaa näiden tehtävien enimmäismäärää, tarjota palvelujaan kolmannelle osapuolelle, myös ao. työnantajan kilpailijoille, ja soittaa omat ”työaikansa” tietyin reunaehdoin ja räätälöidä aikansa henkilökohtaisen tarkoituksenmukaisuuden mukaan pelkän oletetun työnantajan edun sijasta.

Vaatus asianmukaisista ja tehokkaista menettelyistä

Direktiivin 4 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltioilla on oltava asianmukaiset ja tehokkaat menettelyt, joilla ne todentavat ja varmistavat alustatyötä tekevien henkilöiden oikean ammatiaseman määrittämisen ja vahvistavat jäsenvaltioissa niiden voimassa olevan oikeuden mukaisesti määritellyn työsuhteen olemassaolon. Jos työsuhte todetaan, työnantajavastuussa oleva osapuoli tai osapuolet on yksilöitävä selkeästi kansallisen oikeusjärjestelmien mukaisesti.

Suomessa työsuhteisiin liittyviä asioita käsitellään erilaisissa menettelyissä, joista keskeisimmät käsitellään seuraavaksi.

Yleiset tuomioistuimet: Työoikeudelliset riita-asiat käsitellään yleisissä tuomioistuimissa. Tällaisissa asioissa tuomioistuimen ratkaistavaksi voi ensivaiheessa tulla kysymys osapuolten välisen oikeussuhteen oikeudellisesta luonteesta. Tämän jälkeen asiassa voidaan ottaa kantaa muun muassa mahdollisiin maksamatta jääneisiin saataviin. Lisäksi asiassa voidaan nostaa vahvistuskanne työsuhteen olemassaolon vahvistamiseksi.

Oikeussuhteen luonteen arviointi työsuojeluviranomaisen toiminnassa: Työsuojeluviranomaisen toiminnassa oikeussuhteen luonne arvioidaan työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n nojalla esikysymyksenä muun muassa silloin, kun viranomainen arvioi toimivaltaansa valvoa kyseessä olevan työlaainsäädännön noudattamista koskevan velvoitteen toteutumista. Oikeussuhteen luonteen arviointi voi tulla ajankohtaiseksi myös muissa tilanteissa. Arvioinnin tarve voi ilmetä sekä asiakasaloitteisessa että viranomaisaloitteisessa valvonnassa, ja se on yleensä edellytys sen ratkaisemiselle, soveltuuko tapaukseen työsuojelu- ja työlaainsäädäntö.

Valvontaa toteutetaan työpaikkatarkastuksina sekä kirjallisen aineiston perusteella suoritettavina asiakirjatarkastuksina. Mikäli tarkastuksessa saadun selvityksen perusteella havaitaan, että yhden tai useamman työn suorittajan oikeussuhde on määritelty virheellisesti, annetaan tarkastuskertomuksessa ohjaus työsopimuslain soveltamisesta.

Usein tarkastuksessa havaitaan myös, ettei työnantaja ole noudattanut valvottavana olevaa lainsäädäntöä sellaisissa kysymyksissä, joissa valvontalain (44/2006) 13 §:n perusteella voidaan antaa kehoitus. Kehotusta ja velvoittavaa päätöksentekoa voidaan käyttää esimerkiksi työaika- ja vuosilomakirjanpitoa koskevissa asioissa sekä eräiden työsuhteeseen liittyvien asiakirjojen antovelvollisuutta koskevissa tilanteissa.

Hallintotuomioistuinkäsittely: Työsuojeluviranomaisen antamaan velvoittavaan päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

Direktiivin 4 artiklan vaatimus asianmukaisista ja tehokkaista menettelyistä ei edellytä uusia menettelyjä. Nykyisiä ammattiaseman määrittelyä koskevia menettelyjä on kuitenkin tarve helpottaa säätämällä työsuhdeolettaman soveltamisesta tuomioistuini- ja viranomaismenettelyissä. *Tukitoimenpiteiden puitteet*

Direktiivin 6 artiklassa edellytetään, että jäsenvaltiot määrittelevät tukitoimenpiteiden puitteet oikeudellisen olettaman tehokkaan täytäntöönpanon ja noudattamisen varmistamiseksi.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (työsuojelun valvontalaki 44/2006) säädetään työsuojeluviranomaisen suorittamasta valvonnasta ja menettelytavoista, joita työsuojeluviranomainen noudattaa sen valvontaan kuuluvien säännösten valvonnassa. Toimivalta määräytyy sen mukaan, mitä valvottavassa laissa säädetään.

Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan a alakohta edellyttää asianmukaisten ohjeiden laadintaa työtä välittävillä digitaalisilla alustoilla, alustatyötä tekeville henkilöille ja työmarkkinaosapuolille oikeudellisesta olettamasta. Työsuojeluviranomaisen lakisääteisiin tehtäviin kuuluvat valvonnan lisäksi ohjeiden ja neuvojen antaminen työn terveyteen, turvallisuuteen ja työsuhteen ehtoihin liittyvissä asioissa. Työsuojeluhallinnosta annetun lain (16/1993) 2 §:n mukaan työsuojeluhallinnon tulee muun muassa antaa ohjeita ja neuvoja työsuojelusta annettujen säännösten ja määräysten soveltamisesta. Lisäksi hallintolain (434/2003) 8 §:ssä on säädetty viranomaisen yleisestä neuvontavelvollisuudesta, joka koskee ennen kaikkea hallintoasian hoitamiseen liittyvää neuvontaa. Työsuojeluviranomaisen nykyinen ohjeistus toimisi perustana oikeudellista olettamaa ja sen kumoamista koskevalle ohjeistukselle.

Direktiivin 6 artiklan 1 kohdan b ja c alakohta edellyttävät ohjeiden ja menettelyjen käyttöön ottamista, myös viranomaisten välisestä yhteistyöstä, sekä menettelyjen kohdistamista, jotta tunnistetaan ennakoivasti työtä välittävät digitaaliset alustat, jotka eivät noudata alustatyötä tekevien henkilöiden oikean ammattiaseman määrittämistä koskevia sääntöjä. Lisäksi edellytetään lainsäädäntöä toimivaltaisen viranomaisen suorittamasta tehokkaasta valvonnasta ja tarkastuksista, kun havaitaan tällaisen alustan ja alustatyötä tekevän henkilön välisen työsuhteen olemassaolo. Samalla tulee varmistaa, että valvonta ja tarkastukset ovat oikeasuhtaisia ja syrjimättömiä.

Kansallisten toimivaltaisten viranomaisten välisestä yhteistyöstä säädetään hallintolain 10 §:ssä. Viranomaisen on toimivaltansa rajoissa ja asian vaatimassa laajuudessa avustettava toista viranomaista tämän pyynnöstä hallintotehtävän hoitamisessa sekä muutoinkin pyrittävä edistämään viranomaisten välistä yhteistyötä. Työsuojeluviranomaisen ja tietosuojavaltuutetun

toimivaltuuksista ja velvollisuuksista sekä tarkastusten tekemisestä on selostettu tarkemmin osi-
ossa Nykyinen lainsäädäntö valvonnan ja tarkastusten suorittamisesta on kattava direktiivin
edellytyksiin nähden, myös syrjimättömyyden ja oikeasuhtaisuuden vaatimuksen osalta.

Viranomaisen valvontatoimintaan sovelletaan hallintolakia, jossa säädetään hyvän hallinnon
perusteista sekä hallintoasiassa noudatettavasta menettelystä. Viranomaisen tiedonsaantioi-
keuksia käytettäessä on noudatettava hallintolaista ilmeneviä hyvän hallinnon periaatteita ku-
ten hallinnon suhteellisuusperiaatetta. Pyydettävien asiakirjojen, tietojen ja muiden selvitysten
tulee olla tarpeen valvontatehtävän kannalta ja pyynnön laajuuden oikeassa suhteessa tavoitet-
tavaan päämäärään nähden.

Direktiivin 6 artiklan 1 d alakohta edellyttää, että kansallisille toimivaltaisille viranomaisille
tulee tarjota asianmukaista koulutusta ja algoritmijohtamisen alan teknisen asiantuntemuksen
saatavuudesta tulee huolehtia, jotta tällaiset viranomaiset voivat suorittaa b alakohdassa tarkoi-
tetut tehtävät. Työsuojeluviranomaisen nykyinen osaaminen tukisi alustatyötä koskevan oikeus-
suhteen määrittämisen valvontaa. Työsuojeluviranomaisella on työsopimuslakia valvovana vi-
ranomaisena asianmukaista osaamista havaitakseen, jos työn suorittajan oikeussuhde on määri-
telty virheellisesti.

Työsuojelun valvontalain 12 §:ssä säädetään työsuojeluviranomaisen oikeudesta käyttää apu-
naan pätevää ulkopuolista asiantuntijaa valvonnan kannalta merkityksellisen seikan selvittämi-
sessä. Työsuojeluviranomainen valitsee asiantuntijan, joka voisi olla esimerkiksi tietosuojaval-
tuutettu. Asiantuntijalla on työsuojelun valvontalain 4 §:ssä tarkoitettut tiedonsaanti- ja tarkas-
tusoikeudet siinä laajuudessa kuin selvittäminen edellyttää, sen mukaan kuin työsuojeluviran-
omaisen asiantuntijalle kutakin tapausta varten antama yksilöity valtakirja osoittaa.

Direktiivin 6 artikla ei edellytä erillisiä lainsäädäntömuutoksia.

3.6.2 Välittäjät

Välittäjillä tarkoitetaan alustataloudessa toimijoita, jotka sijoittuvat alustan ja työn suorittajan
väliin. Nykyisessä sääntelyssä tällainen oikeussuhde kytkeytyy lähinnä yrittäjäsuhteisiin liitty-
vään oikeuteen käyttää sijaista. Esimerkiksi oikeus alihankkijoiden käyttämiseen on katsottu
olevan yksi yrittäjäsuhteen olemassaoloa puoltava seikka.

Alustatyödirektiivissä välittäjällä tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka
alustatyön tarjoamiseksi työtä välittävälle digitaaliselle alustalle tai sen kautta luo sopimussuh-
teen kyseisen työtä välittävän digitaalisen alustan ja sopimussuhteen alustatyötä tekevän henki-
lön kanssa, tai toimii kyseisen työtä välittävän digitaalisen alustan ja alustatyötä tekevän henki-
lön välisessä alihankintaketjussa. Välittäjät eivät siten itse ole digitaalinen alusta eivätkä työtä
tekevä henkilö, vaan kolmas osapuoli, joka järjestää, koordinoi tai välittää alustan kautta tarjot-
tavan työn muille tehtäväksi.

Nykyiseen kansalliseen sääntelyyn ei sisälly direktiivissä tarkoitettua välittäjän määritelmää.
Direktiivin tarkoittamaa välitystoimintaa kuitenkin voi esiintyä Suomessa esimerkiksi tak-
sialalla. Taksialalla välityskeskus eli alustayritys voi solmia sopimuksia taksiryttäjien sekä yh-
den tai useamman ajoneuvon omistavien yritysten kanssa. Näiden käytössä olevia ajoneuvoja
voivat kuljettaa yksi tai useampi kuljettaja, jotka toimivat joko toimeksiantosuhteessa tai työso-
pimuksen perusteella.

Välitystoimintaa muistuttavat järjestelyt ovat lisäksi tavanomaisia muussakin kuin alustavälit-
teisessä työssä. Vuokratyöhön ja alihankintaketjuihin liittyviä vastuita ja oikeuksia säännellään

tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetussa laissa (1233/2006), työturvallisuuslaissa (738/2002) sekä työsopimuslaissa.

3.6.3 Algoritmijohtaminen

Henkilötietojen käsittely

Siltä osin kuin direktiivillä täsmennetään ja täydennetään luonnollisten henkilöiden henkilötietojen suojaa koskevia säännöksiä, merkityksellisiä ovat EU:n tietosuoja-asetuksen kanssa rinnakkain sovellettavan kansallisen tietosuojalain (1050/2018) sekä työsuhteessa tapahtuvan henkilötietojen käsittelyn erityislakina noudatettavan yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004) säännökset. Työntekijöiden osalta säännökset perustuvat keskeisesti tietosuoja-asetuksen 88 artiklaan, jossa annetaan mahdollisuus antaa tarkempia sääntöjä, joilla varmistetaan työntekijöiden henkilötietojen suoja työsuhteen ja myös työn organisoinnin yhteydessä.

Direktiivin 7–11 artiklat koskevat kaikkea alustatyötä. Siltä osin kuin kyse on työsuhteessa tehtävästä työstä, on henkilötietojen käsittelyyn sovellettava myös yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia (työelämän tietosuojalaki). Työelämän tietosuojalaissa säädetään työntekijää koskevien henkilötietojen käsittelystä, työntekijälle tehtävistä testeistä ja tarkastuksista sekä niitä koskevista vaatimuksista, teknisestä valvonnasta työpaikalla sekä työntekijän sähköpostiviestin hakemisesta ja avaamisesta. Lain 3 §:ssä säädetään tarpeellisuusvaatimuksesta koskien työnantajan käsittelemiä henkilötietoja. Työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, jotka liittyvät työsuhteen osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien hoitamiseen tai työnantajan työntekijöille tarjoamiin etuuksiin taikka johtuvat työtehtävien erityisluonteesta. Tarpeellisuusvaatimuksesta ei voida poiketa edes työntekijän suostumuksella. Lain 4 §:ssä säädetään muun ohella henkilötietojen keräämisen edellytyksistä. Työnantajan on kerättävä työntekijää koskevat henkilötiedot ensi sijassa työntekijältä itseltään tai tämän suostumuksella muualta. Suostumus ei kuitenkaan ole tarpeen silloin, kun viranomainen luovuttaa tietoja työnantajalle tämän laissa säädetyn tehtävän suorittamiseksi tai jos tietojen keräämisestä tai saamisesta laissa erikseen nimenomaisesti säädetään. Kerättävien tietojen tarpeellisuus on harkittava kussakin työsuhteessa erikseen.

Direktiivin 7 artiklassa säädetään rajoituksista henkilötietojen käsittelyssä automatisoiduissa seurantarjestelmissä ja automatisoiduissa päätöksentekojärjestelmissä. Tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaan erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvien henkilötietojen käsittely on lähtökohtaisesti kiellettyä. Direktiivin 7 artiklan henkilötietoryhmiä koskevat muotoilut eivät täysin vastaa tietosuoja-asetuksen 9 artiklan erityisiä henkilötietoryhmiä koskevia muotoiluja. Kansallisen tietosuojalain 6 §:ssä säädetään erityisiä henkilötietoryhmiä koskevan käsittelyn poikkeuksista tietosuoja-asetuksessa säädettyä laajemmin. Työsuhteessa tapahtuvasta terveystietojen käsittelystä säädetään yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:ssä. Pykälän mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveydentilaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyytensä terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään.

Direktiivin 7 artiklassa säädetty henkilötietojen käsittelyn rajoitukset ovat ehdottomia, eikä niistä voi poiketa edes rekisteröidyn suostumuksella. Direktiivin 39. johdantokappaleen mukaan erityisesti alustatyön tapauksessa ei voida olettaa, että alustatyötä tekevien henkilöiden

suostumus heidän henkilötietojensa käsittelyyn on annettu vapaaehtoisesti. Kun otetaan huomioon alustatyötä tekevien henkilöiden ja työtä välittävien digitaalisten alustojen välinen valtasuhteiden epätasapaino, alustatyötä tekevillä henkilöillä ei useinkaan ole todellista mahdollisuutta valita tai mahdollisuutta kieltäytyä antamasta suostumusta taikka vetää se takaisin aiheuttamatta haittaa sopimussuhteelleen. Sen vuoksi työtä välittävien digitaalisten alustojen ei olisi käsiteltävä alustatyötä tekevien henkilöiden henkilötietoja sillä perusteella, että alustatyötä tekevä henkilö on antanut suostumuksen henkilötietojensa käsittelyyn. Direktiivin edellyttämät henkilötietojen käsittelyn rajoitukset asettavat siten tietosuoja-asetuksessa, tietosuojalaissa ja yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa säädettyä tiukemmat vaatimukset henkilötietojen käsittelylle. Direktiivi edellyttää siten säätämään tietosuoja-asetusta ja tietosuojalakia täydentävästä henkilötietojen käsittelystä.

Direktiivin tarkoituksena on edistää ja parantaa alustatyötä tekevien henkilöiden tiedonsaantia algoritmijohtamisesta sekä heidän henkilötietojensa ja yksityiselämän suojaa luomalla heille uusia oikeuksia. Perustuslakivaliokunta on kiinnittänyt erityistä huomiota siihen, että arkaluonteisten henkilötietojen käsittely on syytä rajata täsmällisillä ja tarkkarajaisilla säännöksillä vain välttämättömään (PeVL 14/2018 vp). Erytislainsäädännön tarpeellisuutta on kuitenkin arvioitava tietosuoja-asetuksenkin edellyttämän riskiperustaisen lähestymistavan mukaisesti kiinnittämällä huomiota tietojen käsittelyn aiheuttamiin uhuihin ja riskeihin. Mitä suurempi riski käsittelystä aiheutuu luonnollisen henkilön oikeuksille ja vapauksille, sitä perustellumpaa on yksityiskohtaisempi sääntely. Tällä seikalla on erityistä merkitystä arkaluonteisten tietojen käsittelyn osalta (PeVL 14/2018 vp, s. 4–6). Sääntelyn suhdetta perustuslakiin käsitellään tarkemmin jaksossa 10.

Suhde tekoälyasetukseen

Tekoälyasetuksen²⁵ 3 artiklan 1 kohdan mukaan tekoälyjärjestelmällä tarkoitetaan konepohjaista järjestelmää, joka on suunniteltu toimimaan käyttöönoton jälkeen vaihtelevilla autonomian tasoilla ja jossa voi ilmetä mukautuvuutta käyttöönoton jälkeen ja joka päättää vastaanottamastaan syötteestä eksplisiittisiä tai implisiittisiä tavoitteita varten, miten tuottaa tuotoksia, kuten ennusteita, sisältöä, suosituksia tai päätöksiä, jotka voivat vaikuttaa fyysisiin tai virtuaalisiin ympäristöihin. Tekoälyasetuksen mukaan tietyt tekoälyn käytännöt ovat kiellettyjä. Lisäksi suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin kohdistuu useita vaatimuksia. Tekoälyasetuksen liitteessä III luetellaan asetuksen 6 artiklan 2 kohdassa tarkoitetut suuririskiset tekoälyjärjestelmät. Liitteen kohdassa 4 käsitellään työllistämisen, henkilöstöhallinnon ja itsenäisen ammatinharjoittamisen mahdollistamisen alaan liittyviä tekoälyjärjestelmiä. Kohdan b alakohdan mukaan suuririskisiä tekoälyjärjestelmiä ovat tekoälyjärjestelmät, jotka on tarkoitettu käytettäväksi työsuhteen ehtoja, uralla etenemistä ja työhön liittyvien sopimussuhteiden päättämistä koskevien päätösten tekemiseen, tehtävien jakamiseen yksilöllisen käytöksen tai persoonallisuuspiirteiden tai henkilön ominaisuuksien perusteella tai tällaisissa suhteissa olevien henkilöiden suorituksen ja käyttäytymisen seurantaan ja arviointiin.

Tekoälyasetuksen johdanto-osan kappaleen 9 mukaan ”tämä asetus ei saisi vaikuttaa työolojen parantamisesta alustatyössä annettavassa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä vahvistettuihin säännöksiin, joilla pyritään parantamaan työoloja alustatyössä.” Työtä välittävät digitaaliset alustat käyttävät automatisoituja järjestelmiä, jotka voivat olla tekoälyasetuksessa

²⁵ Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2024/1689, annettu 13 päivänä kesäkuuta 2024, tekoälyä koskevista yhdenmukaistetuista säännöistä ja asetusten (EY) N:o 300/2008, (EU) N:o 167/2013, (EU) N:o 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 ja (EU) 2019/2144 sekä direktiivien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 ja (EU) 2020/1828 muuttamisesta

tarkoitettuja tekoälyjärjestelmiä, jolloin tekoälyasetus edistää osaltaan alustatyötä tekevien henkilöiden oikeuksien turvaamista. Kaikki direktiivin määritelmän mukaiset automatisoidut seuranta- ja päätöksentekojärjestelmät eivät kuitenkaan välttämättä ole tekoälyasetuksen soveltamisalaan kuuluvia järjestelmiä.

Automatisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien läpinäkyvyys ja ihmisen suorittama valvonta

Direktiivin algoritmijohtamista koskevilla säännöksillä pyritään tarjoamaan suojaa alustatyötä tekeville henkilöille, kun alustayritys käyttää automatisoituja seuranta- tai päätöksentekojärjestelmiä alustatyötä tekevien henkilöiden seurantaan tai heihin vaikuttavien päätösten tekemiseen. Direktiivi edellyttää muun ohella, että alustayritysten olisi varmistettava ihmisen suorittama tällaisilla järjestelmillä tehtyjen päätösten valvonta ja velvoittaa alustayrityksiä puuttumaan havaittuihin epäkohtiin muun muassa silloin, kun havaitaan suuri työsyrjinnän riski.

Tietosuoja-asetuksen 22 artiklassa säädetään rekisteröidyn oikeudesta olla joutumatta sellaisen päätöksen kohteeksi, joka perustuu pelkästään automaattiseen käsittelyyn, kuten profilointiin, ja jolla on häntä koskevia oikeusvaikutuksia tai joka vaikuttaa häneen vastaavalla tavalla merkittävästi. Direktiivin algoritmijohtamista koskevat säännökset täydentävät tietosuoja-asetuksessa säädettyä. Direktiivi asettaa myös alustayrityksille tiedonantovelvoitteita automatisoiduista seuranta- ja päätöksentekojärjestelmistä, jotka täydentävät tietosuoja-asetuksessa säädettyjä läpinäkyvyyden velvoitetta ja rekisteröidyn oikeuksia.

Syrjinnän kiellosta ja työnantajan velvollisuudesta edistää yhdenvertaisuutta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Lain 7 §:n mukaan työnantajan on eri syrjintäperusteet huomioon ottaen arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Pykälän 2 momentissa säädetään yhdenvertaisuussuunnitelmaa koskevasta vaatimuksesta. Lain 8 §:ssä säädetään syrjinnän kiellosta, jota sovelletaan myös muissa kuin työsuhteisiin liittyvissä tilanteissa.

Terveys ja turvallisuus

Direktiivin 12 artiklassa säädetään algoritmijohtamisen terveydestä ja turvallisuudesta. Artikla koskee alustatyöntekijöitä, eli työsuhteessa tehtävää työtä. Työturvallisuuslaissa säädetään työnantajan työturvallisuusvelvoitteista.

Direktiivin 12 artiklan 1 kohdan mukaan työtä välittävien digitaalisten alustojen on arvioitava riskejä, joita automatisoidut seurantajärjestelmät ja automatisoidut päätöksentekojärjestelmät aiheuttavat turvallisuudelle ja terveydelle, erityisesti mahdollisten työtapaturmien, psykososiaalisten ja ergonomisten riskien osalta. Alustojen on myös arvioitava, ovatko kyseisten järjestelmien suojatoimet riittäviä tunnistettuihin riskeihin nähden, sekä otettava käyttöön asianmukaisia ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä ja suojelutoimenpiteitä.

Työturvallisuuslain 10 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, jos niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Pykälän 1 momentissa on lueteltu asioita, joita selvityksessä tulee erityisesti ottaa huomioon työn

luonteesta ja toimialasta riippuen. Luettelossa mainitaan erikseen tapaturman ja muun terveyden menettämisen vaara, työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät.

Kansallisen lainsäädännön voidaan katsoa täyttävän direktiivin 12 artiklan 1 kohdan vaatimukset siltä osin, että työnantajan velvollisuus arvioida työn vaaroja kattaa työtapaturmien, psykososiaalisten ja ergonomisten riskien huomioimisen. Työturvallisuuslain vaarojen arviointia koskeva säännös ei kuitenkaan nimenomaisesti mainitse automatisoituja seuranta- ja päätöksentekojärjestelmiä seikkana, josta aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät työnantajan on selvitettävä ja arvioitava. Työturvallisuuslain säännöksessä ei myöskään erikseen edellytetä arvioimaan järjestelmien suoja-toimien riittävyttä. Säännöksen tarkoituksena on sinänsä kattaa kaikki työpaikalla kysymykseen tulevat haitta- ja vaaratekijät, ja automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät voidaan katsoa kuuluvan nykyisellään vaarojen selvittämisen ja arvioinnin piiriin, vaikka niitä ei mainita erikseen. Säännöstä voidaan kuitenkin tältä osin pitää väljänä, eikä se aseta työnantajalle selkeätä velvollisuutta arvioida automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvia haitta- ja vaaratekijöitä. Koska automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät korostuvat alustatyössä, voidaan arvioida direktiivin täytäntöönpanon edellyttävän arviointivelvollisuuden täsmentämistä tältä osin.

Automatisoitujen järjestelmien aiheuttamien haitta- ja vaaratekijöiden osalta työnantajalta voidaan nykyisin työturvallisuuslain 8 §:n huolehtimisvelvoitteen perusteella edellyttää työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavien toimenpiteiden valintaa, mitoittamista ja toteuttamista noudattaen mahdollisuuksien mukaan työturvallisuuden ennalta ehkäiseviä periaatteita. Työturvallisuuslaissa ei ole säännöstä, joka edellyttäisi ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä ja suojelutoimenpiteitä nimenomaan automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvien haitta- ja vaaratekijöiden osalta. Huolehtimisvelvoite on luonteeltaan yleinen ja sen sisältöä ei voida pitää kovin täsmällisenä. Työnantajan velvollisuus toteuttaa asianmukaisia ennalta ehkäiseviä toimenpiteitä ja suojelutoimenpiteitä automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvien haitta- ja vaaratekijöiden osalta ei käy selkeästi ilmi työturvallisuuslaista. Direktiivin täytäntöönpano edellyttää oikeustilan selkeyttämistä.

Direktiivin 12 artiklan 2 kohdan mukaan työtä välittävien digitaalisten alustojen on artiklan 1 kohdassa säädettyjen vaatimusten osalta varmistettava tehokas tiedottaminen alustatyöntekijöille ja/tai heidän edustajilleen sekä alustatyöntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa kuuleminen ja osallistuminen direktiivin 89/391/ETY 10 ja 11 artiklan mukaisesti. Työturvallisuuslain 17 § sisältää yleissäännöksen työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta. Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajansa kesken. Yksityiskohtaiset säännökset työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikoilla sisältyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin (44/2006). Kansallinen lainsäädäntö täyttää direktiivin 12 artiklan 2 kohdan vaatimukset.

Direktiivin 12 artiklan 3 kohdan mukaan työtä välittävät digitaaliset alustat eivät saa käyttää automatisoituja järjestelmiä tavalla, joka aiheuttaa kohtuutonta painetta alustatyöntekijöille tai muulla tavoin vaarantaa alustatyöntekijöiden turvallisuuden sekä fyysisen terveyden ja mielen-terveyden. Työturvallisuuslain 8 §:n perusteella työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tähän huolehtimisvelvollisuuteen voidaan katsoa kuuluvan myös velvollisuus huolehtia, ettei automatisoituja järjestelmiä käytetä työntekijän turvallisuutta tai terveyttä vaarantavalla tavalla. Työturvallisuuslaissa ei kuitenkaan ole nimenomaista kieltoa käyttää automatisoituja järjestelmiä tavalla, joka

vaarantaa työntekijöiden turvallisuutta tai terveyttä. Voidaan arvioida direktiivin täytäntöönpanon edellyttävän lainsäädännön täsmentämistä tältä osin.

Direktiivin 12 artiklan 5 kohdassa asetetaan jäsenvaltiolle velvoite varmistaa, että työtä välittävät digitaaliset alustat toteuttavat ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, mukaan lukien tehokkaiden ilmoituskanavien tarjoaminen, alustatyöntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi muun muassa väkivallalta ja häirinnältä. Kansallisen lainsäädännön voidaan katsoa täyttävän direktiivin 12 artiklan 5 kohdan vaatimukset siltä osin, että työturvallisuuslain 8 § sisältää velvollisuuden toteuttaa tarvittavat toimenpiteet ennaltaehkäisyn periaatteita noudattaen. Lisäksi työturvallisuuslaissa on tarkempia säännöksiä työpaikoilla esiintyvien haitta- ja vaaratekijöiden torjunnasta mukaan lukien väkivallan uhasta, yksintyöskentelystä ja häirinnästä. Työturvallisuuslain 19 §:ssä säädetään työntekijän velvollisuudesta ilmoittaa työnantajalle vioista ja puutteellisuuksista, sekä työnantajan velvollisuudesta kertoa ilmoituksen tehneelle työntekijälle mihin toimenpiteisiin ilmoitus johtaa. Työturvallisuuslaissa ei sen sijaan ole säännöksiä tehokkaiden ilmoituskanavien tarjoamisesta. Tältä osin direktiivissä säädetty edellyttää lainsäädännön täsmentämistä.

Tiedottaminen ja kuuleminen

Direktiivissä säädetään alustatyöntekijöiden osalta myös tiedottamista ja kuulemista koskevista menettelyistä automatisoituja seuranta- ja päätöksentekojärjestelmiä koskien. Lisäksi direktiivissä on säädetty alustatyöntekijöiden edustajan oikeudesta käyttää asiantuntijaa.

Direktiivin 13 artiklassa säädetty täydentää yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:ssä säädettyä menettelyä yhteistoiminnasta teknisin menetelmin toteutetun valvonnan ja tietoverkon käytön järjestämisessä. Yhteistoimintalaki (1333/2021) tulee sovellettavaksi taloudellista toimintaa harjoittavissa yrityksissä ja yhteisöissä, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50. Lain soveltamisalan piiriin kuuluvissa yrityksissä ja yhteisöissä yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:ssä säädetty kysymykset käsitellään yhteistoimintalain 2 luvussa säädettyssä jatkuvassa vuoropuhelussa. Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 21 §:n mukaan työntekijöihin kohdistuvan kameravalvonnan, kulunvalvonnan ja muun teknisin menetelmin toteutetun valvonnan tarkoitus, käyttöönotto ja valvonnassa käytettävät menetelmät sekä sähköpostin ja muun tietoverkon käyttö sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely kuuluvat yhteistoimintalaeissa tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn piiriin. Muissa kuin yhteistoimintalainsäädännön piiriin kuuluvissa yrityksissä ja julkisoikeudellisissa yhteisöissä työnantajan on ennen päätöksentekoa varattava työntekijöille tai heidän edustajilleen tilaisuus tulla kuulluiksi edellä mainituista asioista. Yhteistoiminta- tai kuulemismenettelyn jälkeen työnantajan on määriteltävä työntekijöihin kohdistuvan teknisin menetelmin toteutetun valvonnan käyttötarkoitus ja siinä käytettävät menetelmät sekä tiedotettava työntekijöille valvonnan tarkoituksesta, käyttöönotosta ja siinä käytettävistä menetelmistä sekä sähköpostin ja tietoverkon käytöstä.

Yhteistoimintalain 36 §:ssä säädetään henkilöstön edustajien oikeudesta käyttää asiantuntijoita sekä tällaisille asiantuntijoille annettavasta vapautuksesta työstä ja ansionmenetyksen korvauksesta.

Direktiivin 13 ja 14 artiklan täytäntöönpanemiseksi olisi säädettävä alustayrityksen tiedonanto- ja kuulemisvelvoitteista sekä työntekijöiden edustajan oikeudesta käyttää asiantuntijaa.

3.6.4 Alustatyön läpinäkyvyys

Alustatyöstä ilmoittaminen viranomaisille

Direktiivin 16 artikla edellyttää, että työtä välittävät digitaaliset alustat ilmoittavat alustatyöntekijöiden tekemästä työstä jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle siinä jäsenvaltioissa, jossa työ tehdään, kyseisten jäsenvaltioiden lainsäädännössä vahvistettujen sääntöjen ja menettelyjen mukaisesti. Artikla ei vaikuta unionin oikeuden mukaisiin erityisiin velvoitteisiin ilmoittaa työstä jäsenvaltioiden asiaankuuluville elimille rajatylittävissä tilanteissa.

Työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia (447/2016) sovelletaan työsopimuksen perusteella tehtävään työhön, jota muusta valtiosta lähetetty työntekijä tekee Suomessa työnantajan valtioiden rajat ylittävää palveluntarjontaa koskevan sopimuksen perusteella alihankintana, yritysyhtymän sisäisenä siirtona tai vuokratyössä rajoitetun ajan. Lain 7 §:ssä säädetään ilmoituksesta työntekijöiden lähettämisestä.

Direktiiviä sovelletaan työtä välittäviin digitaalisiin alustoihin, jotka organisoivat unionissa tehtävää alustatyötä, riippumatta niiden sijoittumispaikasta tai muutoin sovellettavasta lainsäädännöstä. Direktiivin 16 artiklan täytäntöön panemiseksi ehdotettavassa laissa olisi säädettävä työn aloittamisesta koskevasta ilmoituksesta.

3.6.5 Oikeussuojakeinot

Viestintäkanava

Direktiivin 20 artiklassa säädetään viestintäkanavan perustamisesta alustatyötä tekeville henkilöille. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että työtä välittävät digitaaliset alustat tarjoavat alustatyötä tekeville henkilöille työtä välittävien digitaalisten alustojen digitaalisen infrastruktuurin kautta tai muilla yhtä tehokkailla tavoilla mahdollisuuden ottaa yhteyttä toisiinsa ja keskustella toistensa kanssa yksityisesti ja suojatusti sekä mahdollisuuden ottaa yhteyttä alustatyötä tekevien henkilöiden edustajiin ja ottaa vastaan heidän yhteydenottojaan noudattaen samalla asetuksen (EU) 2016/679 mukaisia velvoitteita. Jäsenvaltioiden on edellytettävä, että työtä välittävät digitaaliset alustat eivät näe tai seuraa näitä yhteydenottoja ja keskusteluja.

Suomen nykyinen kansallinen lainsäädäntö ei yleisesti edellytä erillisten viestintä- tai kantelu-kanavien perustamista alustatyötä tekeville (tai työntekijöille ylipäätään), joten lainsäädäntöä on tältä osin täydennettävä.

Vastatoimien kieltä

Direktiivin 22 artiklassa säädetään alustatyötä tekevien henkilöiden ja heidän edustajiensa suojelusta epäsuotuisalta kohtelulta ja epäsuotuisilta seurauksilta. Artiklan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet suojellakseen alustatyötä tekeviä henkilöitä, mukaan lukien heidän edustajinaan toimivia henkilöitä, työtä välittävän digitaalisen alustan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai muilta haitallisilta seurauksilta. Suoja koskee tilanteita, joissa tällainen kohtelu johtuu siitä, että henkilö on tehnyt alustaa koskevan kantelun tai käynnistänyt menettelyn direktiivissä säädettyjen oikeuksien toteuttamiseksi.

Artikla liittyy läheisesti esimerkiksi syrjintälainsäädännössä (yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki) säädettyihin vastatoimien kieltoihin. Näiden säännösten mukaan henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti tai rangaista sen vuoksi, että hän on vedonnut syrjintää koskevaan lainsäädäntöön tai avustanut syrjintätapauksen selvittämisessä. Kansallinen sääntely rajoittuu kuitenkin kyseisten lakien soveltamisalaan, kun taas direktiivin 22 artikla edellyttää laajempaa suojelua. Kansallista lainsäädäntöä on siten tältä osin täydennettävä. *Irtisanomissuoja*

Direktiivin 23 artiklassa säädetään irtisanomissuojasta. Artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen alustatyötä tekevien henkilöiden irtisanomisen tai alustatyötä tekevien henkilöiden sopimuksen päättämisen tai niitä vastaavan toimenpiteen sekä kaikki vastaavaa toimenpidettä koskevat valmistelut, jos niiden perusteena on, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia. Artiklan 2 kohdan mukaan alustatyötä tekevät henkilöt, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi taikka sopimuksen päättämisen tai vaikutukseltaan vastaavien toimenpiteiden kohteeksi siitä syystä, että he ovat käyttäneet tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia, voivat pyytää työtä välittävää digitaalista alustaa esittämään asianmukaiset perustelut irtisanomiselle, sopimuksen päättämiseksi tai niitä vastaaville toimenpiteille. Työtä välittävän digitaalisen alustan on annettava perustelut kirjallisina ilman aiheetonta viivytystä.

Työsopimuslain 7 luvussa säädetään irtisanomiseen oikeuttavista perusteista sekä kielletyistä irtisanomisperusteista. Lain 8 luvussa säädetään työsuhteen purkamisesta ja 9 luvussa muun muassa työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa työntekijälle päättämisperusteet. Voimassa oleva sääntely kattaa pääosin menettelyt työsuhteisten osalta. Täydentävää sääntelyä tarvitaan tilanteisiin, joissa työsuhdetta ei muodollisesti päätetä, mutta toimeksiantojakaan ei enää tarjota. Lisäksi direktiivi edellyttää täydentävää sääntelyä yrittäjäasemassa olevien alustatyötä tekevien osalta.

3.6.6 Valvonta ja seuraamukset

Työsuojeluviranomainen

Työsuojelun valvontalain 1 §:n 2 momentin mukaan 2, 3 ja 6 luvun säännöksiä työnantajasta ja työpaikasta sovelletaan soveltuvin osin muihin tahoihin, joita työsuojeluviranomainen valvoo. Esimerkiksi oikeus saada tietoja ja selvityksiä työnantajalta, soveltuu myös muuhun tahoon, johon työsuojeluviranomaisen valvottavana olevan lainsäädännön mukaiset velvollisuudet kohdistuvat. Myös 3 luvussa säädetty toimintaohje, kehoitus ja päätösmenettely voidaan kohdistaa työnantajan lisäksi myös muuhun tahoon, johon työsuojeluviranomaisen valvottavaksi säädetyn lainsäädännön velvoitteet kohdistuvat.

Työsuojelun valvontalain 2 luvussa säädetään työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan toimivaltuuksista ja velvollisuuksista. Lain 3 §:ssä säädetään yleisesti valvonnan toteuttamisesta. Valvonta kattaa työpaikkatarkastukset ja muut lain edellyttämät toimenpiteet. Lain 4 §:ssä säädetään oikeudesta päästä paikkaan, jossa tehdään työtä ja tarkastuksen toteuttamiseksi tarvittavien tietojen saannista. Säännös tiedonsaannista soveltuu myös muuhun valvontaan kuin työpaikalla käynteihin, kuten tietojen ja selvitysten saantiin muilla valvontaan kuuluvilla tavoilla. Työsuojelun valvontalain 4 b §:ssä säädetään työsuojeluviranomaisen oikeudesta saada tietoja toiselta viranomaiselta ja lain 4 d §:ssä säädetään työsuojeluviranomaisen oikeudesta luovuttaa tietoja toiselle viranomaiselle.

Työsuojelutarkastusten tekemisestä säädetään lain 5 §:ssä. Työsuojelutarkastuksia on tehtävä niin usein ja niin tehokkaasti kuin valvonnan vaikuttavuuden kannalta on tarpeellista. Lain 5

§:ssä säädetään myös tarkastuksen suuntaamisesta vaarallisille työpaikoille ja sen toteuttamisesta eri vuorokauden aikoina. Pykälän 3 momentissa on säännös tarkastuksen tekemisestä työpaikalta tulleen ilmoituksen perusteella. Tarkastus tai muu asian selvittämiseksi tarpeellinen valvontatoimenpide on tehtävä viivytyksettä, jos työsuojeluviranomaiselle on tehty ilmoitus siitä, että työpaikalla epäillään rikotun säännöstä, jonka noudattamista työsuojeluviranomainen valvoo tai milloin työnantaja, työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelutoimikunta tai sitä vastaava yhteistoimintaelin sitä pyytää, jos pyynnössä tai ilmoituksessa esitetyt seikat antavat siihen aiheutta.

Työsuojelun valvontalain 3 luvussa säädetään toimintaohjeen ja kehotuksen antamisesta, asian saattamisesta työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi, työsuojeluviranomaisen päätöksestä sekä käyttökiellosta ja väliaikaisesta käyttökiellosta.

Toimintaohjeesta säädetään työsuojelun valvontalain 13 §:n 1 momentissa. Jos työnantaja ei noudata hänelle työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvissa säännöksissä asetettuja velvollisuuksia, tarkastajan on annettava työnantajalle kirjallinen toimintaohje poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Toimintaohje soveltuu kaikkiin työsuojeluviranomaisen valvottavina oleviin säännöksiin. Työsuojelun valvontalain 13 §:n 2 momentin mukaan tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila, jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi. Säännöksen 3 momentissa on tyhjentävästi lueteltu asiat, joista kehoitus voidaan antaa. Kehotuksessa on asetettava määräaika, jonka kuluessa työnantajan on saatettava olotila säännösten mukaiseksi.

Jos työnantaja ei määräajassa noudata sille annettua kehotusta, voi työsuojeluviranomainen työsuojelun valvontalain 15 §:n perusteella annettavalla työsuojeluviranomaisen päätöksellä velvoittaa työnantajan korjaamaan säännösten vastaisen olotilan asettamassaan määräajassa. Velvoittava päätös voidaan antaa asiasta, josta voidaan antaa valvontalain nojalla kehoitus. Päätöksen tehosteeksi voidaan lain 15 §:n 2 momentin perusteella asettaa uhkasakko. Työsuojeluviranomaisen antamaan velvoittavaan päätökseen saa hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen.

Yksityisoikeudellista sopimussuhdetta koskevien tulkintaerimielisyyksien tai sopimussuhdetta koskevien riitojen tai rahamääräisten vaatimusten ratkaisemista ei ole pidetty oikeudellisesti mahdollisena hallintoviranomaisen päätöksellä. Tällaisten kysymysten oikeudellisesti sitova ratkaisu edellyttää yleensä yleisessä tuomioistuimessa tapahtuvaa riita-asian käsittelyä. Työsuojelun valvontalain 13 §:n 3 momentin kehotuksen käyttöä koskevalla rajauksella on jätetty tällaiset yksityisoikeudelliset ja usein tulkinnanvaraiset riita-asiat hallintomenettelyn ja hallinto-tuomioistuinkäsittelyn ulkopuolelle (HE 94/2005 vp.).

Toimintaohjeella ja kehotuksella pyritään korjaamaan havaittu lainvastainen olotila vastaisuudessa. Hallinnollisten valvontatoimenpiteiden rinnalla voidaan käyttää muitakin keinoja. Toimintaohjeen ja kehotuksen käyttö ei estä esimerkiksi valvontalain 50 §:n mukaisen rikosilmoituksen tekemistä, jos lainvastaisen olotilan epäillään täyttävän rikoslain 47 luvussa tai asiasta riippuen muualla lainsäädännössä rangaistavaksi säädetyn teon tai laiminlyönnin tunnusmerkistön.

Tietosuojavaltuutettu

Tietosuojavaltuutetun tehtävistä ja toimivaltuuksista säädetään tietosuoja-asetuksessa sekä kansallisissa tietosuojalaissa (1050/2018). Tietosuoja-asetuksen 55–59 artikloissa säädetään

jäsenvaltioiden tietosuojaviranomaisten tehtävistä ja toimivaltuuksista. Tietosuojalain 14 §:n mukaan tietosuojavaltuutetulla on tietosuoja-asetuksen 55–59 artiklassa säädetty tehtävät ja toimivaltuudet. Tietosuoja-asetuksen mukaisesti tietosuojavaltuutetun tutkintavaltuuksiin kuuluvat muun muassa oikeus määrätä rekisterinpitäjää tai henkilötietojen käsittelijää taikka näiden edustajaa antamaan kaikki tehtäviensä suorittamiseksi tarvittavat tiedot, toimivalta toteuttaa tarkastuksia sekä oikeus saada pääsy kaikkiin rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän tiloihin, mukaan lukien tietojenkäsittelylaitteet ja -keinot.

Tietosuojavaltuutetulla on toimivaltuudet muun muassa antaa varoitus ja huomautus, antaa rekisterinpitäjälle tai henkilötietojen käsittelijälle määräys saattaa käsittely tietosuoja-asetuksen mukaiseksi, toimivalta määrätä rekisterinpitäjää tai henkilötietojen käsittelijää noudattamaan rekisteröidyn pyyntöjä, oikeus asettaa väliaikainen tai pysyvä rajoitus käsittelylle, mukaan lukien käsittelykielto sekä oikeus määrätä hallinnollinen seuraamusmaksu. Tietosuojalain 14 §:n mukaan tietosuojavaltuutetulla on myös muissa laeissa säädettyjä tehtäviä ja toimivaltuuksia. Tietosuojalain 22 §:ssä säädetään tietosuojavaltuutetun oikeudesta asettaa uhkasakko. Lain 18 §:ssä säädetään tietosuojavaltuutetun oikeudesta saada salassapitosäännösten estämättä maksutta tehtäviensä hoidon kannalta tarpeelliset tiedot. Tietosuojalain 24 §:ssä säädetään hallinnollisesta seuraamusmaksusta.

3.6.7 Muut muutostarpeet

Alustavälitteisessä työssä esiintyy käytännössä järjestelyjä, joihin vastaamiseksi puhtaasti direktiivin mukainen suoja ei riitä. Tällaisia ovat järjestelyt, joissa alustayritys on tehnyt sopimuksen oman sopijakumppaninsa kanssa lähtökohtaisesti henkilökohtaisesta työsuorituksesta ja joissa työtehtävät siirretään edelleen kolmannelle osapuolelle ilman alustayrityksen tietoisuutta. Näissä tilanteissa ei olisi kyse välittäjän kanssa tehdystä oikeussuhteesta, sillä välittäjän määritelmä ei lähtökohtaisesti täytyisi. Tällaisessa asemassa voivat olla esimerkiksi ruokalähettiläien vuokraajien kautta työtä tosiasiallisesti suorittavat henkilöt. Kansallisesti pidetään tärkeänä ulottaa oikeudellinen suoja myös tällaisiin henkilöihin muun muassa harmaan talouden torjumiseksi sekä epäasiallisten sopimusehtojen ennaltaehkäisemiseksi.

Direktiivissä on tunnistettu kyseinen ilmiö. Sen perusteluosan 59 kohdassa todetaan, että pimeän työn käytöstä jakelupalvelualueilla on havaintoja useissa jäsenvaltioissa. Käytännössä ilmiö toteutuu muun muassa henkilöllisyyden vuokraamisen muodossa siten, että henkilöt, joilla on oikeus tehdä työtä, rekisteröityvät työtä välittävälle digitaaliselle alustalle ja vuokraavat käyttäjätilinsä paperittomille maahanmuuttajille tai alaikäisille. Tämä johtaa siihen, että tosiasiallisesti työtä suorittavat henkilöt jäävät ilman direktiivin mukaista suojaa. Kyseisiin henkilöihin voi kuulua myös laittomasti maassa oleskelevia kolmansien maiden kansalaisia, joiden mahdollisuudet käyttää oikeussuojaa ovat usein rajoitetut kustotoimien pelon tai karkottamisuhan vuoksi.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

Hallituksen esityksen tavoitteena on alustatyödirektiivin täytäntöönpano Suomessa. Direktiivin tarkoituksena on parantaa työehtoja, työoloja ja henkilötietojen suojaa alustatyössä. Direktiivi edellyttää jäsenvaltioita toteuttamaan toimenpiteet, joilla helpotetaan alustatyötä tekevien henkilöiden oikean ammattiaseman määrittämistä ja edistetään läpinäkyvyyttä, oikeudenmukaisuutta, ihmisen suorittamaa valvontaa sekä turvallisuutta ja vastuuvetovollisuutta alustatyön algoritmijohtamisessa. Direktiivin tavoitteena on lisäksi parantaa alustatyön läpinäkyvyyttä, myös rajatylittävissä tilanteissa.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi alustatyölaki, jossa säädettäisiin alustatyötä tekevien asemaa parantavista keinoista. Lakia sovellettaisiin Suomessa tehtävään alustatyöhön riippumatta alustayrityksen sijoittautumispaikasta.

Alustatyötä tekevien henkilöiden oikean ammattiaseman määrittämiseksi säädettäisiin työsuhteolettamasta, jonka tarkoituksena on helpottaa nykyisiä ammattiaseman määrittelyä koskevia menettelyjä alustatyötä tekevien kannalta.

Lisäksi säädettäisiin algoritmijohtamisen läpinäkyvyyttä parantavista keinoista ja algoritmijohtamisen terveyttä ja turvallisuutta koskevista vaatimuksista. Alustatyötä tekevien henkilötietojen suojaa vahvistettaisiin tietosuoja-asetusta täydentävällä sääntelyllä.

Alustatyötä tekevien oikeuksien tehostamiseksi säädettäisiin vastatoimien kiellosta sekä alustayrityksiä ja välittäjiä koskevista seuraamuksista. Lain noudattamista valvoisi työsuojeluviranomainen ja erikseen määritellyiltä osin tietosuojavaltuutettu.

Direktiivin täytäntöönpano toteutettaisiin lähtökohtaisesti vähimmäisimplementoinnin periaatetta noudattaen. Esityksessä ehdotetaan kuitenkin myös kansallista sääntelyä epäasiallisten sopimusehtojen soveltamisen, pimeän työn sekä harmaan talouden torjumiseksi.

Alustatyölaissa ehdotettujen velvoitteiden täydentämiseksi on tarpeen tehdä muutoksia sakan täytäntöönpanosta annettuun lakiin sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Vaikutukset alustataloudessa työskenteleville henkilöille

Työsuhdeolettama

Työsuhdeolettama kääntää todistustaakan palvelussuhteen muodosta alustatyöntekijältä alustayritykselle, mikä keventää viranomaisprosessia ja tuomioistuinprosessia alustatyöntekijän kannalta, mutta ei suoraan muuta kaikkia oikeussuhteita työsuhdemuotoisiksi. On todennäköistä, että osa alustayrityksistä pyrkii kumoamaan oletteman²⁶.

Työsuhdeolettaman vaikutukset keskittyvät henkilöihin, jotka työskentelevät alustoilla yrittäjinä (erityisesti kuljetuspalveluissa, mutta jossakin määrin myös muissa tehtävissä). Alustatyölain piiriin voidaan lukea myös esim. vuokratyötä välittäviä yrityksiä, mutta vuokratyötä tehdään lähes poikkeuksetta työsuhteessa, joten laki ei toisi tähän muutosta. Työsuhdeolettaman kohderyhmäksi arvioidaan 40 000 alustataloudessa työskentelevää henkilöä, joista 16 000 arvioidaan työskentelevän jossain määrin säännöllisesti ja hyötyvän lakimuutoksesta eniten (ks. kapale 3.4). Komission oletuksen mukaisesti yrittäjinä toimivista 63 % olisi ”väärin” luokiteltuja²⁷, jolloin voidaan arvioida, että säännöllisesti työskentelevistä noin 10 000 alustatyötä tekevällä voisi olla intressi haastaa ammattiasemansa määrittely. Todennäköisesti suurin osa tästä kohdejoukosta ei lähde ammattiasemaansa haastamaan, mutta säädös siitä, että olettamaa työsuhteesta tulee soveltaa myös, jos tuomioistuin tai muu viranomainen on aiemmin

²⁶ Ks. esim. Dolado (2025) Espanjan reformista. Myös Suomessa Wolt on aktiivisesti haastanut viranomaispäätöksiä lähettien ammattiasemasta.

²⁷ Arvio on hyvin karkea ja perustuu alustojen kontrollin asteeseen liittyviin oikeustapauksiin ja skenaariomallinnokseen.

lainvoimaisella päätöksellä tai tuomiolla arvioinut kyseisen alustayrityksen samankaltaisen sopimussuhteen työsuhteeksi, voi nopeuttaa muutosta, kun aiemmat ratkaisut madaltavat kynnystä myöhemmille tapauksille. Alustayritykset voivat myös alkaa ennakoida ratkaisuja ja muuttaa toimintamalliansa ennakoivasti. Säädöksen tarkkoja vaikutuksia on vaikea ennustaa, sillä alustayritysten liiketoimintamalli on hyvin dynaaminen ja markkina muuttuu nopeasti.

Ammattiaseman vaihtuminen toisi alustatyötä tekevät henkilöt palkansaajia koskevan työsuhteturvan piiriin, mukaan lukien työterveys, palkalliset lomat, sairausajan palkka, oikeus työttömyysetuuteen ja eläkekertymään. Myös mahdollisuudet kollektiiviseen järjestäytymiseen ja työehtojen neuvotteluun paranisivat. Työajan seuranta sen sijaan ei tulisi muutosta ja minimi-tuntipalkkaa ei muodostuisi, sillä KHO:n päätöksen mukaan ruokalähettiläisen työn luonne on sellainen, että työaikalakia ei sovelleta koska lähetit voivat itse päättää milloin ja kuinka paljon tekevät töitä²⁸. Yrittäjätösuhteen muuttuminen palkansaajatyösuhteeksi ei siis muuta ongelmaa epävakaasta toimeentulosta siltä osin, kun myös palkansaajat saavat korvauksensa toimittamis-taan lähetyksistä eikä tilausten puutteessa odottamisajalta makseta palkkaa. Komission vaikutusarvion vastaisesti alustatyödirektiivi ei siis toisi läheteille vakaampia ja pidempiä työtunteja eikä palkkaa odotusajalta, vaikka työtä tehtäisiin palkansaajatyösuhteessa. Moni alusta toimii vastaavalla tavalla maksamalla korvauksen suoriteperusteisesti, joten voidaan olettaa, että toimeksiantojen puute säilyy keskeisenä toimeentuloon vaikuttavana ongelmana.

Ammattiaseman muutos ei siis todennäköisesti heijastuisi alustatyötä tekevien ansiotasoon. Komission mikrosimulointiin perustuvassa arvioissa näistä uudelleen luokitelluista henkilöistä 31 prosentilla ansiotaso nousisi, koska heidän ansionsa yrittäjinä on ollut alle minimipalkan. Arvio ei näyttäisi todennäköiseltä Suomen kontekstissa: Woltin vuonna 2025 ottaessa käyttöön mahdollisuuden työskennellä myös palkansaajana, palkansaajien palkkio asettui 65 prosenttiin suhteessa yrittäjinä toimivien palkkioihin, mutta kokonaisuudessaan ansiotaso säilyi suhteellisen samanlaisena ottaen huomioon, että yrittäjänä toimiva kuriiri vastaa itse eläkemaksuistaan, sairaskorvauksestaan, sairauspoissaolopäivistään ja lomapäivistään. Työsuhteessa oleva kuriiri ei voi käyttää sijaista ollessaan sairas eikä saa työskennellä muilla kilpailevilla alustoilla. Sen sijaan hän olisi oikeutettu sairausajan palkkaan. (Nurmi ym. 2026²⁹).

Työsuhteolettama voi ansiotason sijaan vaikuttaa myös tarjolla olevien työmahdollisuuksien määrän vähentymiseen. Kirjallisuudessa vastaavista reformeista havaitaan, että sääntelyn kiristymiseen on myös johtanut yhtiöiden poistumiseen markkinoilta tai palkkiotason noustessa kysynnän vähentymiseen ja kilpailun lisääntymiseen, mikä näkyy työntekijäkohtaisten ansioiden laskuna. Algoritmijohtamisen läpinäkyvyyteen liittyvien hallinnollisten kustannusten vuoksi esityksen odotetaan kokonaisuudessaan lievästi heikentävän alustatyötä tekevien työtuntien määrää ja ansiotasoa (ks. tarkemmin työllisyysvaikutukset 4.2.3).

Työsuhteolettaman voidaan arvioida muuttavan kannusteita työsuhteen merkkien välttelyyn, kun arviossa korostetaan kokonaisuutta ja myös algoritmin kautta tapahtuva työn ohjaus ja valvonta voi vahvistaa olettaman. Viime vuosin alustojen pyrkimys välttää työsuhteolettaman syntymistä ovat johtaneet ruokalähettiläisen aseman heikentymiseen, kun sijaisten käyttöä ei ole haluttu rajoittaa olettaman syntymisen ehkäisemiksi. Tilien jälleenvuokrauksen salliminen on luonut markkinan pimeälle työlle, jonka valvonta on hyvin hankalaa, kun kuljettajat eivät ole suorassa sopimussuhteessa alustayritykseen, vaan yksittäiseen partneriin. Alustayrityksen ei ole

²⁸ KHO:2025:41. Vaikutus on siis erilainen kuin esim. Espanjan Rider's Law, jonka seurauksena kuriirit luokiteltiin palkansaajiksi, joilla oli työvuorot ja kiinteä tuntipalkka (Dolado, 2025).

²⁹ Nurmi, H., Venäläinen, L., Perkiö, M., Atkins, S., Koivusalo, M. & Kokkinen, L. (2026). Finland Stock-Taking Report: Regulating Occupational Safety and Health in the Platform Economy

myöskään kannattanut tarjota kuljettajille taukotiiloja, jotta olettava työn teon tavan määrittämisestä tai välineiden tarjoamisesta ei täytyisi. Työsuhdeolettama siirtää kannusteet pois työsuhteen merkkien välttelystä kohti joko toimintamallin formalisointia tai markkinoilta vetäytymistä, mikä voi parantaa työehtoja mutta samalla vähentää alustatyön tarjontaa. Periaate ulotetaan myös välittäjien kautta työskenteleviin, mikä yhdessä tunnistamisvelvoitteen kanssa heikentää kannusteita pimeällä työllä (ks. myös 4.2.2)

Algoritmihohtaminen

Algoritmihohtamista koskevien säädösten kohderyhmä on arviolta noin 63 000 alustatyötä tekevää henkilöä (ks. kpl 3.4). Kohderyhmä on työsuhdeolettaman kohderyhmää laajempi, koska mukaan kuuluvat mm. osa vuokratyöntekijöinä alustojen kautta työskentelevistä, jotka tyypillisesti ovat työsuhteisia. Säännöllisesti alustojen kautta työskenteleviä on arviolta 21 000.

Kohderyhmässä on erilaisilla alustoilla työtä tekeviä henkilöitä, Algoritmissen johtamisen rajoittamista koskevan sääntelyn vaikutukset riippuvat siitä, millaisia algoritmissen johtamisen käytäntöjä kullakin välittävällä alustalla on tällä hetkellä käytössä. Algoritmihohtamisen käytännöt eroavat eri alustoilla merkittävästi.³⁰

Henkilötietojen käsittelyn rajoitukset automatisoidussa järjestelmässä sekä tietosuojaa koskeva vaikutusten arviointi suojaavat alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilötietoja ja voivat osaltaan vähentää algoritmien käytöstä aiheutuvia syrjiviä käytäntöjä. Trautwein et al.³¹ toteavat, että algoritmit eivät ole neutraaleja, vaan niissä voi olla vinoumia, jotka vaikuttavat esimerkiksi työtehtävään soveltuvien työntekijöiden ranking-listaukseen. Algoritmit voivat olla vinoutuneita siinä, että ne tarkoituksenmukaisesti asettavat tiettyjä ominaisuuksia etusijalle. Vinoumia voi kuitenkin aiheutua myös historiallisesta aineistosta, jonka pohjalta algoritmi toimii. Upwork alustan aineistolla tehdyssä tutkimuksessa, jossa oli mukana 44 000 freelance-työntekijää, Trautwein et al. havaitsivat, että työtehtävien määrä erosi selvästi freelancereiden sukupuolen, etnisen taustan ja iän mukaan siitä huolimatta, että heidän demografiset tietonsa eivät olleet avoimesti saatavilla. Upwork alustan julkisesti saatavissa tiedoissa oli mukana freelancereiden profiilikuvat, jotka voivat tietoisesti tai tiedostamattomasti vaikuttaa asiakkaan päätökseen siitä, kuka työhön valitaan. Algoritmissa saadut toimeksiannot puolestaan edesauttavat töiden saantia jatkossa, jolloin algoritmi vahvistaa aiemmasta ihmisen toiminnasta syntyvää vinoumaa.³²

Tietojenantovelvollisuus automatisoiduista järjestelmistä lisää algoritmihohtamisen läpinäkyvyyttä, mikä puolestaan antaa vaikutusmahdollisuuksia työhön. Pohjoismaisen ministerineuvoston teettämän tutkimuksen mukaan³³ työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat tärkeä

³⁰ Immonen, J. (2023). HRM models of online labor platforms: Strategies of market and corporate logics, *Front. Sociol.* 7:980301. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.980301>

³¹ Trautwein, Y., Zechiel, F., Coussemont, K., Meire, M. & Büttgen, M. (2025). Opening the ‘black box’ of HRM algorithmic biases – How hiring practices induce discrimination on freelancing platforms. *Journal of Business Research* 192 (2025) 115298

³² Trautwein, Y., Zechiel, F., Coussemont, K., Meire, M. & Büttgen, M. (2025). Opening the ‘black box’ of HRM algorithmic biases – How hiring practices induce discrimination on freelancing platforms. *Journal of Business Research* 192 (2025) 115298.

³³ Seppänen, L. (2024). Transparency and platform workers’ autonomy. Teoksessa S. M. N. Oppegaard (Eds.) *The working environment of the future. Digitalization and OSH challenges in the Nordics*. TemaNord 2024:531. <https://pub.norden.org/temanord2024-531/>

tekijä, kun tarkastellaan uusien teknologioiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen. Yksi vaikutusmahdollisuuksia alustatyössä keskeisesti määrittävä tekijä on juuri läpinäkyvyys. Jotta alustatyöntekijän vaikutusmahdollisuudet voisivat toteutua, alustatyöntekijöiden pitäisi esimerkiksi tietää, miten alusta yhdistää töitä ja työntekijöitä, miten työntekijöitä arvioidaan, pisteytetään ja laitetaan paremmuusjärjestykseen sekä mikä on kysyntätilanne heidän työlleen. Läpinäkyvyys voi myös olla liiallista, jolloin tietoa on tarjolla niin paljon, että olennaisen erottaminen vaikeutuu. Vähäinen läpinäkyvyys algoritmisessa johtamisessa yhdistettynä alustatyöntekijöiden väliseen kilpailuun työkeikoista voi johtaa hätäiseen toimintaan ja pitkiin työtunteihin, jotka lisäävät työterveys- ja turvallisuusriskejä. Samassa tutkimuksessa muistutetaan, että läpinäkyvyys ei poista muita alustatyön työturvallisuus- ja terveysriskejä, kuten toimeentulon epävarmuutta sekä arviointi- ja pisteytysjärjestelmien aiheuttamaa painetta. Läpinäkyvyyttä lisäämällä ei myöskään paranneta fyysistä työympäristöä. Pohjoismaisen ministerineuvoston teettämässä tutkimuksessa³⁴ todetaan, että alustan toimintalogiikan ja algoritmisen johtamisen läpinäkyvyys voi siis antaa alustatyöntekijöille lisää mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Alustan toimintalogiikan ja algoritmisen johtamisen läpinäkyvyys voi auttaa alustatyöntekijöitä tekemään tietoon perustuvia päätöksiä työhönsä ja siitä saatavaan toimeentuloonsa liittyen sekä lisätä reiluuden kokemusta. Tietojen hyödyntäminen vaatii alustatyöntekijöiltä kuitenkin aikaa ja vaivaa sekä osaamista. Yhdysvaltalaisen 621 Uber-kuljettajan vastauksiin perustuvan kyselytutkimuksen³⁵ mukaan kuljettajat kokivat algoritmijohtamisessa olevan sekä hyviä että huonoja puolia. Algoritmit aiheuttivat paitsi stressiä, ne myös auttoivat kuljettajia parantamaan työsuoritustaan. Sen sijaan algoritmien läpinäkyvyys ei Uber-kuljettajilla systemaattisesti lisännyt myönteisiä vaikutuksia. Tutkimuksessa esitetään, että läpinäkyvyyden lisääminen voi olla tärkeä asia osalle työntekijöistä, mutta joillekin se voi olla merkityksetöntä; varsinkin matalan osaamistason töissä ja työaikapaineen ollessa korkea läpinäkyvyyden hyödyt ovat vaikeammin saavutettavissa.

Tietojenantovelvollisuus automatisoiduista järjestelmistä antaa alustatyöntekijöille ja muille alustatyötä tekeville henkilöille sekä alustatyöntekijöiden edustajille tietoa itse automaattisten päätöksentekojärjestelmien olemassaolosta, mutta myös muun muassa niissä seurattavista tiedoista ja seurannan tarkoituksista, automaattisten päätöksentekojärjestelmien tekemistä tai tukemista päätöksistä ja päätösten parametreista. Parhaimmillaan tiedot edistävät alustatyötä tekevien oikeuksien toteutumista ja heidän aktiivista toimijuuttaan. Tietojen ymmärtäminen sekä niiden tulkinta ja käyttäminen omassa työssä ja omien oikeuksien toteutumisen kannalta vaatii kuitenkin osaamista ja perehtymistä. Silläkin on merkitystä, missä muodossa alustayritys antaa tiedot. Edellä kuvattiin, että liiallinen läpinäkyvyys voi toisaalta vaikeuttaa olennaisten tietojen tunnistamista.

Saksalaistutkimuksen³⁶ mukaan alustatyöntekijöiden edustuksellisuus ja kollektiivinen neuvottelu toteutuvat Saksassa käytännössä heikosti, vaikka institutionaaliset edellytykset ovat olemassa. Vain kahdella kymmenestä tutkitusta alustasta oli käytössä mekanismeja, jotka mahdollistivat työntekijöiden kollektiivisen äänen kuulumisen ja edustuksellisen neuvottelun. Kymmenestä alustasta kuuden työntekijät olivat työsuhteessa. Muun muassa työn hajautuneisuus,

³⁴ Seppänen, L. (2024). Transparency and platform workers' autonomy. Teoksessa S. M. N. Oppegaard (Eds.) The working environment of the future. Digitalization and OSH challenges in the Nordics. TemaNord 2024:531. <https://pub.norden.org/temanord2024-531/>

³⁵ W. Alec Cram, Martin Wiener, Monideepa Tarafdar & Alexander Benlian (2022) Examining the Impact of Algorithmic Control on Uber Drivers' Technostress, Journal of Management Information Systems, 39:2, 426-453, DOI: 10.1080/07421222.2022.2063556

³⁶ Ferrari, F., Bertolini, A., Borkert, M. & Graham, M. The German platform economy: strict regulations but unfair standards? Digital Geography 6 (2024) 100084.

yksintyöskentely, suorittajien keskinäinen kilpailu sekä alihankkijoiden käyttö ja epäselvät työsuhteet vaikeuttavat alustatyöntekijöiden keskinäistä verkostoitumista ja kollektiivisista toimintaa. Edustuksellisuus rakentuu usein epävirallisten kanavien varaan, kuten sosiaalisen median ryhmiin. Suomessa alustatyöntekijöiden järjestäytymistä ei ole juurikaan tutkittu.

Laissa säädetään alustayrityksen velvollisuuksista työehtoihin ja -oloihin liittyvien tietojen antamisesta viranomaisille ja alustatyötä tekevien henkilöiden edustajille. Lisäksi alustayrityksen on tarjottava alustatyöntekijöille ja muille alustatyötä tekeville henkilöille yksityinen ja suojattu sähköinen keskustelukanava, joka mahdollistaa alustatyötä tekevien keskinäisen yhteydenpidon sekä yhteydenpidon alustatyötä tekevien henkilöiden edustajiin. Velvollisuudet edesauttavat alustatyöntekijöiden keskinäistä yhteydenpitoa sekä antavat heille mahdollisuuden saada tukea omien työehtojensa valvontaan ja neuvottelemiseen.

Laajan kansainvälisen algoritmijohtamista käsittelevän tutkimuskatsauksen tiivistelmässä³⁷ korostetaan, että vaikka algoritmisella johtamisella voi olla sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia, empiiriset tutkimustulokset myönteisistä vaikutuksista ovat vielä vähäisiä. Sen sijaan kielteisiä vaikutuksia on tutkimuksissa löydetty enemmän, niitä ovat muun muassa työaikapaine, epäsäännölliset ja vaikeasti ennustettavissa olevat työajat, heikentyneet vaikutusmahdollisuudet sekä sosiaalinen eristäytyneisyys. Samassa katsauksessa korostetaan, että kielteisiä vaikutuksia voidaan tasapainottaa työntekijöiden osallistumisen sekä läpinäkyvyyden keinoin. Algoritmisen johtamisen vaikutukset riippuvat pitkälti johdon tekemistä valinnoista sekä laajemmasta organisaatiokontekstista. Myös ohjelmistokehittäjät ovat tärkeä sidosryhmä. Työntekijöiden kollektiivisen järjestäytymisen keinoin on onnistuttu neuvottelemaan rajoja algoritmien tuomalle kontrollille, ja suojaamaan työntekijöiden yksityisyyttä ja vaikutusmahdollisuuksia. Työntekijöitä osallistavin menetelmin, yhdessä sopimalla ja yhdessä suunnittelemalla, voidaan lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa algoritmisen johtamisen käyttöön, mikä lisää työntekijöiden autonomiaa ja luottamusta. Samalla on tärkeää, että algoritmijohtaminen sisältyy työterveys- ja turvallisuusriskien hallintaan ja ehkäisyyn.

Alustatyölaki täsmentäisi työnantajana toimivan alustayrityksen työturvallisuusvelvoitteita algoritmijohtamisen näkökulmasta ja selkeyttäisi sitä, miten automatisoitujen päätöksenteko- ja seurantajärjestelmien vaikutukset on otettava huomioon työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden varmistamisessa. Nykytilaan verrattuna sääntely tekisi näkyväksi sen, että tällaiset järjestelmät ovat keskeinen osa työolosuhteita alustatyössä ja että niiden vaikutukset voivat kohdistua suoraan työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Sääntelyn täsmentäminen voisi edistää työturvallisuusvelvoitteiden parempaa tunnistamista ja noudattamista, millä olisi myönteinen vaikutus työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen.

Kielto käyttää järjestelmiä työntekijälle kohtuutonta painetta aiheuttavalla tavalla kohdistuu algoritmijohtamisen keskeisiin riiksitekijöihin, kuten työtahtiin ja jatkuvaan seurantaan. Säännöksellä voidaan arvioida olevan myönteinen vaikutus erityisesti psykososiaalisen kuormituksen vähentämiseen.

³⁷ Bowler, M., Lahti, H., Jelenko, M., Buresti, G & Valtonen, T. (2026). Algorithmic management and psychosocial risks at work: An emerging occupational safety and health challenge. (Editorial) *Scand J Work Environ Health* 2026;52(1):1-5
<https://doi.org/10.5271/sjweh.4270>

Velvollisuus tunnistaa ja arvioida automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät konkretisoisi työturvallisuuslain 10 §:ssä säädettyä yleistä vaarojen arviointivelvollisuutta algoritmijohtamisen osalta. Se, että nämä tekijät tunnistetaan nimenomaisesti osaksi riskien arviointia, voi parantaa niiden järjestelmällistä huomioimista. Nimenomainen velvollisuus arvioida suojatoimien riittävyyttä voi vaikuttaa siihen, että kehitetään järjestelmiä niin, että ne tukevat työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä eivätkä ainoastaan työn tehokkuutta. Velvollisuus toteuttaa riskien arvioinnin perusteella tarvittavat toimenpiteet automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvien riskien välttämiseksi ja vähentämiseksi vahvistaisi ennaltaehkäisevää työsuojelua ja konkretisoisi työnantajan velvollisuuksia. Toimenpiteet voivat kohdistua esimerkiksi työtah- tia ja aikapainetta määrittäviin algoritmisiin parametreihin, seurannan laajuuteen, automaattisiin seuraamusmekanismeihin sekä taukojen toteutumiseen. Säännöksellä voidaan arvioida olevan myönteinen vaikutus työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen, koska se velvoittaa puuttu- maan niihin algoritmijohtamisen tekijöihin, jotka aiheuttavat riskejä alustatyöntekijöiden tur- vallisuudelle ja terveydelle.

Ilmoituskanavaa koskeva velvoite parantaisi työntekijöiden mahdollisuuksia tuoda esiin työssä tai työolosuhteissa ilmeneviä epäkohtia kuten väkivallan uhkaa, häirintää tai työturvallisuus- puutteita. Alustatyössä työntekijät työskentelevät usein fyysisesti hajautuneesti ilman yhteistä työpaikkaa, minkä vuoksi ilmoituskanavan merkitys korostuu. Velvoite voi parantaa epäkohtien havaitsemista ja niihin puuttumista.

Laissa säädettävä alustayrityksen myötävaikutusvelvollisuus on keskeinen työntekijöiden tur- vallisuuden ja terveyden kannalta tilanteissa, joissa työnantajana toimii välittäjä. Välittäjällä ei välttämättä ole tosiasiallista mahdollisuutta vaikuttaa alustayrityksen hallinnoimiin järjestel- miin, vaikka niiden vaikutus työolosuhteisiin on merkittävä. Velvoite antaa välittäjälle tarvitta- vat tiedot sekä toteuttaa järjestelmiin kohdistuvat toimenpiteet varmistaa, että riskien hallintaan osallistuvat ne toimijat, joilla on tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa haitta- ja vaaratekijöihin.

Ehdotetulla sääntelyllä voidaan arvioida olevan pieni myönteinen vaikutus myös fyysiseen tur- vallisuuteen. Algoritmijohtaminen voi lisätä työtah- tia ja aikapainetta, mikä voi johtaa turvalli- suutta heikentäviin toimintatapoihin kuten riskinottoon liikkuvassa työssä. Kun tällaisiin teki- jöihin puututaan riskien arvioinnin ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden avulla, voidaan myös tapaturmariskejä vähentää.

Vaikutusten merkittävyys riippuu kuitenkin siitä, missä määrin ehdotetut velvoitteet johtavat käytännön muutoksiin järjestelmien käytössä. Mikäli riskien arviointi ja sen perusteella toteu- tettavat toimenpiteet kohdistuvat konkreettisesti järjestelmien toimintaan ja työn järjestämiseen, vaikutukset voivat olla merkittäviä erityisesti psykososiaalisen kuormituksen ja siihen liittyvien terveyshaittojen vähentämisessä.

Kokonaisuutena ehdotetun sääntelyn voidaan arvioida parantavan alustatyöntekijöiden turval- lisuutta ja terveyttä täsmentämällä alustayrityksen ja välittäjän velvollisuuksia algoritmijohta- misen osalta sekä kohdistamalla työsuojelutoimenpiteitä erityisesti niihin alustatyön piirteisiin, joihin liittyy tutkimusnäytön perusteella merkittäviä riskejä. Sääntely täydentää voimassa ole- vaa työturvallisuuslainsäädäntöä tuomalla esiin algoritmijohtamisen riskitekijät ja kohdenta- malla työsuojelutoimenpiteitä näihin riskeihin.

4.2.2 Perus- ja ihmisoikeusvaikutukset

Ehdotetulla lailla arvioidaan olevan myönteisiä vaikutuksia alustatyötä tekevien henkilöiden asemaan. Sääntelyn tavoitteena on parantaa alustatyötä tekevien henkilöiden työoloja, oikeus- asemaa ja oikeussuojan tehokkuutta erityisesti tilanteissa, joissa heidän ammattiasemansa on

epäselvä. Työsuhdeolettamaa koskevien säännösten arvioidaan edistävän työsuhteisten tilanteiden tunnistamista ja vähentävän virheellistä luokittelua itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi. Tämä parantaa työntekijöiden pääsyä työoikeudellisen ja sosiaaliturvaa koskevan suojan piiriin sekä vahvistaa työmarkkinoiden tasapuolisia toimintaedellytyksiä.

Alustatyölailla olisi myös vaikutuksia oikeussuojan saatavuuteen ja tehokkuuteen. Kanteluihin ja oikeuksien käyttämiseen liittyvä suoja epäsuotuisalta kohtelulta vahvistaa perustuslain 21 §:ssä turvattua oikeutta oikeusturvaan. Mahdollisuus vedota työsuhdeolettamaan ja siihen liittyvä todistustaakan jakautuminen voivat käytännössä helpottaa oikeuksien toteuttamista erityisesti alustatyöntekijöiden kannalta, joiden asema suhteessa työn teettäjään on usein epäsymmetrinen. Algoritmijohtamista koskevat alustayrityksen velvollisuudet avoimuutta ja valvontaa koskien edistävät alustatyötä tekevien oikeusvarmuutta ja ehkäisevät epäasiallisia käytänteitä.

Kriminaalipoliittisesta näkökulmasta direktiivin täytäntöönpanolla on merkitystä myös työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan torjunnassa. Epäselvät ja monitasoiset sopimusjärjestelyt sekä työntekijän aseman virheellinen luokittelu voivat joissakin tilanteissa mahdollistaa hyväksikäyttörakenteiden syntymistä tai vaikeuttaa niiden havaitsemista. Työsuhteen tunnistamista koskevien säännösten täsmentyminen sekä velvoitteiden kohdentuminen selkeämmin tosiasiallista määräysvaltaa käyttävään toimijaan parantavat viranomaisten mahdollisuuksia puuttua väärinkäytöksiin. Samalla ne tukevat rikosoikeudellista järjestelmää mahdollisten ihmiskauppa- ja työperäistä hyväksikäyttöä koskevien rikosten ennaltaehkäisyssä ja selvittämisessä.

Kokonaisuutena arvioiden direktiivin täytäntöönpano edistää alustatalouden läpinäkyvyyttä, vahvistaa työntekijöiden oikeuksia ja tukee perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista alustataloudessa. Samalla se luo edellytyksiä harmaan talouden torjunnalle sekä reilun kilpailun toteutumiselle.

4.2.3 Työllisyysvaikutukset, julkinen talous

Komissio arvioi alustatyödirektiivin vaikutusarvioissa³⁸, että 1,7–4,1 miljoonaa henkilöä luokitellaan uudelleen työntekijöiksi, jonka myötä heidän tulonsa kasvavat jopa 484 miljoonaa euroa vuodessa ja he saavat kansallisen työlain säädännön mukaiset oikeudet ja suojelun. Samalla jäsenvaltioiden tulot (sosiaaliturvamaksuna ja veroina) kasvavat jopa neljä miljardia euroa vuodessa. Komission arviot perustuvat osittain oletukseen, että uudelleenluokittelu kasvattaa maksupohjaa ilman merkittäviä vaikutuksia työllisyyteen tai työpanokseen ja kansallisen tarkastelun perusteella Suomen osalta tämä on yliarvio. Kappaleessa 4.2.1 arvioidaan, että työsuhdeolettaman vaikutus alustatyötä tekevien ansioihin voi jäädä maltilliseksi ja eikä palkattomiin odotusaikoihin odoteta muutoksia. Näin ollen sosiaaliturvamaksujen ja verokertymän merkittävä kasvu ei ole todennäköistä.

Työsuhdeolettaman vaikutus julkisiin tuloihin riippuu myös siitä, muuttaako uudelleenluokittelu työsuhteiden kokonaismäärää vai ainoastaan maksujen kohdentumista. Mikäli kyse on pääasiassa maksujen siirtymisestä työnsuorittajalta alustayritykselle, vaikutus julkiseen talouteen jää vähäiseksi. Tuloja voi kuitenkin lisätä se, että yrittäjien maksupohjana käytetty YEL-työtulo on usein alempi kuin palkansaajien vakuuttamis pohja. Toisaalta mahdolliset negatiiviset

³⁸ EC (2021). Commission staff working document. Impact assessment report. Bryssels, 9.12.2021. SWD(2021)396 final; EC(2021). Komission yksiköiden valmisteluasiakirja. Tiivistelmä vaikutustenarvioinnista. Bryssel, 9.12.2021. SWD (2021) 397)

vaikutukset työllisyyteen ja työpanokseen (alla tarkemmin) voivat osin tai kokonaan kumota tämän vaikutuksen.

Hallinnollisten velvoitteiden kasvu (ks. kpl 4.2.5) lisää alustayritysten kustannuksia noin 0,5–1 % suhteessa liikevaihtoon. Siltä osin, kun nousevat kustannukset siirtyvät hintoihin, ne myös vähentävät palvelun kysyntää, mikä vähentää keikkojen määrää (Hall, Horton & Knoepfle, 2023³⁹). Näin ollen esityksellä todennäköisesti on työtunteja vähentävä vaikutus.

Siltä osin, kun vaikutuksia myös ansiotason nousuun nähtäisiin, saatavilla oleva tutkimuskirjallisuus viittaa myös palkkiotason nousun heikentävän työllisyyttä. Suora empiirinen evidenssi työsuhteolettaman kaltaisten reformien vaikutuksista työllisyyteen on niukkaa, mutta saatavilla olevat tutkimukset viittaavat siihen, että tällaiset reformit vähentävät alustatyön määrää ja muuttavat työn organisointia. Espanjan ns. Riders' Law siirsi alustakuljettajia kohti työsuhdetta ja lisäsi työnantajavelvoitteita. Reformi nosti osalla alustoista kustannuksia ja hintoja, mikä heikensi kysyntää ja vähensi toteutuneiden keikkojen määrää. Samalla keikkapalkkioiden nousu houkutteli lisää kuljettajia alalle, vähentyneet keikat jakautuivat kasvaneelle kuljettajien joukolle. Näiden yhteisvaikutuksena keikkojen määrä per kuljettaja vähenivät. Työllisten määrä ei laskenut samassa suhteessa, sillä moni jatkoi alustatyötä, vaikka keikat vähenivätkin. (Dolado et al. 2025.⁴⁰) Myös Indonesiassa vähimmäishintojen käyttöönotto nosti kuljetuksesta saatua palkkiota, mutta kokonaisansiot eivät nousseet, koska kohonneet palkkiot houkuttelivat lisää kuljettajia, jolloin kuljetusten välinen odotusaika kasvoi (Nakamura & Siregar, 2023⁴¹). Tulokset ovat saman suuntaisia myös NewYorkissa, mutta rajoittamalla uusien kuljettajien määrää ansiotasoa pystyttiin parantamaan (Asadpour, Lobel ja van Ryzin 2022⁴²). Myös digitaalisten alustojen minimipalkkakokeet osoittavat, että minimipalkan käyttöönotto nosti palkkoja mutta vähensi rekrytointia ja varsinkin työtunteja (Horton 2025⁴³). Työmahdollisuuksien vähenemisestä kärsivät erityisesti vähiten tuottavat työntekijät.

Ansioiden nostaminen alustoilla on vaikeaa, koska toimintalogiikka perustuu avoimeen rekrytointiin, jolloin kasvavat palkkiot houkuttelevat lisää työntekijöitä (tai pidempiä työaikoja), mikä vähentää keikkojen määrää per työntekijä. Nousevat kustannukset myös vähentävät palvelun kysyntää, mikä niin ikään vähentää keikkojen määrää (Hall, Horton & Knoepfle, 2023⁴⁴).

Algoritmijohtamisen läpinäkyvyyttä lisäävien vaatimusten vaikutukset työllisyyteen voi tulkita myös vasten tutkimustuloksia kohtaannon parantamisesta. Tutkimuskirjallisuus viittaa siihen,

³⁹ Hall, J., Horton, J. & Knoepfle, D. (2023). Ride-Sharing Markets Re-Equilibrate NBER Working Paper No. 30883 February 2023. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30883/w30883.pdf. Ks. myös Stanton, C. & Thomas, C. (2025). Who benefits from online gig economy platforms? *American Economic Review*, 115(6), 1857 - 1895. <https://doi.org/10.1257/aer.20221189>

⁴⁰ Dolado, J. J., et al. (2025). Riders on the Storm, IZA Discussion Papers, No. 17740, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/314637/1/dp17740.pdf>

⁴¹ Nakamura & Siregar (2023). Chapter 1: Distributional and Productivity Implications of Regulating Casual Labor—Evidence from Ridesharing in Indonesia. Dissertation. University of California.

⁴² Asadpour, A., Lobel, I. & van Ryzin, G. (2022). Minimum Earnings Regulation and the Stability of Marketplaces. <https://ssrn.com/abstract=3502607> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3502607>

⁴³ Horton, J. 2025. "Price Floors and Employer Preferences: Evidence from a Minimum Wage Experiment." *American Economic Review* 115 (1): 117–46.

⁴⁴ Hall, J., Horton, J. & Knoepfle, D. (2023). Ride-Sharing Markets Re-Equilibrate NBER Working Paper No. 30883 February 2023. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30883/w30883.pdf. Ks. myös Stanton, C. & Thomas, C. (2025). Who benefits from online gig economy platforms? *American Economic Review*, 115(6), 1857 - 1895. <https://doi.org/10.1257/aer.20221189>

että työntekijöiden ja työnantajien välisten preferenssien ja palkkatietojen lisääntynyt saatavuus voi parantaa työvoiman kohdentumista ja lisätä työpanosta (Horton ym. 2024⁴⁵). Läpinäkyvyysvelvoitteista algoritmien toimintalogiikan avaamisen voisi ajatella sivuavan tätä mekanismia siltä osin, että se vaikuttaa työntekijöiden käyttäytymiseen ja voi siten marginaalisesti parantaa työn kohdentumista. Esimerkiksi työntekijä voi oppia hakeutumaan korkean kysynnän alueille lisätäkseen todennäköisyyttä saada keikkoja. Kuitenkin tutkimuskirjallisuus viittaa siihen, että työn kohdentumisen tehokkuus alustamarkkinoilla voidaan parantaa tehokkaammin algoritmin kehittämisellä, jolloin siitä tulee monimutkaisempi ja vaikeammin ymmärrettävä, mutta keikkojen välittyessä tehokkaammin työntekijöiden tuottavuus kasvaa. Esimerkiksi Krishnan ym. (2022⁴⁶) osoittavat, että kuljetusalustoilla tuottavuutta voidaan lisätä merkittävästi muuttamalla keikkojen allokointia ilman muutoksia työvoiman määrään tai kysyntään. Voidaan siten arvioida, että läpinäkyvyysvelvoite ei todennäköisesti merkittävästi paranna työntekijöiden käyttäytymistä koko järjestelmän tasolla, ja vaikutus voi jäädä rajalliseksi tai jopa olla negatiivinen, mikäli hallinnolliset velvoitteet hidastavat algoritmien kehittämistä ja siten kohtaannon optimoimista.

Kokonaisuudessaan tutkimuskirjallisuus viittaa siis työllisyyttä työtunteja, tai ansioita heikentäviin vaikutuksiin, mutta tuloksiin vaikuttaa mm. uusien kuljettajien määrän rajaaminen. Alustatalouden kentän ollessa dynaaminen ja nopeasti muuttuva, on vaikutuksia kuitenkin vaikea arvioida tarkasti.

4.2.4 Kuluttajille

Algoritmijohtamisen läpinäkyvyyteen liittyvät velvoitteet tuottavat alustayrityksille merkittäviä kustannuksia ja pieniä kustannuksia voi syntyä myös työsuhdeolettaman aiheuttamista muutoksista henkilöstökustannuksiin (ks. kpl 4.2.5). Alustoja käyttävät yritykset ja kuluttajat saattavat joutua vastaamaan osasta näistä kustannuksista, riippuen siitä, päättävätkö alustat siirtää ne eteenpäin kolmansille osapuolille ja millä tavoin. Alustayritysten kasvavat kustannukset voivat vaikuttaa myös alustojen ja muiden yritysten väliseen kilpailuasetelmaan ja hidastaa digitalisaatiota, tai vaihtoehtoisesti vähentää alustojen välistä kilpailua, mikä voi heijastua kuluttajille korkeampina hintoina tai palvelujen digitaalisuuden kehittymisen hidastumisena.

4.2.5 Yritysvaikutukset

Hallinnollinen ja sääntelytaakka

Alustatyölain velvoitteet algoritmijohtamisen läpinäkyvyyden lisäämiseksi tuottavat alustayrityksille arviolta 4 miljoonan euron kertakustannuksen ja 2,7 miljoonan euron vuosittain toistuvan kustannuksen (Taulukko alla). Sääntely on kokonaisuudessaan EU-sääntelyä. Komissio arvioi alustatyödirektiivin vaikutusarvioissa⁴⁷, että kustannukset olisivat vähäiset, mutta kansallisen tarkastelun perusteella tämä on aliarvio.

⁴⁵ Horton, J., Johari, R. & Kircher, P. (2024), Sorting through Cheap Talk: Theory and Evidence from a Labor Market, *IZA DP No. 17052*.

⁴⁶ Krishnan, V., Iglesias, R., Martin, S., Wang, S., Pattabhiraman, V. & Van Ryzin, G. (2022). [Solving the Ride-Sharing Productivity Paradox: Priority Dispatch and Optimal Priority Sets](#), *Interfaces, INFORMS*, vol. 52(5), pages 433-445, September.

⁴⁷ EC (2021). Commission staff working document. Impact assessment report. Bryssels, 9.12.2021. SWD(2021)396 final; EC(2021). Komission yksiköiden valmisteluasiakirja. Tiivistelmä vaikutustenarvioinnista. Bryssel, 9.12.2021. SWD (2021) 397)

Pienelle alustalle, jolla on yksinkertainen automaattinen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmä, kustannukseksi arvioidaan noin 61 800 euron kertakustannus ja 21 700 euron vuosittainen kustannus. Isolla alustalla, jolla on monimutkainen automaattinen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmä, investointikustannus nousee 308 000 euroon ja vuosittainen käyttökustannus 243 000 euroon.

		Suuret alustat, joilla monimutkainen automaattinen päätöksenteko- ja seurantajärjestelmä (n~10)				Pienet alustat, joilla yksinkertainen automaattinen päätöksenteko- ja seurantajärjestelmä (n~20)				Alustat yhteensä	
		Alustat yht.		Per alusta		Alustat yht.		Per alusta			
		Kertakustannus	Toistuvat kst	Kertakustannus	Toistuvat kst	Kertakustannus	Toistuvat kst	Kertakustannus	Toistuvat kst	Kertakustannus	Toistuvat kst
		nykyraha	nykyraha	nykyraha	nykyraha	nykyraha	nykyraha	nykyraha	nykyraha	nykyraha	nykyraha
Pykälä	Velvoitteen nimi	ssa	ssa	ssa	ssa vuosittain	ssa	ssa	ssa	ssa vuosittain	ssa	ssa vuosittain
	6 Rajoitukset henkilötietojen käsittelyssä	55 000	126 000	17 700	40 500	11 000	0	590	0	66 000	126 000
	7 Tietosuojavaihtokustusten arviointi	222 000	155 000	23 600	16 500	56 000	41 000	3 000	2 200	278 000	196 000
	8 Lapinäkyyvyys	167 000	15 000	17 700	1 600	34 000	7 000	1 800	360	201 000	22 000
	9 Oikeus siirtää tietoja	630 000	302 000	67 000	32 100	237 000	78 000	12 400	4 100	867 000	380 000
10, 15	Automatisoidun päätöksenteon vaikutusten arviointi	200 000	249 000	21 300	26 500	0	118 000	0	6 200	200 000	367 000
	Vaatusim ihminen osallisuudesta tilien										
11,13,14	rajoittamista koskeviin päätöksiin ja oikeus päätösten arviointiin	306 000	69 000	32 600	7 300	311 000	40 000	16 300	2 100	617 000	109 000
12, 14, 15	Ihminen antama selvitys	430 000	261 000	45 800	27 700	11 000	38 000	590	2 000	441 000	299 000
	16 Terveys ja turvallisuus	111 000	245 000	11 800	26 100	169 000	21 000	8 900	1 100	280 000	266 000
	17 Tiedottaminen ja kuuleminen	0	39 000	0	4 200	0	24 000	0	1 200	0	63 000
20, 21	Tietojen antaminen viranomaisille	333 000	34 000	35 400	3 600	338 000	34 000	17 700	1 800	671 000	68 000
22	Viestintäkanavat	333 000	292 000	35 400	28 800	11 000	14 000	590	720	344 000	306 000
	Velvoitteet yhteensä	2 900 000	1 770 000	297 000	188 000	1 180 000	415 000	61 800	21 700	4 080 000	2 185 000

Algoritmijohtamisen velvoitteet edellyttävät, että alustan on pystyttävä tunnistamaan ja analysoimaan seuranta- ja päätöksentekojärjestelmässä tehdyt päätökset ja niihin vaikuttavat tiedot sekä tuottamaan tästä tiedosta ymmärrettäviä raportteja. Kustannuksia syntyy erityisesti suurilla alustoilla, joissa tietoa syntyy useista eri lähteistä ja päätöksenteko on monimutkaista. Investointikustannukset syntyvät esimerkiksi siitä, että rakennetaan yhtenäinen tietomalli, otetaan käyttöön päätöslokit ja kehitetään rajapinnat, joiden kautta tietoja voidaan luovuttaa työntekijöille tai viranomaisille. Näiden järjestelmien ylläpito aiheuttaa lisäksi jatkuvaa mutta selvästi pienempää vuosittaista ylläpitotyötä. Suurimmat kustannukset syntyvät alustatyötä tekevien oikeudesta saada kaikki tehdyn työn kautta kertyneet henkilötiedot siirrettyä toiseen järjestelmään (9 §), mikä edellyttää mm. tietojen määrittelyä ja arkistointia, tietosuojaratkaisuja sekä tietojen siirtämistä helpottavien välineiden luomisista. Algoritmien valvonta ja päätösten perustelu jakautuu useaan eri pykälään (10-16 §), mutta yhteenlaskettuna muodostaa merkittävän

kokonaisuuden, jossa järjestelmästä täytyy tunnistaa ja tallentaa päätökset sekä niihin vaikuttaneet tiedot, joista sitten tuotetaan joko järjestelmätason analyysia tai selvitetään yksittäisten päätösten perusteita. Merkittäviä kustannuksia tuottaa myös viranomaisia (ja työntekijöiden edustajia) varten ohjelmoitavat raportit (20, 21 §). Velvoite yksityisen ja suojatun viestintäkanavan tarjoamisesta alustatyötä tekeville (22 §) voi pienellä alustalla olla hyvinkin edullinen, jos käyttäjiä on vähän, moderointitarvetta ei synny ja käyttöoikeuksien hallinta voidaan tehdä käsityönä. Suurella alustalla tästä voi kuitenkin syntyä merkittäviä kustannuksia, sillä käyttäjien suuri määrä ja vaihtuvuus edellyttävät tehokasta käyttöoikeuksien hallintaa, moderointia sekä kehittyneempää sovellusta, jotta tuhansien henkilöiden jäsentynyt keskustelu on mahdollista. Vuosittainen lisenssimaksu on arvioitu (kymmeninen) tuhansien käyttäjien alustalle olevan noin 30 000 euroa. Lisäksi moderointi voi tuottaa arviolta 20 henkilötyöpäivän edestä kustannuksia.

Toinen vuosittain toistuva kustannuserä liittyy ihmisten tekemään analyysiin ja pyyntöihin vastaamiseen. Henkilötietojen käytön rajauksiin liittyy (6 §) liittyy potentiaalisesti suuria kustannuksia, jos tämä johtaa tietojen käsittelyyn manuaalisesti. Esimerkiksi tulkkaja välittävien alustojen kohdalla murteesta tai alueesta kertovien tietojen käsittely automaattisesti ei välttämättä ole mahdollista, mikäli tiedoilla katsotaan estimoitavan etnisyyttä. Kielto voi johtaa myös manuaalisen käsittelyn sijaan myös palvelun muuttamiseen, jossa välitys perustuisi esimerkiksi pelkästään kieleen. Henkilöllisyyden ja esimerkiksi työlupatietojen käsittely olisi kuitenkin edelleen sallittua myös automaattisesti, mikäli tietoja ei käytetä muuhun tarkoitukseen kuin työnteko-oikeudesta varmistumiseen (ei esim. työtehtävien jakamiseen), joten kustannukset manuaalisesta työstä rajautuvat vain muutamaa yritykseen.

Velvoitteet algoritmien tekemien päätösten valvonnasta (9–16 §) muodostavat merkittäviä kustannuksia varsinkin suuremmissa yrityksissä. Edellä kuvattuja järjestelmiä käyttämään tarvitaan ihmisiä, jotka analysoivat tietoja, kirjoittavat raportteja algoritmien toiminnasta, algoritmijohtamisen vaikutuksista, järjestävät kuulemistilaisuuksia alustatyötä tekevien kanssa, tarkistavat tilejä rajoittavat päätökset ja vastaavat alustatyötä tekevien selvityspyyntöihin ja tietojensiirto pyyntöihin. Jos algoritmi on yksinkertainen ja sitä ei käytetä rajoittavien päätösten tekemiseen, jäävät kustannukset pieniksi, mutta suuremmilla alustoilla tarvitaan arviolta 1,25 henkilötyövuotta näiden velvoitteiden täyttämiseen.

Vaikka on isojen alustojen kustannukset ovat pienempiä suuremmat, on algoritmijohtamisen läpinäkyvyyden velvoitteet ankarampia pienemmille alustoille, sillä alustan kokoon nähden pienten alusten kustannukset ovat yli kaksinkertaiset. Suurella 10 000 käyttäjän alustalla kustannus on arviolta 200 euroa per käyttäjä, tai 0,5 % suhteessa liikevaihtoon. Pienellä 500 käyttäjän alustalla kustannus on arviolta 600 euroa per käyttäjä, tai 1,1 % suhteessa liikevaihtoon.

Henkilöstökustannukset

Työsuhdeolettaman vaikutukset alustayritysten henkilöstökustannuksiin arvioidaan maltillisiksi. Kustannustasoon ei odoteta suuria muutoksia, koska alustatyölaki säilyttää mahdollisuuden maksaa korvaus tehtäväkohtaisesti, eikä tuntipalkkana odotusaika huomioiden. Tämä eroaa komission mikrosimulointiin perustuvasta arvioista, jossa uudelleen luokitelluista henkilöistä 31 prosentilla ansiotaso nousisi, koska heidän ansionsa yrittäjinä on ollut alle minimipalkan ja uudelleen luokittelun jälkeen palkka nousisi minimituntipalkkojen tasolle, mikä tuottaisi erittäin suuria kustannuksia.

Perustuen ruokalähettyyrityksen aiempaan kokeiluun palkansaajatyösuhteesta, voidaan arvioida, että sikäli kun asetus muuttaisi työntekijöiden asemaa yrittäjistä palkansaajiksi, ei muutos todennäköisesti lisäisi alustan henkilöstökustannuksia merkittävästi. Palkansaajatyösuhteesta

alustatyöntekijälle maksettava palkkio todennäköisesti muodostuisi nykyistä yrittäjäpalkkiota pienemmäksi, mutta vastaavasti työn sivukulut siirtyisivät alustayrityksen maksettaviksi. Teknisen laskelman perusteella voi olettaa 14 euron tuntipalkalla palkansaajaehdoilla tehtävän kuriirityön olevan alustayritykselle vähintään yhtä kannattavaa kuin yrittäjäsopimuksella (21 e/h) tehtävä työ.

On mahdollista, että kaikki yrittäjäsopimuksilla toimivat eivät hahmota työn sivukulujen osuutta palkkiostaan⁴⁸, ja tasoltaan alempi palkansaajakorvaus ei houkuttele työvoimaa vastaavalla tavalla. Tutkimusten mukaan alustatyöntekijöiden työn tarjonta reagoi erittäin herkästi korvaustason muutoksiin⁴⁹. Voi siis olla mahdollista, että riittävän työvoiman saannin turvataksaan, alustayrityksille syntyy painetta nostaa palkkiotasoa, mikä voisi lisätä henkilöstökustannuksia jonkin verran.

Työsuhdeolettaman täyttyminen voisi luoda myös työsuojeluun ja -terveyteen liittyviä kustannuksia, kuten taukotiolojen tarjoaminen ja työvälineiden kustantaminen.

4.2.6 Kilpailuvaikutukset

Sääntelyn kilpailuvaikutukset syntyvät ennen kaikkea kustannusten epätasaisesta jakautumisesta eri kokoisten yritysten välillä. Erityisesti algoritmijohtamisen läpinäkyvyyteen liittyvät hallinnolliset velvoitteet aiheuttavat kiinteitä kustannuksia, jotka eivät skaalaudu toiminnan laajuuden mukaan (ks. 4.2.5). Tämän seurauksena pieniin alustoihin kohdistuu suhteellisesti suurempi kustannusrasitus kuin suuriin toimijoihin.

Suhteellisesti suurempi kustannusrasitus voi hidastaa uusien toimijoiden markkinoille tuloa ja rajoittaa pienempien alustojen kasvua. Tämä heikentää markkinoiden uusiutumista ja voi pitkällä aikavälillä vähentää kilpailua⁵⁰. Kilpailun väheneminen voi puolestaan heikentää tuottavuuskehitystä, koska markkinapaine tehokkuuden ja innovaatioiden parantamiseen vähenee⁵¹.

Koska velvoitteet kohdistuvat suhteessa raskaimmin pieniin alustoihin (ks. kpl 4.2.6), sääntely voi pitkällä aikavälillä lisätä keskittymispainetta. Toisaalta alustatyötä tekevien oikeus tietojensa (esim. arvioinnit, tähtiluokitukset) toiselle alustalle voi helpottaa uusien alustojen markkinoille tuloa niillä aloilla, joilla asiakkaiden arvostelut ovat merkittävässä roolissa uusien

⁴⁸ Työtä myös saatetaan tehdä kokonaan pimeänä tai alivakuutettuna. Verottaja tutki Uber-kuljettajien verovelvoitteiden täyttöä Ruotsissa 2016 ja havaitsi puutteita lähes kaikkien tutkittujen kuljettajien osalta. Skatteverket (2017). Slutrapport för kontroll av UberPop-förare inkomstår 2015. Rapportnummer: 430 143376-17/123 | 2017-04-03. <https://www.skatteverket.se/download/18.5c281c7015abec2e20110d7/1490957325343/20170403%20Slutrapport-transport%20av%20privatpersoner.pdf> Ks. myös Yhdysvaltojen osalta Thomas, K. D. (2018). Taxing the gig economy. *University of Pennsylvania Law Review*, 166(6), 1415–1473. <http://www.jstor.org/stable/45154965>.

⁴⁹ ks. kpl 4.2.3

⁵⁰ Chambers, D., McLaughlin, P.A. & Richards, T. Regulation, entrepreneurship, and firm size. *J Regul Econ* **61**, 108–134 (2022). <https://doi.org/10.1007/s11149-022-09446-7>

⁵¹ esim. Aghion, Philippe, Antonin Bergeaud, and John Van Reenen. 2023. "The Impact of Regulation on Innovation." *American Economic Review* 113 (11): 2894–2936; tai Cordes, J., Dudley, S. & Washington, L. (2022). Regulatory Compliance Burdens: Literature Review and Synthesis. The George Washington University Regulatory Studies Center. <https://regulatorystudies.columbian.gwu.edu/sites/g/files/zaxdzs4751/files/2022-10/regulatory-compliance-burdens-litreview-synthesis-finalweb.pdf>; tai Andrews, D., S. Turban and S. Tyros (2026), "Regulatory compliance costs and productivity: New task-based evidence", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1856, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1c1da52e-en>. tai Giuseppe Nicoletti, Stefano Scarpetta, Regulation, productivity and growth: OECD evidence, *Economic Policy*, Volume 18, Issue 36, 1 April 2003, Pages 9–72, <https://doi.org/10.1111/1468-0327.00102>

tilausten saamisessa. Nykyisellään alustan vaihtaminen on alustatyötä tekevälle kallista, mikäli hän joutuu aloittamaan arvioiden keräämisen alusta, mikä tarkoittaa hinnalla kilpailemista, kun laatu osoitetaan arvioilla. Kokonaisuudessaan vaikutukset kilpailuun arvioidaan kuitenkin jäävän maltillisiksi.

Algoritmijohtamisen läpinäkyvyyteen liittyvät velvoitteet lisäävät alustojen kustannuksia arviolta 0,5–1 % suhteessa liikevaihtoon ja lisäksi voi syntyä maltillisia kustannuksia henkilöstökuluina. Kustannus on yritystasolla tuntuva ja voi jossain määrin vaikuttaa alustayritysten ja muiden samoilla toimialoilla toimivien yritysten väliseen kilpailuun, erityisesti jos kustannuksia siirretään hintoihin. Sääntely voi myös hidastaa toimialojen digitalisaatiokehitystä ja tuottavuutta.

Koko kansantalouden tasolla vaikutukset jäävät kuitenkin pieniksi, koska sääntely koskee pientä joukkoa yrityksistä. Toimialatasolla vaikutukset voivat sen sijaan olla nähtävissä, erityisesti jos kilpailu on kovaa ja marginaalit kapeita.

4.2.7 Viranomaisvaikutukset

Työsuojeluviranomainen

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi uusi alustatyölaki. Työsuojeluviranomaisen tehtävät laajenisivat, koska ehdotetun lain noudattamista valvoisi työsuojeluviranomainen lukuun ottamatta 6–15 ja 19 §:iä joiden noudattamista valvoisi tietosuojavaltuutettu. Alustatyölain myötä työsuojeluviranomaiselle olisi tulossa uusia valvontatehtäviä, ja valvonnan piiriin tulisi myös alustayritykset, joissa yrittäjäasemassa olevat henkilöt tekevät alustatyötä. Alustatyölain soveltamisalaan kuuluvien yritysten lukumäärää on vaikea arvioida täsmällisesti, mutta työtä välittäviä alustayrityksiä arvioidaan olevan noin 65. Alustatyötä voidaan tehdä työntekijäasemassa tai yrittäjäasemassa. Voidaan arvioida, että alustatyötä teki Suomessa vuonna 2025 noin 20 000 henkilöä.

Merkittävä muutos työsuojeluviranomaisen valvontaan olisi, että alustatyölain valvonta kohdentuisi myös yrittäjäasemassa olevien oikeuksiin. Yrittäjäasemassa koskevia työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvia asioita olisivat 1. lakiehdotuksen 5 § (alustatyötä tekevän tunnistaminen ja työnteon ehdoista varmistuminen), 20 § (työnteon aloittamista koskeva ilmoitus), 21 § (velvollisuus asettaa olennaiset tiedot saataville), 22 § (viestintäkanava), 23 § (vastatoimien kieltö) ja 24 § (sopimuksen päättämiseen liittyvät erityiset vaatimukset).

Esitys lisäisi jossain määrin työsuojeluviranomaisten tehtäviä. Lain voimaantulon on kuitenkin arvioitu vaikuttavan maltillisesti työsuojeluviranomaisen toimintaan. Työsuhteisen työvoiman valvontaan lain voimaantulo ei aiheuta erityistä valvontapaineen lisäystä. Siltä osin kuin valvontaa tulee kohdentaa myös ei-työsuhteisiin alustatyöntekijöihin, lisää esitys resurssitarvetta vähäisissä määrin. Työsuojeluviranomainen on arvioinutvaikutusten olevan noin 1–2 henkilötyövuotta. Työsuojeluviranomaisen neuvonnan tarve todennäköisesti korostuisi lain voimaantulovaiheessa. Voidaan arvioida, että sen selvittäminen, sovelletaanko suoritettavaan työhön alustatyölakia, lisää työsuojeluviranomaisen työmäärää ja edellyttää henkilöstön kouluttamista.

Alustatyötä tekevien henkilöiden oikean ammattiaseman määrittämiseksi säädettäisiin työsuohdeolettamasta, jonka tarkoituksena on helpottaa nykyisiä ammattiaseman määrittelyä koskevia menettelyjä alustatyötä tekevien kannalta. Työsuojeluviranomainen ratkaisee nykyisin kysymyksen työsuhteen olemassaolosta työsopimuslain 1 luvun 1 §:n pohjalta. Alustatyölain myötä työsuojeluviranomainen soveltaisi työsuohdeolettamaa ratkaistessaan kysymystä työsuhteen

olemassaolosta lain soveltamisalalla. Voidaan arvioida, että todistustaakkasäännös voisi jossain määrin helpottaa harkintaa työsuhteen olemassaolosta, kun työsuojeluviranomainen voi olettaa oikeussuhteen työsuhteeksi, ellei työsuhteolettamaa kumota. Toisaalta voidaan olettaa, että alustayritykset pääsääntöisesti pyrkivät kumoamaan työsuhteolettaman, jolloin oikeussuhteen luonne kuitenkin arvioidaan myös työsopimuslain 1 luvun 1 §:n perusteella.

Koska työsuhteolettaman tarkoituksena on helpottaa nykyisiä ammattiaseman määrittelyä koskevia menettelyjä alustatyötä tekevien kannalta, on todennäköistä, että asiakkaan pyynnöstä tapahtuva valvontatoiminta lisääntyy, viranomaiseen otetaan herkemmin yhteyttä ja sitä kautta viranomaisen käsittelyyn tulevien asioiden määrä lisääntyy. Myös muut tahot, kuten ammattiliitot, saattavat ohjata alustatyötä tekeviä henkilöitä ottamaan yhteyttä työsuojeluviranomaiseen oikean ammattiaseman määrittämiseksi. Työsuhteolettama aiheuttaisi alkuvaiheessa lisätyötä työsuojeluviranomaiselle erityisesti ohjeistusten päivittämisessä ja tiedottamisessa. Direktiivi edellyttää asianmukaisten ohjeiden laadintaa työtä välittävillä digitaalisilla alustoilla, alustatyötä tekeville henkilöille ja työmarkkinaosapuolille oikeudellisesta olettamasta.

Ehdotetun alustatyölain 5 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi alustayrityksen velvollisuuksista tunnistaa alustan kautta työtä tekevä henkilö sekä varmistua sopimusehtojen asianmukaisuudesta. Säännöstä sovellettaisiin riippumatta työtä tekevän ammattiasemasta. Tunnistamisvelvollisuus ehdotetaan olevan kehoitusmenettelyn piirissä, mikä vaikuttaisi työsuojeluviranomaisen resursseihin.

Ehdotetun alustatyölain 16 §:ssä tarkennettaisiin työnantajan työturvallisuuslaissa säädettyjä velvollisuuksia, joiden valvonta jo nykyisin kuuluu työsuojeluviranomaisen tehtäviin. Ehdotettu sääntely mahdollistaisi nykyistä selkeämpien ja täsmällisempien velvoitteiden antamisen työnantajina toimiville alustayrityksille/välittäjille. Ehdotettava alustayrityksen myötävaikutusvelvollisuus olisi sinänsä uusi valvottava asia, mutta voidaan arvioida, ettei tällaisia tilanteita esiintyisi rajallisesti. Koska säännöksellä pääosin vain täsmennettäisiin työturvallisuuslakia, ehdotuksella ei arvioida olevan vaikutuksia työsuojeluviranomaisen resurssitarpeisiin.

Ehdotetun alustatyölain 20 §:ssä säädetään työnteon aloittamista koskevan ilmoituksen tekemisestä työsuojeluviranomaiselle. Säännös edistäisi työsuojeluviranomaisen valvontamahdollisuuksia, kun työsuojeluviranomainen saisi tietoa alustatyöstä Suomessa. Tiedot mahdollistaisivat valvonnan kohdentamista. Ilmoittamisvelvollisuuden tehosteena olisi työsuojeluviranomaisen määräämä laiminlyöntimaksu. Laiminlyöntimaksujen täytäntöönpanoon liittyen työsuojeluviranomaiselle tulisi hallinnollista työtä ja se veisi viranomaisen resursseja. Tarkkoja laskelmia laiminlyöntimaksua koskevien päätösten määrästä on mahdoton tehdä, mutta niitä voidaan arvioida tehtävän vain yksittäisiä vuosittain. Ilmoitusten käsittely, siihen liittyvä laiminlyöntimaksuharkinta ja alustatyölain soveltamisalaratkaisut ovat merkittävän osakokonaisuus lain vaikutuksista viranomaisen toimintaan.

Ehdotetun alustatyölain 21 §:ssä säädetään velvollisuudesta asettaa olennaiset tiedot muun muassa viranomaisen saataville. Tämä helpottaa viranomaisen riskiperusteista valvonnan kohdentamista, tukee työsuhdestatuksen arviointia ja lisää ketjujen läpinäkyvyyttä viranomaisten suuntaan.

Sen lisäksi, että 20 §:n mukainen ilmoitus ja 21 §:n mukainen tietojen saaminen edistävät viranomaisen valvontaa, ne myös lisäävät hallinnollista kuormaa, sillä tiedon käsittely vie viranomaisten resursseja.

Työsuojelun valvontalakiin ehdotetun muutoksen mukaan kehoitus voitaisiin antaa asiassa, joka koskee alustatyölain 5 §:ssä säädettyä velvollisuutta tunnistaa alustatyötä tekevä, 18 §:ssä

säädettyä velvollisuutta asettaa olennaiset tiedot saataville, 19 §:ssä tarkoitettua viestintäkannavaa tai 21 §:ssä säädettyä kirjallisten perustelujen antamisvelvollisuutta. Kehotusmenettely tehostaa sääntelyn toimeenpanoa, koska se, toisin kuin työsuojelutarkastajan toimintaohje, johtaa määrääjässä tapahtuvaan automaattiseen jälkivalvontaan. Mikäli prosessissa joudutaan eteneään velvoittavaan päätöksentekoon ja uhkasakon asettamiseen, sitoo menettely enemmän myös työsuojeluviranomaisen resursseja.

Tietosuojavaltuutettu

Suomessa toimivien alustayrityksien osuus tietosuojavaltuutetulle vireille tulleista kanteluista on tällä hetkellä melko pieni. Nykyisten kanteluiden määrä ei kuitenkaan välttämättä kerro tulevasta työmäärästä, sillä kyseisellä sääntelyllä on tarkoitus lisätä alustatyöntekijöiden oikeuksia ja alustayrityksien velvollisuuksia, mikä voi johtaa kanteluiden lisääntymiseen. Lisäksi kantelut voivat olla poikkeuksellisen monimutkaisia ottaen huomioon muun ohella sääntelykentän laajuus sekä alustayrityksien kansainvälinen toiminta.

Kanteluiden lisäksi tietosuojavaltuutetulle muodostuu lisätyötä ohjauksesta, neuvonnasta, viranomaisyhteistyöstä, EDPB:n yhteydessä tehtävästä työstä sekä sisäisten prosessien arvioinnista ja laatisesta. Edellä mainitut seikat huomioiden tietosuojavaltuutettu on alustavasti arvioinut esityksestä johtuvan työmäärän lisäyksen olevan noin 0,5–1 henkilötyövuotta. Resursstarpeen on arvioitu painottuvan ensimmäiselle kolmelle vuodelle lain voimaantulosta.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

5.1.1 Lähtökohdat

Alustatyödirektiivin täytäntöönpanoa valmistelevan työryhmän tehtävänä oli toteuttaa direktiivin täytäntöönpano minimi-implementoinnin periaatteella, eli sisällyttää kansalliseen lainsäädäntöön direktiivin edellyttämät vähimmäisvaatimukset. Niiden artiklojen osalta, jotka jättävät jäsenvaltioille liikkumavaraa, arvioitiin erilaisia vaihtoehtoja. Tavoitteena oli säätää ratkaisut, jotka parhaiten tukevat direktiivin tavoitteiden toteutumista Suomen kansallisessa kontekstissa. Vaihtoehtoja pohdittiin erityisesti oikeudellisen olettaman soveltamisen osalta.

Alustatyödirektiivi sisältää velvoitteita, joilla pyritään parantamaan sekä työntekijäasemassa olevien että yrittäjäasemassa toimivien alustatyön suorittajien oikeuksia. Lisäksi direktiivi sisältää useita nimenomaan alustatalouteen liittyviä erityissäännöksiä, kuten algoritmijohtamista koskevia velvoitteita. Direktiivin laaja-alaisen ja erityisluonteisen sääntelysisällön vuoksi sen täytäntöönpano on selkeyden ja sääntelyn johdonmukaisuuden kannalta tarkoituksenmukaisinta toteuttaa säätämällä erillinen laki alustatyöstä.

5.1.2 Työsuhdeolettama

Valmistelussa arvioitiin useita vaihtoehtoisia toteuttamistapoja työsuhdeolettaman sääntelylle.

Yhtenä vaihtoehtona tarkasteltiin mallia, jossa työsuhdeolettama perustuisi ennalta määriteltyihin kriteereitä, joiden täytyminen viittaisi työsuhteeseen työhön alustatyössä. Tässä yhteydessä tarkasteltiin erilaisia toteutustapoja. Yhtenä mahdollisuutena pidettiin lähestymistapaa, jossa työsuhdeolettaman syntyminen edellyttäisi tietyn määrän kriteerien täyttymistä. Vaihtoehtoisesti tarkasteltiin työsopimuslain systematiikkaan perustuvaa mallia, jossa olettaman

syntyminen edellyttäisi kaikkien keskeisten johtoa ja valvontaa osoittavien kriteerien täyttymistä. Lisäksi arvioitiin mahdollisuutta ottaa huomioon myös yrittäjyyttä puoltavia eli niin sanottuja negatiivisia kriteereitä osana kokonaisarviointia.

Kriteerilistaukseen perustuvan mallin etuna pidettiin sen suhteellisen helppoa sovellettavuutta käytännössä. Toisaalta arvioinnissa kiinnitettiin huomiota siihen, miten malli olisi yhteensovitettavissa työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n mukaisen työsuhteen tunnusmerkistön kanssa. Lisäksi tunnistettiin riski niin sanotuista virhesignaaleista, eli siitä, että yksittäisten kriteerien täytyminen voisi johtaa virheellisiin johtopäätöksiin työsuhteen olemassaolosta.

Toisena vaihtoehtona tarkasteltiin mallia, jossa työsuhteolettama vastaisi sisällöllisesti pitkälti työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädettyä työsuhteen tunnusmerkistöä. Tällöin sääntely olisi systemaattisesti yhdenmukainen voimassa olevan oikeuden kanssa. Tällaiseen ratkaisuun liittyvänä riskinä kuitenkin pidettiin sitä, ettei se välttämättä toteuttaisi direktiivin tavoitetta helpottaa alustatyötä tekevien henkilöiden asemaa työsuhteen tunnistamisessa. Lisäksi arvioitiin, että tällöin oletettaman kumoamista koskeva vaihe voisi jäädä käytännössä vähämerkitykselliseksi.

Kolmantena vaihtoehtona arvioitiin mallia, jossa työsuhteolettama tarkentaisi työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädettyä työsuhteen käsitettä ja sen tunnusmerkkejä alustatyön erityispiirteet huomioon ottaen. Tällöin oletttama voisi rakentua esimerkiksi työsuhteen tunnusmerkkeihin sisältyvien osatekijöiden täsmäntämisestä, erityisesti työn tekemisestä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Valmistelussa arvioitiin myös oikeuskäytännön ja viranomaisratkaisujen merkitystä tunnusmerkkien osatekijöiden hahmottamisessa.

Valmistelussa päädyttiin viimeisen mallin mukaiseen toteutustapaan. Keskeisenä lähtökohtana pidettiin, että mahdollinen alustatyötä koskeva työsuhteolettama ei saa johtaa siihen, että työsuhteen käsite muodostuisi sisällöllisesti erilaiseksi kuin muussa työoikeudessa, vaan sääntelyn tulisi säilyä yhdenmukaisena yleisen työsuhteen käsitteen kanssa.

Valmistelussa työryhmälle asetettuna tehtävänä oli toteuttaa direktiivin täytäntöönpano vähimmäisimplementoinnilla, jolloin työsuhteolettamaa koskevaa sääntely ei tule direktiivin liikkumavara huomioiden täytäntöönpantavaksi vero-, sosiaaliturva- ja rikosoikeuden aloilla. Työryhmässä keskusteltiin sosiaaliturvalainsäädäntöä koskevista erityispiirteistä. Sosiaaliturvalainsäädännön kannalta oikean ammattiaseman määrittäminen on esikysymyksenä sosiaaliturvaoikeuksien ja -velvollisuuksien määrittelyssä ja se koskee kaikkea vakuutuksenalaista työntekoa, jolloin soveltamisala on huomattavan laaja. Työeläke-, työtapaturma- ja ammattitauti- ja työtömyysturvavakuutusta koskevassa lainsäädännössä vakuutusasema on sidottu työsopimuslain 1 luvun 1 §:n perusteella määriteltävään ammattiasemaan. Toisaalta sairausvakuutuksessa vakuutusmaksut määräytyvät verottajan tietojen perusteella. Oikean ammattiaseman määrittämisestä koskevat haasteet ovat luonteenomaisia alustatalouden yhteydessä tehtävälle työlle, mutta sama kysymys on työmarkkinoilla laajemmin tunnistettu ilmiö, esimerkiksi erilaisten aliurakointiketjujen takia ja koskien muitakin aloja laskutuspalveluiden käytön yleistyessä.

5.1.3 Alustatyötä tekevän työntekoedellytyksistä varmistuminen

Valmistelun aikana arvioitiin erilaisia vaihtoehtoja sen varmistamiseksi, että alustayritykset voivat todentaa alustatyötä tekevien henkilöiden henkilöllisyyden luotettavasti. Tällaiselle sääntelylle katsottiin valmistelussa olevan erityinen tarve, vaikka direktiivi ei sitä nimenomaisesti edellytä (ks. direktiivin perusteluosan 59 kohta).

Ulkomaalaislain (301/2004) 82 §:n mukaan työnantajalla on velvollisuus tarkistaa työntekijän oikeus työntekoon. Valmistelussa arvioitiin yhtenä vaihtoehtona sitä, voitaisiinko vastaava

velvoite ulottaa alustatyölainsäädännössä koskemaan myös itsenäisten ammatinharjoittajien oikeutta harjoittaa elinkeinoa sekä muita alustatyötä tekeviä henkilöitä kuin ulkomaalaislain 3 §:n 1 momentin 1 kohdassa tarkoitettuja ulkomaalaisia. Vastaavan sääntelyn ulottaminen yksityisiin elinkeinonharjoittajiin nähtiin kuitenkin hankalaksi soveltaa.

Valmistelussa arvioitiin, että alustayrityksen velvollisuus tunnistaa työntekijä itsessään jo edistäisi alustatyölain suojan kohdentumista. Sitä täydentävästi päätettiin ehdottaa myös alustayrityksen velvollisuudesta varmistua siitä, ettei alustan kautta työtä tekevään sovelleta hyvän tavan vastaisia tai kohtuuttomia sopimusehtoja. Säännöstä sovellettaisiin riippumatta työtä tekevän oikeusasemasta.

5.1.4 Valvonta ja seuraamukset

Valvovien viranomaisten rooli ja seuraamussääntely nähtiin tärkeänä toteuttaa mahdollisimman paljon voimassa olevaan sääntelyyn nojaten.

Valmistelun aikana arvioitiin työsuojeluviranomaisen ja tietosuojavaltuutetun välistä vastuunjakoa valvonnan toteuttamiseksi. Sääntelyvaihtoehtona harkittiin valvontasäännöksen muotoilemista niin, että tietosuojavaltuutettu valvoisi ehdotettujen 6–15 pykälien noudattamista tietosuojaa koskevilta osin. Valmistelussa on kuitenkin katsottu, että sääntelyn selkeyden kannalta on tarkoituksenmukaista toteuttaa sääntely siten, että kunkin säännöksen osalta on yksiselitteisesti määriteltävissä toimivaltainen valvontaviranomainen. Lisäksi automatisoiduilla seuranta- ja päätöksentekojärjestelmillä tehtävien päätösten valvontakokonaisuus katsottiin tarkoituksenmukaiseksi keskittää saman viranomaisen valvontaan. Ottaen huomioon ehdotettujen säännösten yhteyden tietosuojalainsäädäntöön, tietosuojavaltuutetulla katsottiin olevan kyseisen kokonaisuuden valvontaan paremmat lähtökohdat. Siltä osin kuin ehdotetussa lainsäädännössä on kyse esimerkiksi automatisoitujen päätösten vaikutuksista työehtoihin tai työoloihin, määräytyy työsuojeluviranomaisen toimivalta muun lainsäädännön perusteella.

6 Muiden jäsenvaltioiden suunnittelemat tai toteuttamat keinot

[Ruotsi ehdottaa alustatyödirektiivin täytäntöönpanemiseksi uutta erityislakia: [Genomförförande av plattformsdirektivet, SOU 2026:3](#)]

[Alustatyötä koskeva sääntely on useissa jäsenvaltioissa vielä valmisteluvaiheessa. Jaksoa täydennetään lausuntokierroksen jälkeen]

7 Lausuntopalaute

8 Säännöskohtaiset perustelut

8.1 Alustatyölaki

1 §. Soveltamisala. Pykälässä säädettäisiin lain soveltamisalasta. Pykälän 1 momentin mukaan lakia sovellettaisiin Suomessa tehtävään alustatyöhön. Alustatyön määritelmästä säädettäisiin 2 §:ssä.

Säännös merkitsisi, että lakia sovellettaisiin alustatyöhön, jota tehdään Suomessa paikan päällä tai verkossa. Alustayrityksen sijoittautumispaikalla tai sopimussuhteeseen muuten sovellettavalla lainsäädännöllä ei olisi merkitystä soveltamisalan kannalta. Näin ollen lakia tulee soveltaa

kaikkiin yrityksiin siltä osin, kuin ne teettävät alustatyötä Suomessa. Lakia sovellettaisiin siten myös sellaiseen alustatyöhön, joka tehdään kokonaan verkossa, mutta työtä tekevä henkilö toimii Suomesta käsin.

2 §. Määritelmät. Pykälän 1 kohdassa määriteltäisiin alustatyö. Alustatyöllä tarkoitettaisiin automatisoidun seuranta- tai päätöksentekojärjestelmän kautta organisoitua työtä, jota tehdään alustayrityksen tai välittäjän ja luonnollisen henkilön tai hänen omistamansa yrityksen välisen sopimussuhteen perusteella. Sopimussuhteen laadulla ei olisi määritelmän kannalta merkitystä, kuten ei myöskään sillä, onko työnsuorittajan tai välittäjän ja palvelun vastaanottajan välillä sopimussuhdetta. Määritelmän on tarkoitus kattaa alustayrityksen välityksellä tehtävä alustatyöksi katsottava työ mukaan lukien välittäjän kautta tarjottava työ.

Määritelmällä on tarkoitus täytäntöönpanna alustatyödirektiivin 2 artiklan 1 kohdan b alakohdan sisältö.

Pykälän 2 kohdassa määriteltäisiin alustayritys. Määritelmällä on tarkoitus panna täytäntöön alustatyödirektiivin 2 artiklan 1 kohdan a alakohdan sisältö. Alustayrityksellä tarkoitettaisiin luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tarjoaa asiakkaan tai muun palvelun vastaanottajan pyynnöstä sähköisiä välineitä hyödyntäen palvelua, johon kuuluu välttämättömänä ja olennaisena osana luonnollisten henkilöiden maksua vastaan tekemän työn organisointi automatisoitujen seuranta- tai päätöksentekojärjestelmien avulla. Määritelmän soveltamisalan ulkopuolelle rajattaisiin direktiivin 2 artiklan 2 kohdan mukaisesti sellaiset palvelun tarjoajat, joiden ensisijaisena tarkoituksena on omaisuuden hyödyntäminen tai jakaminen tai joiden avulla muussa kuin elinkeinonharjoittamisen tarkoituksessa toimivat yksityishenkilöt voivat jälleenydyä tavaroita.

Alustayrityksen määritelmä pitäisi sisällään useita erilaisia kriteereitä, joista kaikkien tulisi täytyä. Jäljempänä käsitellään kutakin kriteeriä.

Luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö:

Alustayritys eli alustavälitteistä työtä tarjoava palveluntarjoaja voisi olla luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö. Luonnollisella henkilöllä tarkoitettaisiin tavallista yksittäistä ihmistä. Myös luonnolliset henkilöt voivat toimia direktiivin mukaan alustayrityksinä, jos heidän toimintansa muuten täyttää alustayrityksen määritelmät. Oikeushenkilöllä puolestaan vakiintuneesti tarkoitetaan esimerkiksi yritystä, yhteisöä tai muuta vastaavaa yhteenliittymää, jolla on oikeuskelpoisuus esimerkiksi lainsäädännön edellyttämän rekisteröinnin kautta.

Asiakkaan tai muun palvelun vastaanottajan pyyntö:

Ollakseen alustayritys, palvelu tulisi tarjota asiakkaan pyynnöstä. Asiakas voi olla joko luonnollinen tai oikeushenkilö. Pyynnöt voivat olla kertaluonteisia tai toistuvia.

Toisinaan palvelun vastaanottaja voi kuitenkin olla alusta itse. Direktiivin johdantokappaleen 19 mukaan ”joissain tapauksissa työtä välittävät digitaaliset alustat voisivat esimerkiksi tarjota palvelua, jonka vastaanottaja on työtä välittävä digitaalinen alusta itse tai erillinen samaan yritysryhmään kuuluva yritys, tai organisoida työn siten, että se hämärtää perinteisiä toimintamalleja, jotka ovat tyypillisesti tunnistettavia palveluntarjoajan järjestelmissä”. Kaikissa tapauksissa alustatyöhön usein liittyvä kolminaisuussuhde ei siis välttämättä toteudu.

Sähköisten välineiden hyödyntäminen:

Palvelun tarjoaminen tulisi tapahtua ainakin osittain sähköisillä välineillä, kuten esimerkiksi verkkosivustojen tai mobiilisovelluksen avulla. Palvelun tarjoamisessa voitaisiin hyödyntää kuitenkin myös muita sähköisiä välineitä.

Palvelu tulisi tuottaa ainakin osittain etäpalveluna, vaikka itse työn suorittaminen voisikin joko kokonaisuudessaan tai osittain tapahtua fyysisesti paikan päällä.

Luonnollisten henkilöiden maksua vastaan tekemän työn organisointi automatisoitujen seuranta- tai päätöksentekojärjestelmiä hyödyntäen:

Ollakseen tässä laissa tarkoitettu alustayritys, sen olisi tuotettava palvelua, jonka välttämätön ja olennainen osa olisi luonnollisten henkilöiden maksua vastaan tekemän työn organisointi. Luonnollisella henkilöllä tarkoitettaisiin yksityishenkilöitä, jotka voivat olla joko yrittäjäasemassa olevia yksityisiä elinkeinonharjoittajia (toiminimiyrittäjiä) tai työntekijöitä.

Työtä välittävät digitaaliset alustat eroavat muista verkkoalustoista siinä, että ne käyttävät automatisoituja seurantajärjestelmiä tai automatisoituja päätöksentekojärjestelmiä organisoidakseen työtä. Automatisoidut seuranta- ja päätöksentekojärjestelmät käsittelevät alustatyötä tekevien henkilöiden henkilötietoja ja tekevät tai tukevat muun muassa työehtoihin ja työoloihin vaikuttavia päätöksiä. Kyseiset ominaisuudet tekevät työtä välittävistä digitaalisista alustoista erityisiä verrattuna ”perinteisempiin” palveluntarjoajan järjestämisen muotoihin.⁵²

Työn organisoinnilla tarkoitettaisiin työtä välittävän alustan automatisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien avulla harjoittamaa aktiivista roolia sen suhteen, miten työnsuorittajille osoitetaan tai jaetaan työtehtäviä tai muilla tavoin vaikutetaan työn tekemiseen tai sitä koskeviin ehtoihin. Tämä tarkoittaa ensinnäkin sitä, että työtä välittäviksi digitaalisiksi alustoiksi ei katsottaisi sellaisia verkkoalustoja, jotka eivät erityisesti organisoi yksityishenkilöiden tekemää työtä, vaan ainoastaan tarjoavat välineen, jonka avulla palveluntarjoajat voivat tavoittaa loppukäyttäjät⁵³.

Työn organisointina ei siten voida pitää esimerkiksi sitä, että alusta ainoastaan ylläpitää listausta tai kokoaa yhteen saatavilla olevia palveluntarjoajia, joista asiakas voi vapaasti valita, ilman että alusta muutoin määrittää tai rajoittaa näytettäviä tai valittavissa olevia palveluntarjoajia kuin asiakkaan valitsemien, hakutuloksia suuntaavien hakukriteerien avulla. Työn organisointina ei olisi pidettävä myöskään sitä, että yritys asettaa digitaalisen alustan välityksellä palveluntarjoajien saataville asiakkaita, joista palveluntarjoaja vapaasti valitsee asiakkaan tämän määrittelemän palveluntarpeen ja sisällön perusteella. Myöskään sellaiset alustat, jotka ainoastaan mahdollistavat työnsuorittajille omien palveluidensa mainostamisen tai markkinoimisen, eivät täyttäisi alustayrityksen määritelmää, eivätkä tällaiset palveluntarjoajat sen vuoksi kuuluisi sääntelyn piiriin.

Työn organisoinnin olisi oltava lisäksi palvelun välttämätön ja olennainen osa. Tämä vaatimus kytkeytyy palveluntarjoajan liiketoimintamallin tarkasteluun. Arvioinnin keskiössä olisi se, mikä on yrityksen liiketoiminnan ydin ja kuinka merkittävä rooli alustan kautta tapahtuvalla työn organisoinnilla on yrityksen ydintoiminnan ja tarjoamien palvelujen kannalta. Tarkoituksena on, että määritelmän ulkopuolelle jäävät sellaiset palveluntarjoajat, joissa yksityishenkilöiden tekemän työn organisointi on ainoastaan täydentävä eikä keskeinen osa palvelua.

⁵² Ks. myös direktiivin johdantokappaleen 19 kohta.

⁵³ Ks. myös direktiivin perusteluosan 20 kohta,

Vastaavasti pelkästään teknisten puitteiden, kuten ajanvarausjärjestelmän, tarjoamista ei lähtökohtaisesti pidetä määritelmän piiriin kuuluvana toimintana.

Työn organisoinnin välttämättömyyttä ja olennaisuutta arvioitaessa huomiota tulee kiinnittää erityisesti siihen, mikä on tilattavan palvelun olennainen sisältö. Esimerkiksi ruokalahettilpalveluissa asiakkaan ja palveluntarjoajan yhdistäminen sekä työn organisointi ovat alustayrityksen liiketoiminnan ydin ja siten sen tarjoaman palvelun välttämätön ja olennainen osa. Sen sijaan esimerkiksi yksityisellä terveystaloudella yrityksen toiminnan ydin ei ole asiakkaan ja palveluntarjoajan yhdistäminen, vaikka tämä tapahtuisi sähköisen alustan kautta, vaan varsinaisten terveystalouksien tuottaminen. Vastaavasti yritys, joka välittää asuntojen vuokrausta, voi tarjota erikseen maksullista siivousta. Vaikka siivous saattaisi sisältää jonkinasteista työn organisointia, se muodostaa vain vähäisen ja alisteisen osan yrityksen pääasiallisesta toiminnasta, joka on asuntojen välitys. On todennäköistä, että tällaiset yritykset eivät täytä välttämättömyyden ja olennaisuuden edellytystä.

Työn organisoinnin olisi tapahduttava ainakin osittain automatisoitujen seuranta- tai päätöksentekojärjestelmien avulla. Alustayrityksen määritelmän täyttymiseksi siten edellytetään, että alustayritys hyödyntää digitaalista teknologiaa, kuten algoritmeja, esimerkiksi tehtävien ja niiden suorittajien yhteensovittamiseen, tietyn suorituksen seuraamiseen tai korvausta koskevien päätösten tekemiseen.

Tämä voi tarkoittaa monenlaista toimintaa, kuten yksinkertaisen algoritmin käyttöä ajanvarauspalvelun hallinnassa tai monimutkaisempia järjestelmiä, jotka vertailevat asiakasarvioita ja yhdistävät palveluntarjoajia asiakkaisiin. Automatisoituja järjestelmiä voidaan hyödyntää myös palveluntuottajien ja loppuasiakkaiden välisen vuorovaikutuksen seuraamiseen esimerkiksi arvioiden ja arvostelujen kautta. Automatisoidut järjestelmät voivat käyttää algoritmeja myös hintojen määrittelyyn erilaisten tekijöiden – kuten kysynnän, sijainnin ja palveluntarjoajan suoriutumisen – perusteella sekä varausten hallintaan.

Riittävää olisi, että digitaalinen työalusta käyttää jompaa kumpaa järjestelmää. Jotkin toimijat eivät välttämättä käytä automatisoituja valvontajärjestelmiä, mutta hyödyntävät automatisoituja päätöksentekojärjestelmiä esimerkiksi ratkaistakseen, mille asiakkaille tarjotaan ketkäkin palvelun tosiasialliset suorittajat.

Pelkkä algoritmin käyttäminen osana tarjottavaa palvelua ei sellaisenaan tarkoita, että kyse olisi lain tarkoittamasta alustayrityksestä. Edellytyksenä on, että automatisoituja seuranta- tai päätöksentekojärjestelmiä käytetään nimenomaan työn organisointiin. On mahdollista, että toimija hyödyntää yksinkertaisempia tietojärjestelmiä hallinnollisiin tarkoituksiin, kuten työaikakirjausten tekemiseen, ilman että kyseiset järjestelmät muodostavat automatisoituja valvonta- tai päätöksentekojärjestelmiä. Tällaisissa tilanteissa kyseinen edellytys ei täytyisi. On siten huomattava, että kaikki yrityksen työ, jota organisoidaan automatisoidun seuranta- ja päätöksentekojärjestelmän avulla, ei kuuluisi sääntelyn piiriin.

On mahdollista, että yritys olisi samanaikaisesti alustayritys joidenkin toimintojen osalta, mutta ”tavallinen” yritys joidenkin toimintojen osalta. Kyse olisi sen arvioinnista, miltä osin palvelun välttämätön ja olennainen osa on työn organisointi kyseisiä järjestelmiä käyttäen.

Rajaus:

Direktiivin 2 artiklan 2 kohdassa sääntelyn ulkopuolelle on rajattu sellaiset palveluntarjoajat, joiden pääasiallisena tarkoituksena voidaan pitää erilaisten omaisuuksien tai muiden

hyödykkeiden jakamista tai hyödyntämistä taikka yksityishenkilöiden harjoittamaa tavaroiden myyntiä. Määritelmässä otettaisiin huomioon tämä sääntely. Alustayrityksiksi ei olisi katsottava sellaisia palveluntarjoajia, joiden pääasiallisena tarkoituksena olisi harjoittaa esimerkiksi erilaista majoitus- tai huoneistojen tai kiinteistön vuokraustoimintaa eikä erilaisia tavaroiden lainaamiseen tai yhteiskäyttöön tarkoitettuja palveluntarjoajia, riippumatta siitä, saako mainituista toiminnoista korvausta vai ei. Niin ikään erilaiset yhteiskuljetuksiin (ns. kimpapakyytipalvelut) keskittyvät toiminnot olisivat lähtökohtaisesti sääntelyn ulkopuolella, mikäli niillä pyritäisiin kattamaan matkasta syntyneitä kuluja eikä muodostamaan elinkeinoä tai merkittävää tulonlähdettä kuljettajalle. Myös yksityishenkilöille muussa kuin ammattimaisessa tai elinkeinonharjoittamisen muodossa tarkoitettut käytettyjen tai muiden tavaroiden myyntialustat, joiden rooli olisi lähinnä tilauksen ja maksun käsittelyyn rajoittuva, eivät kuuluisi sääntelyn piiriin.

Alustayritykset voivat myös tuottaa palvelua, jossa yhdistyvät esimerkiksi omaisuuden jakaminen tai hyödyntäminen ja muun työn tekeminen. Esimerkiksi majoituspalveluihin keskeisenä osana kuuluu usein asiakaspalvelu ja huoneiden tai asuntojen siisteydestä huolehtiminen. Tällaisissa tapauksissa olisi arvioitava, sitä, mikä on kyseisen palveluntarjoajan liiketoiminnan keskeisin ja olennaisin osa, toisin sanoen päätoimintoa. Direktiivin 20. johdantokappaleen mukaisesti sääntely rajattaisiin sellaisiin palvelun tarjoajiin, joissa yksityishenkilön tekemän työn, kuten siivoustyön tai henkilöiden tai tavaroiden kuljetuksen, organisointi on palvelun välttämätön ja olennainen osa, ei pelkästään vähäinen ja puhtaasti täydentävä osa. Vaikka palvelun pääasiallinen toiminta liittyisikin johonkin muuhun kuin luonnollisten henkilöiden työn organisointiin, on mahdollista, että alustan hyödyntämä ”sivutoiminto” täyttäisikin työtä välittävän digitaalisen alustan määritelmän, jolloin lainsäädäntöä sovellettaisiin siihen. Esimerkiksi erilaisten tavaroiden myyntiin tarkoitettu palvelu on voinut ulkoistaa tavaroiden kuljetuksen toiselle palvelun tarjoajalle, joka voi täyttää tai olla täyttämättä alustayrityksen määritelmän.

Pykälän 3 kohdan mukaan automatisoidulla seurantajärjestelmällä tarkoitettaisiin sähköistä järjestelmää, jota käytetään tai jolla tuetaan työntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien henkilöiden työsuorituksen tai työympäristössä suoritettavien toimien seuranta, valvontaa tai arviointia, mukaan lukien keräämällä henkilötietoja. Määritelmällä on tarkoitus täytäntöönpanna alustatyödirektiivin 2 artiklan 1 kohdan h alakohta.

Määritelmä olisi tarkoitettu laaja-alaiseksi. Se kattaisi automatisoidut järjestelmät, jotka ainoastaan tukevat ihmisten suorittamia työsuorituksen seurantaan, valvontaan tai arviointiin liittyviä toimintoja, sekä järjestelmät, joita käytetään työympäristössä tapahtuvien alustatyöntekijöiden tai muiden alustan kautta palvelujaan tarjoavien henkilöiden toimintojen seurantaan, valvontaan tai arviointiin. Esimerkiksi GPS-seurantalaitteet ja sähköiset työajanrekisteröintijärjestelmät kuuluisivat määritelmän piiriin, mikäli niiden tarkoituksena tai tosiasiallisena käyttötapaana olisi sähköisin keinoin toteuttaa tai tukea alustatyöntekijöiden tai muiden alustatyötä tekevien henkilöiden työsuorituksen taikka heidän työympäristössään tapahtuvan toiminnan seuranta, valvontaa tai arviointia. Valvonnan ei tarvitse kohdistua esimerkiksi siihen, miten työ suoritetaan, vaan käsite kattaa myös muita työympäristössä tapahtuvia toimintoja, kuten taukojen aikana tapahtuvat aktiviteetit.

Automatisoidut seurantajärjestelmät – samoin kuin automatisoidut päätöksentekojärjestelmät – ovat algoritmeihin perustuvia teknologisia ratkaisuja, jotka ovat mahdollistaneet työtä välittävien digitaalisten alustojen syntymisen ja nopean kasvun. Näitä järjestelmiä hyödynnetään yhä laajemmin korvaamaan perinteisiä työnjohtoon liittyviä tehtäviä, kuten työtehtävien jakamista, yksittäisten toimeksiantojen hinnoittelua sekä ohjeiden ja palautteen antamista. Erityisesti työtä välittävillä digitaalisilla alustoilla tällaiset järjestelmät muodostavat keskeisen ja vakiintuneen tavan organisoida ja hallinnoida alustatyötä osana niiden teknologista infrastruktuuria.

Pykälän 4 kohdan mukaan automatisoidulla päätöksentekojärjestelmällä tarkoitettaisiin sähköistä järjestelmää, jota käytetään päätösten tekemiseen tai jolla tuetaan sellaisten päätösten tekemistä, joilla on merkittäviä vaikutuksia työntekijöihin ja muihin alustatyötä tekeviin henkilöihin. Kyseinen toiminta voi olla esimerkiksi siitä, että automaattiset järjestelmät suosittelevat ihmiselle tietyn päätöksen tekemistä. Tällaisia päätöksiä olisivat etenkin päätökset, jotka vaikuttavat palvelukseen ottamiseen, työtehtävien saatavuuteen ja organisointiin, ansioihin, mukaan lukien yksittäisten tehtävien hinnoittelu, turvallisuuteen ja terveyteen, työaikaan, koulutukseen pääsyyn, ylenemiseen tai sitä vastaavaan toimenpiteeseen sekä sopimusasemaan, mukaan lukien käyttäjätilin rajoittaminen tai tilapäinen tai pysyvä sulkeminen. Kohdalla täytäntöön pantaisiin direktiivin 2 artiklan 1 kohdan i alakohta.

Toisin kuin automatisoidun seurantajärjestelmän määritelmä, automatisoidun päätöksentekojärjestelmän määritelmä sisältää ”merkittävyyskynnyksen”, joka koskee järjestelmän tukemien tai tekemien päätösten vaikutusta alustatyöntekijöihin tai muihin alustatyötä tekeviin henkilöihin. Merkittävyyskynnykselle ei ole yksiselitteistä määritelmää, mutta päätösten merkittävyyttä tulisi arvioida esimerkiksi suhteessa päätösten kokonaisvaikutukseen tai päätösten puuttumisen vaikutukseen.

Merkittävyyskynnystä voidaan arvioida suhteessa EU:n yleiseen tietosuoja-asetukseen (EU) 2016/679, jota koskevassa Euroopan tietosuojaneuvoston ohjeistuksessa käsitellään tietosuoja-asetuksen 22 artiklan merkittävyyskynnystä todeten, että se koskee vain päätöksiä, joilla on oikeudellisia vaikutuksia tai jotka vaikuttavat vastaavan merkittävästi rekisteröityyn. Oikeudellinen vaikutus syntyy, kun päätös muuttaa henkilön oikeudellista asemaa tai sopimukseen perustuvia oikeuksia. Merkittävä vaikutus voi ilmetä myös ilman oikeudellisten oikeuksien muutosta, jos päätös vaikuttaa olennaisesti henkilön olosuhteisiin, käyttäytymiseen tai valintoihin, aiheuttaa pitkäaikaisia seurauksia tai johtaa syrjäytymiseen. Merkittävyyden kynnys on siten verrattavissa oikeudellisia vaikutuksia tuottavan päätöksen tasoon.⁵⁴

Pykälän 5 kohdan mukaan automatisoiduilla järjestelmillä tarkoitettaisiin sähköistä järjestelmää, jolla tuetaan tai tehdään päätöksiä, jotka vaikuttavat alustatyöntekijöihin tai muihin alustatyötä tekeviin henkilöihin millä tahansa tavalla. Kyseessä olisi laaja käsite, joka kattaisi pykälän 3 ja 4 kohdissa tarkoitettut järjestelmät sekä mahdolliset muut järjestelmät, joilla vaikutetaan alustatyöntekijöihin tai muihin alustatyötä tekeviin henkilöihin. Määritelmä liittyy direktiivin 7 artiklan 3 kohdan täytäntöönpanoon.

Pykälän 6 kohdan mukaan alustatyöntekijällä tarkoitettaisiin alustatyötä työsuhteessa tekevää henkilöä.

Pykälän 7 kohdan mukaan muulla alustatyötä tekevällä henkilöllä tarkoitettaisiin luonnollista henkilöä, joka tekee alustatyötä muuten kuin työsuhteessa. Määritelmä kattaisi yksityishenkilöt, jotka voivat toimia yksityisinä elinkeinonharjoittajina (toiminimiyrittäjä).

Pykälän 8 kohdan mukaan alustatyöntekijöiden edustajalla tarkoitettaisiin luottamusmiestä taikka lain nojalla valittua luottamusvaltuutettua tai muuta työntekijöiden edustajaa. Työntekijöillä on oikeus valita työehtosopimukseen perustuen luottamusmies ja tällaisen puuttuessa työ-sopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu. Jollei edellä mainittuja edustajia olisi, voisi kyseeseen tulla myös muu lain nojalla valittu työntekijöiden edustaja. Muulla työntekijöiden edustajalla tarkoitettaisiin esimerkiksi yhteistoimintaedustajaa. Jos asia koskee myös

⁵⁴ Guidelines on Automated individual decision-making and Profiling for the purposes of Regulation 2016/679, [wp251rev_01_en_A754F3E1-FB46-9E76-C0A919864E4B6641_49826.pdf](#), s. 21–22.

työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä, henkilöstön edustajalla tarkoitetaan myös työsuojeluvaltuutettua.

Pykälän 9 kohdan mukaan välittäjällä tarkoitettaisiin luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on tehnyt alustayrityksen kanssa sopimuksen työvoiman välittämisestä alustayritykselle ja sopimuksen työnteosta alustatyötä tekevän kanssa. Määritelmällä on tarkoitus täytöntöönpanna direktiivin 2 artiklan 1 kohdan e alakohta.

Välittäjä ei itse ainakaan pääsääntöisesti toimi työnsuorittajana, vaan välittää alustatyötä tekevän henkilön työpanoksen alustayrityksen tai sen asiakkaan tarpeisiin. Tämä edellyttäisi alustan ja välittäjän välistä yhteisymmärrystä siitä, että kyse on nimenomaan välittäjänä toimimisesta eikä varsinaisesta työn suorittamisesta.

Työvoiman välittämisellä tarkoitettaisiin esimerkiksi alustatyön tarjoamista alustayrityksen kautta työnsuorittajille tai työvoiman tarjoamista alustatyöhön työtä välittävälle digitaaliselle alustalle. Välittäjänä toimiminen pitäisi sisällään tilanteet, joissa välittäjä luo sopimussuhteen alustayrityksen ja alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön välille tai toimii näiden välisessä alihankintaketjussa.

Määritelmä kattaisi tilanteet, joissa alustayrityksen ja työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön ”välillä” sopimusketjussa toimii yksi välittäjä sekä tilanteet, joissa useat välittäjät muodostavat alihankintaketjun. Keskeistä on, ettei erilaisissa sopimuskokonaisuuksissa synny henkilösuojaan tai muihin oikeuksiin liittyviä katvealueita.

Välittäjäsuhteissa sopimuksen nimenomainen tarkoitus on asettaa alustatyötä saataville alustayrityksen kautta tai alustayritykselle. Tarkoituksena olisi, että määritelmän ulkopuolelle rajattaisiin palveluntarjoajat, jotka osallistuvat ainoastaan oheistoimintoihin (esimerkiksi kirjanpitoon tai mainontaan), joihin ei liity suoraa alustatyön tarjoamista. Välittäjiksi tulisi sen sijaan katsoa tyypillisesti toimijat, jotka hankkivat tai hallinnoivat alustatyötä tekeviä työntekijöitä.

Myös työsopimuslain mukaista vuokratyötä tarjoava toimija voi olla määritelmän tarkoittama välittäjä. Tällöin vuokratyötä koskevaa voimassa olevaa sääntelyä sovellettaisiin alustatyölain kanssa rinnakkain.

3 §. Työsuhdeolettama. Pykälässä säädettäisiin työsuhdeolettamasta. Säännöksellä pantaisiin täytöntöön alustatyödirektiivin 5 artikla. Työsuhdeolettaman tarkoituksena on näyttö- ja selvitystaakkaa jakamalla varmistaa se, että oikeussuhteen muoto on oikein valittu eikä alustatyöhön yhdistettyä keinotekoista väärinluokittelua yrittäjiksi tapahtuisi. Tavoitteena on edistää alustatyöntekijöiden työolojen sekä työehtojen toteutumista. Sen sijaan tarkoituksena ei ole rajoittaa yrittäjyyttä siltä osin, kun kyse on aidosta yrittäjätoiminnasta.

Työsopimuksen olemassaolo ratkaisi jatkossakin työsopimuslain 1 luvun 1 §:n perusteella. Säännöksen mukaan työsopimuslakia 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. Tulkinnanvaraisissa tilanteissa työsuhteen olemassaolo arvioidaan kokonaisharkinnalla ottamalla huomioon työn tekemisen ehdot, olosuhteet, joissa työtä tehdään, osapuolten tarkoitus oikeussuhteen luonteesta sekä muut osapuolten tosiasialliseen asemaan oikeussuhteessa vaikuttavat seikat.

Ehdotetulla pykälällä ei vaikutettaisi työsopimuksen tai työsuhteen määritelmään, vaan siihen, kenen asiana on osoittaa vaatimuksensa tueksi selvitystä tai näyttöä. Todistustaakan kääntäminen olisi tarpeen käytännöstä johtuvista syistä. Alustatyössä työntekijöillä voi olla usein

vaikeuksia saada asianmukaisesti käyttöönsä tiedot, joita he tarvitsevat voidakseen vedota toimivaltaisessa viranomaisessa tai tuomioistuimessa sopimussuhteensa todelliseen luonteeseen ja siitä johtuviin oikeuksiin. Alustatyölle ominaiselle johtamiselle automatisoitujen seurantajärjestelmien tai automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien välityksellä on leimallista läpinäkyvyyden tiedonkulku. Alustayrityksellä on työntekijöihin nähden merkittävästi parempi pääsy tietoihin, joista ilmenee työsuhteen laatua määrittävät oikeustositteet. Työsuhdeoletettava suojelee työnsuorittajaa sopimussuhteen heikompana osapuolena ja siirtäisi todistus- tai selvitystapaan muusta oikeussuhteen muodosta alustayritykselle.⁵⁵ Kyse olisi siten prosessuaalisesta säännöksestä, jonka tarkoitus on helpottaa menettelyitä alustatyötä tekevien kannalta.

Työsuhdeoletettaman syntyminen tai syntymättä jääminen ei siten olisi viime kädessä osoitus siitä, että työsuhteen on olemassa tai sitä ei ole olemassa. Viime kädessä asia ratkaistaan työsuhteen 1 luvun 1 §:n perusteella ja tuomioistuimelle annetun näytön pohjalta. Hallintomenettelyssä ratkaisu tehdään hallintoviranomaiselle annetun tai sen itse hankkiman selvityksen pohjalta. Oletettaman synnyttyäkin johtopäätös voi selvityksen perusteella olla se, että työsuhteen 1 luvun 1 §:n mukaiset kriteerit eivät täyty. Selkeimmin näin tapahtuu silloin, kun työtä ei tehdä vastiketta vastaan, toisen lukuun tai sopimuksen perusteella. Myös johtoa ja valvontaa koskeva tunnusmerkki voi jäädä täyttymättä oletettaman syntymisestä huolimatta.

Pykälän 1 momentin mukaan, kun alustatyön olosuhteista ilmenee johtamista ja valvontaa osoittavia tosiseikkoja, jotka antavat perustellun aiheen olettaa kyseessä olevan työsuhteen 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettu sopimus, tuomioistuimen tai muun viranomaisen olisi oletettava oikeussuhde työsuhteeksi. Tällaisina tosiseikkoina voitaisiin pitää erityisesti työnsuorittajan tosiasiallisen itsenäisyyden puutetta tai tämän alisteista asemaa, joka voi olla seurausta esimerkiksi alustayrityksen harjoittamasta algoritmista ohjauksesta ja valvonnasta. Oletettaman kumotakseen alustayrityksen tai muun asianosaisen olisi osoitettava, ettei kyseessä ole työsuhte. Muu asianosainen voi olla tilanteesta riippuen välittäjä tai muu alustatyötä tekevä kuin työntekijä. Jälkimmäinen voi haluta pyrkiä kumoamaan oletettaman ainakin, jos hän katsoo työtä sovitun tehdyksi yrittäjäasemassa. Sekä oikeuskäytännössä että -kirjallisuudessa on katsottu, että pelkkä oikeus johtoon ja valvontaan riittää täyttämään työsuhteelta edellytetyn tunnusmerkin, jos työtä tehdään muutoin työsuhteen 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetuissa olosuhteissa. Johto ja valvonta -tunnusmerkkiä ei käytännössä olekaan arvioitu sanojen suppeassa tai teknisessä merkityksessä. Tätä lähtökohtaa noudatettaisiin myös arvioitaessa työsuhteoletettaman syntymistä.

Oletettaman syntyminen ei perustuisi pelkästään subjektiiviseen väitteeseen työn johdon ja valvonnan ilmenemisestä. Riittävänä voitaisiin pitää sellaisten konkreettisten seikkojen esittämistä, jotka objektiivisesti arvioiden viittaavat työn johdon ja valvonnan olemassaoloon. Työnsuorittajalta ei edellytettäisi yksityiskohtaista tai kattavaa selvitystä näitä koskevista tosiseikoista. Näyttökynnyksen tarkoituksena on mahdollistaa oletettaman syntyminen myös tilanteissa, joissa työnsuorittajalla on käytettävissään vain rajallisesti tietoa asiaan vaikuttavista seikoista.

Työsuhteen 1 luvun 1 §:n perusteluissa käsitellään johtoa ja valvontaa osoittavia tosiseikkoja osana työsuhteen olemassaolon arviointia. Ehdotetussa työsuhteoletettavaa koskevassa säännöksessä nostettaisiin esiin tosiseikkoja, jotka voisivat erityisesti alustatyön kontekstissa osoittaa työsuhteoletettaman täyttymistä. Työsuhteen 1 luvun 1 §:n mukaista tulkintaa työsuhteen olemassaolosta ei ole tarkoitus muuttaa.

⁵⁵ Ks. myös direktiivin perusteluosan kohta 30.

Pykälän 1 momentin mukaan johtoa ja valvontaa osoittavina tosiseikkoina voitaisiin pitää erityisesti työnsuorittajan tosiasiallista itsenäisyyden puutetta tai tämän alisteista asemaa⁵⁶, joka voi olla seurausta esimerkiksi alustayrityksen harjoittamasta algoritmista ohjauksesta ja valvonnasta. Johtamista ja valvontaa voidaan toteuttaa käytännössä monin erilaisin tavoin. Huomiota tulisi kiinnittää ennen kaikkea työn varsinaiseen tekemiseen liittyviin tosiseikkoihin. Alustatyössä nämä liittyvät tyypillisesti automatisoitujen seurantajärjestelmien tai automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien käyttöön alustatyön organisoinnissa, sillä työnjohtoa toteuttaa usein työnantajan tarpeiden pohjalta toimiva automatisoitu järjestelmä.

Automatisoitujen seurantajärjestelmien tai automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien käyttö ei itsessään ole johtoa ja valvontaa osoittava tosiseikka, mutta niiden käyttö voi johtaa työnsuorittajan tosiasialliseen itsenäisyyden puutteeseen tai tämän alisteiseen asemaan. Käytännön tilanteiden vaihtelevuuden takia kyse olisi kontekstisidonnaisesta arvioinnista, jossa olisi kuitenkin huomioitava se, että säännöksen tarkoituksena on ennen kaikkea helpottaa menettelyjä alustatyöntekijän kannalta ja ehkäistä keinotekoista väärinluokittelua yrittäjäksi.

Työsuhdeolettaman täyttymistä voisi puoltaa se, että alustayritys määrää, milloin työnsuorittajan on tehtävä työtään. Työsuorituksen ajankohdan määrääminen on vahvasti työsuhdetta ilmentävä piirre. Tällä viitataan erityisesti tilanteisiin, joissa alustayritys määrittelee työntöön ajankohdat esimerkiksi määrätyille kalenteripäiville ja/tai kellonajoille tavalla, joka rinnastuu työaikalain mukaiseen työvuorosunnitteluun. Sopimusvapauden puitteissa myös työsuopimuksessa on mahdollista sopia siitä, että työtä suoritetaan vain aika ajoin töihin kutsuttaessa tai muulla erikseen sovitulla tavalla eikä työsuuhdeolettaman täyttymisen kannalta sillä ole merkitystä, että työntekijä saa itse päättää, milloin on käytettävissä työhön. Työsuhdeolettaman arvioinnissa tulisi sen sijaan kiinnittää huomiota siihen, onko alustayrityksellä tai välittäjällä halutessaan mahdollisuus vaikuttaa alustatyötä tekevän henkilön työntöön tapaan, aikaan ja paikkaan silloin kun hän on ottanut työtä vastaan, sekä valvoa, että hän toimii annettujen ohjeiden ja määräysten mukaan tuona aikana.

Työn valmistumisen määräaika ei pidetä lainkohdassa tarkoitettuna tapana määritellä työntöön ajankohtaa. Toisaalta työn luonteesta voi johtua rajoituksia työn tarjoamiselle ja sitä kautta työntöteettämisen ajankohdalle esimerkiksi silloin, jos työtehtäviä ei ole riittävästi tarjolla kaikkina aikoina. Tällaiset tilanteet ovat yleisiä myös yrittäjien välisissä sopimuksissa, eivätkä ne ilmennä työsuopimuksen olemassaoloa.

Työsuhdeolettaman täyttymistä voisi puoltaa se, että alustayritys määrää työntökopaikan silloin, kun työntökopaikka ei määrity työn luonteesta tai olosuhteista johtuen. Esimerkiksi palvelutyö voi olla luonteeltaan sellaista, että sitä voidaan tehdä vain asiakkaan luona ja kuljetustyötä voidaan tehdä vain kulkuneuvossa. Jos sen sijaan työntökopaikka on työntöteettäjän toimesta määritelty, vaikka siihen ei ole olemassa välitöntä työn luonteesta tai olosuhteista johtuvaa syytä, on useimmiten tulkittava, että näin on menetelty työn ohjauksen, johdon ja valvonnan mahdollistamiseksi. Tämä seikka puoltaisi työsuuhdeolettaman täyttymistä.

Työsuhdeolettaman täyttymistä voisi puoltaa se, että alustayritys määrittelee työn suoritustavan ja voi puuttua työn laatuun laajemmin kuin hyväksymällä tai hylkäämällä työn lopputuloksen. Työntö suoritusavan määrittely on perinteisesti katsottu työn johdon ja valvonnan ilmenemismuodoksi. Alustatyöntö kontekstissa tällä tarkoitetaan tilanteita, joissa alustayritys ei

⁵⁶ Ks. esim. EUT:n tuomiot C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media ja C-270/13, Haralambidis.

määrittele pelkästään lopputulosta, vaan ohjaa sitovin ohjein myös työn tekemisen tapaa eli sitä, kuinka lopputulokseen päästään.

Lainkohta ei koske sellaisia menetelmäkuvauksia tai yleisiä ehtoja, joita työn tilaaja asettaa toimeksiannon ehtona, jotta tämä voi varmistua työn lopputuloksen laadusta. Tällaisia liitetään laajasti myös yritysten välisiin toimeksiantoihin, eivätkä ne anna lisäarvoa työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvetoa tehtäessä.

Työsuhteelle on tyypillistä, että työnantaja antaa työntekijälle työvälineet ja aineet. Vanhassa työsopimuslaissa 320/1970 oli tästä erityinen säännös, jonka mukaan työvälineet ja työaineet oli työnantajan hankittava, ellei toisin ollut sovittu tai muuta tapaa työalalla yleisesti noudatettu. Vaikka työsuhteessakin työtä voidaan sinänsä tehdä työntekijän omilla välineillä, työsopimuksen olemassaoloa kuitenkin voi puoltaa myös se, että alustayritys määrää keskeiset työnteossa tarvittavat työvälineet ja -materiaalit. Toisaalta yrittäjäsopimuksille tyypilliset ehdot esimerkiksi tilojen tai välineiden vuokrausta koskien eivät sellaisenaan osoita direktio-oikeuden käyttöä.

Työsuhteolettaman täyttymistä puoltaisi myös se, että alustayritys kieltää työn tekemisen muille. Tällainen rajoitus on tyypillisempi työsuhteissa kuin yrittäjien välisissä suhteissa. Yritystoiminnalle on nimittäin tyypillisempää toiminnan laajuus, yleisyys ja julkisuus eli toisin sanoen se, että yritys tarjoaa palveluaan tai tuotettaan rajoituksitta. Työsuhteeseen puolestaan liittyy kilpailevan toiminnan kieltäminen, joka on yksi lojaliteettiperiaatteen ilmentymä ja suoraan työsopimuslain nojalla voimassa työsuhteissa. Alustayrityksen pyrkimys saada yksinoikeutta työnsuorittajan työvoimaan voitaisiin katsoa työsuhteen olemassaoloa puoltavaksi seikaksi.

Työsuhteolettaman täyttymisen kannalta ei olisi merkitystä, tapahtuuko johto ja valvonta ihmisten välisenä vuorovaikutuksena, algoritmijohtamisena vai muutoin tietojärjestelmien välityksellä. Myöskään työsopimuksen olemassaolon kannalta merkitystä ei ole sillä, onko työnjohtoa toteuttanut työnantajan edustajana toimiva luonnollinen henkilö vai työnantajan tarpeiden pohjalta toimiva automatisoitu tietojärjestelmä. Kummassakin tapauksessa työnsuorittajan asema voi muodostua samalla tavalla epäitsenäiseksi. Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ää koskevassa hallituksen esityksessä HE 215/2022 todetaan nimenomaisesti, että työn johtamisen ja valvomisen välineillä ja tavoilla (esimerkiksi algoritmien avulla) ei ole merkitystä työsuhteen tunnusmerkkinä olevan direktio-oikeuden toteutumiseen. Oleellisempaa on siten se, millä tavalla työn johto ja valvonta toteutuu sisällöllisesti työntekijän ja työn suorittajan välillä. Direktiön toteutustavalla voi kuitenkin olla merkitystä arvioitaessa sitä, onko kysymys alustatyöstä vai muusta työsuorituksesta (ks. alustatyön määritelmä).

Suoran johdon ja valvonnan lisäksi alustayritykset voivat harjoittaa johtamista ja valvontaa esimerkiksi myös määräämällä rankaisutoimia tai kohtelemalla työtä tekeviä muuten epäsuotuisasti. Alustayritykset myös kehittyvät jatkuvasti, jolloin uusia johdon ja valvonnan keinoja voi syntyä.⁵⁷ Alustatyössä on kuitenkin myös tärkeää rajoittaa väärinkäytöksiä, joka voi alustayrityksen osalta edellyttää esimerkiksi tilien jälleenvuokrauksen rajoittamista. Muun muassa tästä syystä johdon ja valvonnan arviointi olisi tehtävä kontekstisidonnaisesti, eikä väärinkäytösten estämiseen tähtäävien toimenpiteiden tulisi sellaisenaan katsoa ilmentävän johtoa ja valvontaa. Mahdollisuus puuttua väärinkäytöksiin myös yrittäjäsuhteissa on tärkeää muun muassa harmaan talouden ja työperäisen hyväksikäytön torjumiseksi.

⁵⁷ Ks. myös direktiivin perusteluosan kohta 30.

Merkittävää painoarvoa arvioinnissa ei tulisi antaa sille, miten osapuolet ovat määritelleet suhteen laadun osapuolten kesken mahdollisesti sovitussa sopimusjärjestelyissä. Alustataloudessa on ilmennyt tapauksia, joissa työntekijä pyritään määrittelemään itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi. Vilpillisellä itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi ilmoittamisella pyritään usein välttämään tiettyjä lakisääteisiä velvoitteita tai verovelvollisuuksia tai luomaan kilpailuetua lakia noudattaviin yrityksiin nähden. Esimerkiksi Euroopan unionin tuomioistuin on katsonut useissa tuomioissaan, ettei se, että kansallisen oikeuden mukaan kyseessä on ”itsenäinen ammatinharjoittaja”, estä sitä, että henkilön on katsottava olevan unionin oikeudessa tarkoitettu ”työntekijä”, jos kyseisen henkilön itsenäisyys on vain näennäistä ja siten peittää työsuhteen olemassaolon.⁵⁸

Merkitystä arvioinnissa ei tulisi antaa myöskään toimille, jotka koskevat alustayrityksen tai välittäjän lakisääteisten velvoitteiden täyttämistä. Sama koskisi viranomaisohjeiden noudattamista koskevia toimia. Tällaisten toimien ei katsottaisi ilmentävän työnsuorittajan itsenäisyyden puutetta tai alisteista asemaa suhteessa alustayritykseen tai välittäjään.

Työsuhdeolettama ei koskisi pelkästään oikeussuhteen osapuolten välisiä siviiliprosesseja, joissa oletaman täytyminen johtaisi käännettyyn todistustaakkaan. Työsuhdeolettaman synnyttyä siihen vetoavan ei tarvitsisi tavanomaisesta poiketen näyttää työsuhteen olemassaoloa, vaan työsuhdeolettaman kumoamiseen pyrkivän vastuulla olisi näyttää, että kyse ei ole työsuhteesta. Oikeussuhteen oikea muoto on keskeistä myös monissa hallintoprosesseissa, joissa joudutaan ratkaisemaan työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisten tunnusmerkkien täyttymistä pakottavana lainsäädäntönä. Selkeämmin tämä koskee työsuojeluviranomaista, jonka valvottavaksi työlainsäädäntö hyvin laajalti kuuluu. Viranomaisen on hallintolain 31 §:n mukaan huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset.

Nykyisin työsuojeluviranomainen ratkaisee kysymyksen työsuhteen olemassaolosta työsopimuslain 1 luvun 1 §:n pohjalta muun muassa arvioidessaan, onko sillä toimivaltaa valvoa työlainsäädännön noudattamista koskevia velvoitteita kulloisessakin yksittäistapauksessa, kuten esimerkiksi työaikakirjanpidon laatimisvelvollisuutta. Työsuojeluviranomainen soveltaisi työsuhdeolettamaa ratkaistessaan kysymystä työsuhteen olemassaolosta ehdotettavan lain soveltamisalalla. Mikäli tarkastaja arvioi, että työsuhdeolettama on syntynyt, eikä alustayritys ole esittänyt riittävää selvitystä siitä, ettei kysymys ole työsopimuslain 1 luvun 1 §:n mukaisesta työsuhteesta eikä näin ollen ole kumonnut työsuhdeolettamaa, voi tarkastaja katsoa syntyneen oletaman perusteella kyseessä olevan työsuhde.

Työsuojeluviranomainen voi antaa velvoittavan päätöksen asiasta, josta työsuojelun valvontalain nojalla voidaan antaa kehoitus. Tarkastajan saatettua asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi, työsuojeluviranomainen harkitsee erikseen, onko asiassa edellytyksiä ja tarvetta ryhtyä toimenpiteisiin. Oikeussuhteen luonteen arviointi on osa tätä harkintaa, kun oikeussuhteen luonne on epäselvä. Päätöksentekomenettelyssä noudatetaan hallintolain päätöksentekoa koskevia säännöksiä. Kuuleminen tehdään pääsääntöisesti kirjallisesti.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin erityisestä tilanteesta, jolloin työsuhdeolettaman katsottaisiin olevan olemassa. Työsuhdeolettamaa työsuhteesta tulee soveltaa myös, jos tuomioistuin tai muu viranomainen on aiemmin lainvoimaisella päätöksellä tai tuomiolla arvioinut kyseisen alustatyöyrityksen samankaltaisen sopimussuhteen työsuhteeksi ja asianosainen on toimittanut asiasta tuomioistuimelle tai muulle viranomaiselle selvityksen. Osapuolen, joka vetoaa työsuhdeolettamaan, ei tarvitsisi tällöin erikseen osoittaa 1 momentissa tarkoitettuja tosiseikkoja.

⁵⁸ Ks. myös direktiivin perusteluosan kohta 28 ja siinä viitattut tapaukset.

Ehdotetun lainkohdan taustalla on se, että lainvoimainen tuomio tai päätös, jonka mukaan samankaltainen sopimussuhde on katsottu työsopimukseksi, ilmentää sen verran suurta todennäköisyyttä työsopimuksen olemassaolosta toisessa vastaavassa tapauksessa, että oletettaman olemassaololle on perusteita. Sen asiana, joka väittää muuta, on osoittaa näytön tai selvityksen avulla, ettei kysymyksessä ole työsuhte.

Pykälän 3 *momentin* mukaan 1 ja 2 momentissa säädettyä työsuhteolettamaa sovellettaisiin myös sopimussuhteessa välittäjän kanssa. Kyse olisi 1 ja 2 momenttia täsmentävästä säännöksestä koskien tilanteita, joissa johtaminen ja valvonta ilmenisi joko yksin välittäjän toimesta tai jaetusti välittäjän ja alustayrityksen toiminnassa. Säännöksen tarkoituksena on estää työsuhteolettamien soveltamisen kiertäminen välittäjiä käyttämällä.

Alustayritys ja välittäjä voivat käyttää johtoa ja valvontaa jaetusti. Tällaisissa tilanteissa arvioitaisiin kokonaisuutena molempien toimijoiden tosiasiallista vaikutusvaltaa työn järjestämiseen ja suorittamiseen. Arvioinnissa otettaisiin huomioon muun muassa se, missä määrin alustayritys ja välittäjä kumpikin osoittavat määräysvaltaa työn keskeisiin ehtoihin. Jaetun johdon ja valvonnan tilanteissa oikeudellinen asema ratkaistaisiin kokonaisharkinnan perusteella siten, ettei pelkästään muodollisilla sopimusjärjestelyillä voida kiertää tosiasiallisia työ- tai palvelussuhteelle ominaisia piirteitä. Vaikka arvioinnissa otettaisiin huomioon johtoa ja valvontaa ilmentävät tosiseikat kokonaisuudessaan sekä välittäjän että alustayrityksen osalta, voisi oletettava syntyä vain suhteessa omaan sopimuskumppaniin.

Pykälän 4 *momentissa* säädettäisiin direktiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaisesta oletettamasäännöksen poissulusta rikosasian taikka vero- tai sosiaaliturva-asioiden käsittelyssä. Direktiivi jättää kansalliseen harkintavaltaan, sovelletaanko työsuhteolettamaa kyseisillä oikeudenaloilla. Alustatyödirektiivin täytäntöönpano on päätetty toteuttaa vähimmäisimplementoinnilla, joten kyseinen kansallinen liikkumavara otetaan käyttöön.

Pykälän 5 *momentin mukaan* tuomioistuimien tai muun viranomaisen voi poiketa 1–3 momentissa säädetystä, jos on ilmeistä, että kyse ei ole työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta työsopimuksesta. Säännöksen tarkoituksena on rajata työsuhteolettamien soveltamisalan ulkopuolelle tilanteet, joissa työsuhteen tunnusmerkistö ei selvästi täyty. Tällainen tilanne voisi olla esimerkiksi se, että työtä ei ole tehty palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Myös muiden työsuhteen tunnusmerkkien ilmeinen puuttuminen voi mahdollistaa poikkeamisen 1–3 momentissa säädetystä. Kyseeseen voisi tulla tapaukset, joissa työsuhteen tunnusmerkkien puuttuminen on selkeää ilman tulkinnanvaraa – eli asia ei vaadi rajatapauksille ominaista punnintaa. Jos taas yksikin keskeinen tunnusmerkki on epäselvä tai viittaa työsuhteeseen, kyse ei yleensä ole enää ”ilmeisestä” tilanteesta.

4 §. Välittäjän käyttäminen. Pykälässä säädettäisiin vaatimuksesta taata välittäjien kautta alustatyötä tekeville samantasoinen suoja kuin niille, jotka tekevät alustatyötä suorassa sopimussuhteessa alustayritykseen. Säännöksen tarkoituksena on täytäntöönpanna direktiivin 3 artiklan mukaiset velvoitteet.

Pykälän ensisijaisena tavoitteena on varmistaa, että alustatyötä tekevien henkilöiden oikeudet ovat samalla tasolla riippumatta siitä, tehdäänkö työ välittäjän kautta vai suorassa sopimussuhteessa alustayritykseen. Direktiivin perustelukappaleessa 24 korostetaan, että välittäjän kautta alustatyötä tekevät henkilöt kohtaavat samanlaisia riskejä kuin ne, joilla on suora sopimussuhde alustayritykseen, mukaan lukien ammattiaseman virheellinen luokittelu sekä altistuminen automatisoiduille valvonta- ja päätöksentekojärjestelmille. Pykälän tarkoituksena on puuttua tähän ongelmaan ja varmistaa, ettei välikäsien käyttö johda direktiivin takaaman suojan heikentymiseen.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin, että alustayrityksen on välittäjää käyttäessään kohtuullisin ja käytettävissään olevin keinoin varmistuttava siitä, että alustatyöntekijällä tai muulla alustatyötä tekevällä henkilöllä on tämän lain mukaiset oikeudet. Tämä tarkoittaisi sitä, että alustayritys myötävaikuttaa oikeuksien toteutumiseen siltä osin, kuin se pystyy niitä toteuttamaan. Alustayritykset esimerkiksi hallinnoivat automatisoituja seuranta- ja päätöksentekojärjestelmiä, jolloin ensisijaisesti alustayrityksellä on mahdollisuus toteuttaa lain mukaisia oikeuksia.

Se, mikä katsotaan kohtuulliseksi keinoksi, on tilannekohtaista ja voi tarkoittaa erilaisia toimenpiteitä. Säännös kuitenkin edellyttäisi alustayritykseltä aktiivista yhteistyötä välittäjän kanssa. Alustayritys ei siten voisi vedota siihen, että työn suorittaja ei ole sen suora sopimuskumppani, tai että välittäjä (esim. alihankkija, henkilöstöfirma, partneriyritys) vastaa työntekijän oikeuksien toteuttamisesta. Sen sijaan alustayrityksen täytyisi aktiivisesti varmistua, että oikeudet toteutuvat, vaikka työvoima tarjotaan välikäsien kautta.

Ilmaus *kohtuullisin ja käytettävissään olevin keinoin* rajaisi alustayrityksen velvollisuuden laajuutta. Se tarkoittaisi, että alustayritykseltä ei tulisi vaatia mahdollisia, mutta kuitenkin riittävän aktiivista toimintaa. Käytännössä tämä voisi sisältää esimerkiksi tarvittavia sopimusvelvoitteita välittäjälle. Tilanteesta riippuen alustalla voi myös olla käyttämiensä digitaalisten järjestelmien avulla suoraan mahdollisuus seurata työn suorittajien oikeuksien toteutumista.

Alustayrityksen ja välittäjän välisten sopimusvelvoitteiden määrittely tulisi tehdä läpinäkyvällä tavalla, jotta alustatyöntekijä tai muu alustatyötä tekevä tietää, kehen kohdistaa vaatimuksiensa oikeuksiensa toteuttamiseksi. 21 §:n 1 momentin 2 kohdassa säädettäisiin, että alustayrityksen olisi asetettava saataville tiedot välittäjistä, joiden kanssa työtä välittävällä alustayrityksellä on sopimussuhde sekä tiedot alustayrityksen ja välittäjän välisestä vastuunjaosta tämän lain mukaisten velvoitteiden täyttämiseksi.

Pykälän 2 momentin mukaan välittäjän velvollisuuksista olisi lisäksi voimassa mitä muualla tässä laissa säädetään. Useat ehdotetun lain mukaiset velvollisuudet kohdistuisivat ensisijaisesti siihen tahoon, joka hallinnoi automatisoituja seuranta- tai päätöksentekojärjestelmiä. Tavallisesti alustatyössä työn suorittamiseen, ohjaamiseen ja seurantaan liittyvät automatisoidut päätöksenteko- ja seurantajärjestelmät ovat alustayrityksen hallinnoimia. Välittäjällä ei tällöin välttämättä ole tosiasiallista mahdollisuutta vaikuttaa näiden järjestelmien toimintaan, niiden parametreihin tai niihin sisältyviin suoja toimiin.

Mikäli välittäjä kuitenkin hallinnoi tässä laissa tarkoitettuja automatisoituja päätöksenteko- tai seurantajärjestelmiä tai muita automatisoituja järjestelmiä, vastaisi se niihin liittyvistä velvollisuuksista. Alustayritys tai välittäjä hallinnoi automatisoituja seuranta- tai päätöksentekojärjestelmiä ainakin silloin, kun se toimii tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 7 kohdassa tarkoitettuna rekisterinpitäjänä. On myös mahdollista, että alustayritys ja välittäjä toimivat tietosuoja-asetuksen 26 artiklan mukaisina yhteisrekisterinpitäjinä.

5 §. Alustatyötä tekevän tunnistaminen ja työnteon ehdoista varmistuminen. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi alustayrityksen velvollisuuksista tunnistaa alustan kautta työtä tekevä henkilö sekä varmistua sopimusehtojen asianmukaisuudesta. Lisäksi säädettäisiin tietojen toimittamiseen ja säilyttämiseen liittyvistä velvoitteista.

Pykälän tarkoituksena on torjua työperäistä hyväksikäyttöä ja harmaata taloutta. Alustataloudessa tavanomaisia ovat tilanteet, joissa alustayrityksen kanssa sopimussuhteessa oleva henkilö vuokraa alustan tarjoamaa työnteon mahdollistavaa käyttäjätunnusta tai tiliä kolmannelle taholle. Tällaiset järjestelyt voivat johtaa siihen, että työn tosiasiallisesti suorittavat henkilöt jäävät vaille työoikeudellista ja sosiaalista suojaa. Tämä koskee erityisesti laittomasti maassa

oleskelevia kolmansien maiden kansalaisia, joiden mahdollisuudet oikeussuojan käyttämiseen ovat usein hyvin rajalliset esimerkiksi kostotoimien pelon tai karkottamisuhan vuoksi.

Pykälän *1 momentin* mukaan alustayrityksen olisi tunnistettava alustan kautta työtä tekevä henkilö, kun työtä tehdään alustayrityksen hallinnoiman alustan kautta. Säännöstä sovellettaisiin riippumatta työtä tekevän ammattiasemasta. Velvollisuuden tarkoituksena on varmistaa, että alustayrityksellä on riittävät tiedot alustan kautta työtä tekevistä henkilöistä muun muassa tämän lain ja muun sovellettavan lainsäädännön mukaisten velvoitteiden täyttämiseksi. Tunnistamisvelvollisuus voisi käytännössä edellyttää esimerkiksi henkilöllisyyden varmentamista luotettavin keinoin ennen työnteon aloittamista ja työn luonteen niin vaatiessa säännöllisesti myös sopimussuhteen aikana. Jos alustayritys on itse työnantaja, olemassa olevaa muuta sääntelyä (esimerkiksi ulkomaalaislain 82 §) sovelletaan lisäksi.

Säännöksessä ei otettaisi kantaa tunnistamisen tapaan, mutta se olisi tehtävä luotettavalla tavalla. Tämä tarkoittaisi, että alustayrityksen olisi käytettävä luotettavia ja tarkoituksenmukaisia keinoja, joilla voidaan varmistua alustan kautta työtä tekevän henkilön henkilöllisyydestä. Pelkkää itse annettuihin tietoihin perustuvaa rekisteröitymistä ei lähtökohtaisesti voitaisi pitää riittävänä, jos toimintaan liittyy väärinkäytösten tai oikeuksien loukkaamisen riski.

Luotettavana tunnistamisena voitaisiin pitää esimerkiksi vahvaa sähköistä tunnistamista hyödyntäviä menetelmiä, kuten pankkitunnuksia tai mobiilivarmennetta, viranomaisen myöntämään henkilöllisyystodistukseen perustuvaa tunnistamista tai sähköisiä tunnistamispalveluja. Tunnistaminen voitaisiin tehdä myös yksi yhteen -todennuksella biometrisesti, mikä tarkoittaa henkilöllisyyden todentamista vertaamalla hänen biometrisiä tietojaan tietoihin, jotka kyseinen henkilö on antanut aiemmin. Tämä kuitenkin edellyttäisi, että tällainen henkilötietojen käsittely on laillista tietosuojasetuksen (EU) 2016/679 sekä muun asiaankuuluvan unionin oikeuden tai kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Yksi moneen -todennus (yksilön biometristen tietojen vertaaminen viitetietokantaan tallennettuihin useiden yksilöiden biometrisiin tietoihin) ei olisi sallittua ehdotetussa 6 §:ssä säädetysti.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta kohtuullisin toimenpitein varmistua siitä, että alustan kautta alustatyötä tekevään ei sovelleta hyvän tavan vastaisia tai muutoin kohtuuttomia sopimusehtoja. Säännöksen tarkoituksena on velvoittaa alustayritys varmistamaan, ettei sen tarjoaman alustan kautta teetetä työtä epäasiallisin sopimusehdoin. Säännös kattaisi koko sopimusketjun ja ulottuisi kaikkiin työtä tekeviin, jotka tekevät alustayrityksen kautta työtä.

Se, mikä katsotaan kohtuulliseksi toimenpiteeksi, on tilannekohtaista ja voi tarkoittaa erilaisia keinoja. Arvioinnissa olisi otettava huomioon sopimusehtojen kokonaisuus sekä se, ovatko ehdot omiaan heikentämään kohtuuttomasti henkilön oikeuksia tai asemaa. Kohtuullisina toimenpiteinä voitaisiin pitää esimerkiksi sopimusehtojen ennakkotarkastusta, ohjeistuksen antamista sopimusosapuolille sekä menettelyjä, joilla epäkohtiin voidaan puuttua.

Säännös olisi erityissääntelyä suhteessa työsopimuslain 10 luvun 2 §:ään ja varallisuus oikeudellisista oikeustoimista annetun lain (228/1929) 36 §:ään, jotka mahdollistavat sopimusehdon sovitellun tai huomiotta jättämisen, jos kyseisen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta.

Ehdotettu säännös ei vaikuttaisi oikeussuhteen luonteen arviointiin, vaan sitä sovellettaisiin ammattiasemasta riippumatta. Tarkoituksena on luoda alustayritykselle edellytykset omavalvonnalle.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin välittäjän tai sijaista käyttävän velvollisuudesta toimittaa alustayritykselle 1 ja 2 momentissa tarkoitettujen velvollisuuksien toteuttamiseksi tarvittavat tiedot. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa, että alustayrityksellä on käytettävissään riittävät ja ajantasaiset tiedot myös tilanteissa, joissa työtä tehdään välittäjän kautta tai sijaisen toimesta. Toimitettavat tiedot voisivat koskea esimerkiksi työn suorittajan henkilöllisyyttä sekä sovellettavia sopimusehtoja.

Pykälän 4 momentissa ehdotetaan säädettäväksi tietojen säilyttämisestä ja toimittamisesta viranomaiselle. Alustayrityksen olisi säilytettävä 1 momentissa tarkoitettut tunnistamistiedot ja pyynnöstä toimitettava ne työsuojeluviranomaiselle tai muulle valvontaviranomaiselle (kuten veroviranomainen tai poliisi) tarkastettavissa. Tietojen säilytysaika olisi kaksi vuotta oikeussuhteen päättymisestä. Säännöksen tavoitteena on turvata viranomaisvalvonnan tehokas toteutuminen sekä mahdollistaa jälkikäteinen valvonta ja epäkohtien selvittäminen. Tietojen käsittelyssä olisi lisäksi noudatettava tietosuojalainsäädäntöä. 6 §. *Henkilötietojen käsittelyn rajoitukset automatisoiduissa järjestelmissä.* Pykälällä toimeenpantaisiin alustatyödirektiivin 7 artikla. Pykälässä säädettäisiin alustatyötä tekevän henkilön henkilötietojen käsittelyn rajoituksista automatisoiduissa päätöksenteko- tai seurantajärjestelmissä tai muissa automatisoiduissa järjestelmissä. Kielto ei koske tietoja, jotka ovat täysin anonymisoidussa muodossa, eikä käsittelyä, joka tapahtuu muualla kuin automatisoiduissa järjestelmissä. Pykälällä ei siten rajoitettaisi esimerkiksi ihmisen suorittamaa käsittelyä, mikäli se on muun tietosuojasääntelyn mukaan mahdollista. Alustayritys ei voisi perustaa alustatyötä tekevien henkilöiden säännöksessä tarkoitettua henkilötietojen käsittelyä siihen, että alustatyötä tekevä henkilö on antanut suostumuksen henkilötietojensa käsittelyyn. Direktiivin 39. johdanto-osan kappaleen mukaan erityisesti alustatyön tapauksessa ei voida olettaa, että alustatyötä tekevien henkilöiden suostumus heidän henkilötietojensa käsittelyyn on annettu vapaaehtoisesti. Kun otetaan huomioon alustatyötä tekevien henkilöiden ja työtä välittävien digitaalisten alustojen välinen valtasuhteiden epätasapaino, alustatyötä tekevilla henkilöillä ei useinkaan ole todellista mahdollisuutta valita tai mahdollisuutta kieltäytyä antamasta suostumusta taikka vetää se takaisin aiheuttamatta haittaa sopimussuhteelleen.

Pykälässä säädetty koskisi alustayritystä myös silloin, kun alustatyötä tehdään välittäjän kautta, mikäli kyse on alustayrityksen hallinnoimista järjestelmistä.

6 §. *Henkilötietojen käsittelyn rajoitukset automatisoiduissa järjestelmissä.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin tiettyjen henkilötietojen käsittelykiellosta automatisoiduissa päätöksenteko- tai seurantajärjestelmissä tai muissa automatisoiduissa järjestelmissä. Henkilötiedoilla tarkoitetaan henkilötietoja sellaisena kuin ne on määritelty tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 1 kohdan 1 alakohdassa ja käsittelyllä henkilötietojen käsittelyä sellaisena kuin se on määritelty tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 1 kohdan 2 alakohdassa. Henkilötietojen käsittelykieltoa sovellettaisiin kaikkiin alustatyötä tekeviin henkilöihin palvelukseenotto- tai valintamenettelyn alusta alkaen. Käsittelykielto koskisi myös tilanteita, jossa henkilötietoja käsitellään alustayrityksen lukuun.

Momentin 1 kohdassa säädettäisiin sellaisten henkilötietojen käsittelystä, jotka liittyvät työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön emotionaaliseen tai psykologiseen tilaan. Emotionaalisella tilalla tarkoitetaan ensisijaisesti henkilön kulloistakin tunnetilaa, kuten stressiä, ahdistusta tai iloa. Psykologisella tilalla viitataan laajemmin henkilön mielenterveyden tilaan, esimerkiksi mahdollisiin psyykkisiin häiriöihin. Tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa tarkoitettujen erityiset henkilötiedot voivat olla kohdassa tarkoitettuja henkilötietoja. Siltä osin kuin kyse on tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa tarkoitetuista erityisistä henkilötiedoista, käsittelylle asetettaisiin tietosuoja-asetusta tiukemmat rajoitukset, koska artiklan mukaiset poikkeukset eivät soveltuisi kohdassa tarkoitettuun käsittelyyn.

Momentin 2 kohdassa säädettäisiin kiellosta käsitellä alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien henkilöiden yksityisiä keskusteluja. Kielto koskisi myös yksityisiä keskusteluja muiden alustatyöntekijöiden tai alustatyötä tekevien henkilöiden ja heidän edustajiensa kanssa. Kielto koskisi keskusteluja, jotka ovat luonteeltaan yksityisiä. Yksityisinä olisi pidettävä keskusteluja, jotka on tarkoitettu luottamukselliseksi viestinnäksi tiettyjen henkilöiden välillä. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa ainakin keskusteluja, jotka kohdennettu vain tietylle vastaanottajalle tai rajatulle vastaanottajajoukolla ja joita ei ole tarkoitettu julkiseksi.

Kohta ei sovellu henkilötietojen käsittelyyn, joka tapahtuu ehdotetun lain 22 §:n mukaisen viestintäkanavan puitteissa, mikäli alustayritys toteuttaa viestintäkanavan oman digitaalisen infrastruktuurinsa kautta. Alustayritys ei kuitenkaan saisi tässä tapauksessa nähdä tai seurata viestintäkanavan puitteissa tapahtuvia yhteydenottoja ja keskusteluja.

Momentin 3 kohdassa säädettäisiin henkilötietojen käsittelystä, kun tarkoituksena on ennakoida työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön perusoikeuksien käyttöä. Alustayritys ei saisi käsitellä henkilötietoja, kun tarkoituksena on ennakoida esimerkiksi yhdistymisvapauden, neuvotteluoikeuden, oikeuden työtaistelutoimiin tai oikeuden saada tietoja ja tulla kuulluksi käyttöä. Kohdan tarkoituksena on estää alustayritystä käyttämästä automatisoituja järjestelmiä esimerkiksi sen ennustamiseen, kuka alustatyötä tekevästä henkilöstä todennäköisesti tulisi käyttää oikeuttaan yhdistymisvapauden käyttämiseen.

Momentin 4 kohta koskee henkilötietojen käsittelyä, kun tarkoituksena on päätellä henkilön rotu tai etninen alkuperä, maahanmuuttaja-asema, poliittiset mielipiteet, uskonto tai muu vakaus, vammaisuus, terveydentila, emotionaalinen tai psykologinen tila, ammattiyhdistyksen jäsenyys, seksuaalinen käyttäytyminen tai seksuaalinen suuntautuminen. Kohdassa tarkoitetut tiedot ovat pääosin tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa tarkoitettuja erityisiä henkilötietoryhmiä. Tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa kielletään erityisten henkilötietojen käsittely tietyin poikkeuksin. Kohdassa säädettäisiin, että alustayritys ei saisi käsitellä henkilötietoja automatisoiduissa järjestelmissä kohdassa mainittujen ominaisuuksien päättämiseen. Kohdassa tarkoitettu käsittelykielto koskisi tilanteita, joissa henkilötietoja käsitellään tarkoituksena päätellä jokin kohdassa luetelluista henkilötiedoista, kuten esimerkiksi terveydentilan päättelyminen paikkatietoineistosta.

Momentin 5 kohta koskee työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön biometristen tietojen käsittelyä silloin kun niitä käytetään henkilöllisyyden tunnistamista varten. Kohdassa kielletään biometristen tietojen käyttäminen henkilön tunnistukseen, mutta niiden käyttö biometriseen todentamiseen olisi sallittua. Tunnistuksella tarkoitettaisiin ihmisen fyysisten, fysiologisten, käyttäytymiseen liittyvien tai psykologisten ominaisuuksien automaattista tunnistamista luonnollisen henkilön henkilöllisyyden toteamiseksi vertaamalla kyseisen henkilön biometrisiä tietoja tietokantaan tallennettuihin toisten yksilöiden biometrisiin tietoihin (yksi moneen tunnistaminen). Tämä ei siten vaikuttaisi alustayritysten mahdollisuuteen todentaa henkilön henkilöllisyyttä vertaamalla hänen biometrisiä tietojaan tietoihin, jotka kyseinen henkilö on antanut aiemmin, mikäli tällainen henkilötietojen käsittely on mahdollista tietosuoja-asetuksen tai muun lainsäädännön mukaisesti (yksi yhteen todennus -tai tunnistaminen). Biometrisillä tiedoilla tarkoitetaan tässä tietoja sellaisena kuin ne määritellään tietosuoja-asetuksen 4 artiklan 14 alakohdassa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, että alustayritys ei saisi kerätä automatisoidussa seuranta- tai päätöksentekojärjestelmässä tai muissa automatisoiduissa järjestelmissä työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön henkilötietoja silloin, kun hän ei tee tai tarjoa alustatyötä. Kielto rajoittuisi uusien henkilötietojen keräämiseen, eikä siten koskisi jo alustayrityksellä olevan tiedon käsittelyä. Pykälän 3 momentin mukaan pykälässä säädettyä sovellettaisiin myös

välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä. Mikäli välittäjä hallinnoi pykälässä tarkoitettuja järjestelmiä, vastaisi se niihin liittyvistä pykälän mukaisista velvollisuuksista.

7 §. Tietosuoja koskeva vaikutustenarviointi. Pykälällä toimeenpantaisiin alustatyödirektiivin 8 artikla. Tietosuoja-asetuksen 35 artiklan mukaan rekisterinpitäjän on ennen käsittelyä toteutettava arviointi suunniteltujen käsittelytoimien vaikutuksista henkilötietojen suojalle, kun henkilötietojen käsittely todennäköisesti aiheuttaa – käsittelyn luonne, laajuus, asiayhteys ja tarkoitukset huomioon ottaen – luonnollisen henkilön oikeuksien ja vapauksien kannalta korkean riskin. Pykälän *1 momentin* mukaan Tietosuoja-asetuksen 35 artiklan mukainen vaikutustenarviointi tulisi tehdä aina, kun työtä välittävä digitaalinen alusta käsittelee henkilötietoja automatisoitujen seurantajärjestelmien tai automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien avulla.

Pykälässä säädettäisiin vaikutusarvioinnin tekemisestä tietosuoja-asetusta tarkemmin. Alustayrityksen käsitellessä henkilötietoja automatisoiduissa seuranta- tai päätöksentekojärjestelmissä kyse olisi aina tietosuoja-asetuksen 35 artiklassa tarkoitetusta käsittelystä. Alustayrityksen tulisi noudattaa vaikutustenarviointia tehdessään tietosuoja-asetuksen 35 artiklan kohdissa 2, 7 ja 11 säädettyä. Alustayrityksen olisi arvioidessaan henkilötietojen käsittelyn vaikutuksia alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien henkilöiden henkilötietojen suojaan huomioitava ehdotetun lain 6 pykälässä säädetyt henkilötietojen käsittelyn rajoitukset. Alustayrityksen olisi vaikutuksia arvioidessaan kuultava alustatyöntekijöitä ja muita alustatyötä tekeviä henkilöitä sekä alustatyöntekijöiden edustajia. Tämä olisi tietosuoja-asetuksen 35 artiklan 9 kohtaan nähden täsmällisempi vaatimus. Tietosuoja-asetuksen 35 artiklan 9 kohdan mukaan rekisterinpitäjän on tapauksen mukaan pyydettävä rekisteröityjen tai näiden edustajien näkemyksiä suunnitelluista käsittelytoimista, ilman että tämä saa vaikuttaa kaupallisten tai yleisten etujen suojeleeseen tai käsittelytoimien turvallisuuteen.

Pykälän *2 momentin* mukaan alustayrityksen olisi toimitettava 1 momentissa tarkoitetun arvioinnin tulokset alustatyöntekijöiden edustajille. Kyse olisi tietosuoja-asetukseen nähden täydentävästä vaatimuksesta ja koskisi vain työsuhteessa alustatyötä tekevien edustajia.

Pykälän 1 ja 2 momentissa säädetty koskisi alustayritystä myös silloin, kun alustatyötä tehdään välittäjän kautta, mikäli kyse on alustayrityksen hallinnoimista järjestelmistä.

Pykälän 3 momentin mukaan pykälässä säädettyä sovellettaisiin myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä. Mikäli välittäjä hallinnoi pykälässä tarkoitettuja järjestelmiä, vastaisi se niihin liittyvistä pykälän mukaisista velvollisuuksista.

8 §. Tietojenantovelvollisuus automatisoiduista järjestelmistä. Pykälällä toimeenpantaisiin direktiivin 9 artiklan kohtiin 1–5 sisältyvät vaatimukset. Pykälässä säädettäisiin, minkälaista tietoa alustayritysten tulee antaa automatisoiduista järjestelmistä ja siitä kenelle tietoa on annettava sekä tiedon antamisen ajankohdasta. Säännöksessä on kyse työntekijän ja alustatyötä tekevän henkilön oikeudesta saada tietoja siitä, millaisia automaattisia päätöksiä heihin kohdistetaan. Säännös merkitsisi täydennystä tietosuoja-asetuksen läpinäkyvyyttä ja tiedonantovelvollisuuksia koskeviin artikloihin 12–15. Tietosuoja-asetus sisältää tiedonantovelvoitteita automaattisesta päätöksenteosta 13 artiklan 2 kohdan f alakohdan, 14 artiklan 2 kohdan g alakohdan ja 15 artiklan 1 kohdan h alakohdan nojalla. Viranomaisten tiedonsaantioikeudesta säädetään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa, tietosuojalaissa ja ehdotetun lain 26 §:ssä.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta antaa tietoja automatisoiduista järjestelmistä. Tietojen antamista edellytetään alustatyöntekijöille, muille alustatyötä

tekeville henkilöille sekä alustatyöntekijöiden edustajille. Tiedot tulisi esittää avoimessa, ymmärrettävässä ja helposti saatavilla olevassa muodossa käyttämällä selkeää ja yksinkertaista kieltä. Tiedot tulisi antaa kirjallisena asiakirjana, joka voi olla myös sähköisessä muodossa.

Velvollisuus koskisi alustayritystä myös silloin, kun alustatyötä tehdään välittäjän kautta, mikäli kyse on alustayrityksen hallinnoimista järjestelmistä.

Momentin 1 kohdassa säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta antaa tieto sen käytössä olevista tai käyttöön otettavista automatisoiduista seuranta- ja päätöksentekojärjestelmistä. Alustayrityksen tulisi antaa tieto siitä, että tällaisia järjestelmiä on käytössä tai että niitä ollaan ottamassa käyttöön. Kohdalla toimeenpantaisiin direktiivin 9 artiklan 1 kohdan a(i) alakohta ja 9 artiklan 1 kohdan b(i) alakohta.

Momentin 2 kohdassa säädettäisiin tietojen antamisesta koskien *automatisoituja seurantajärjestelmiä*. Tiedonantovelvollisuus koskisi seurattavien tietojen ja toimien luokkia, seurannan tarkoitusta ja toteutustapaa sekä tällaisilla järjestelmillä käsiteltyjen henkilötietojen vastaanottajia ja siirtoja. Kohdalla toimeenpantaisiin direktiivin 9 artiklan 1 kohdan a (ii-iv) alakohdat.

Seurattujen tietojen ja toimien luokat sisältäisivät myös tällaisilla järjestelmillä valvottujen ja arvioitujen tietojen ja toimien luokat, mukaan lukien palvelun vastaanottajan tekemät arvioinnit. Tiedot tulisi antaa seurannan tavoitteesta sekä tavasta, jolla järjestelmän on määrä tehdä kyseistä seurantaa. Tiedonantovelvollisuus koskisi myös automatisoiduissa seurantajärjestelmissä käsiteltyjen henkilötietojen vastaanottajia tai vastaanottajaryhmiä sekä tällaisten henkilötietojen toimittamista tai siirtoa, myös yritysryhmän sisällä. Vaatimus olisi säännöksessä tarkoitettuna osalta täydentävä tietosuoja-asetuksen 13 artiklan 1 kohdan e alakohtaan ja 2 kohdan f alakohtaan, 14 artiklan 1 kohdan e ja f alakohtiin sekä 15 artiklan 1 kohdan c alakohtaan nähden. Säännös merkitsi täydennystä myös tietosuoja-asetuksen V luvussa säädettyä henkilötietojen siirtoa koskien.

Momentin 3 kohdassa säädettäisiin tietojen antamisesta koskien *automatisoituja päätöksentekojärjestelmiä*. Kohdalla toimeenpantaisiin direktiivin 9 artiklan 1 kohdan alakohdat b(i-iv). Kohdassa velvoitettaisiin alustayritys antamaan selvitystä käyttämiensä automaattisten päätöksentekojärjestelmien sisäisestä toiminnasta. Tiedonantovelvollisuus koskisi ensinnäkin automatisoiduissa päätöksentekojärjestelmissä tai niiden tukemana tehtyjen päätösten luokkia, järjestelmässä huomioon otettavien tietojen luokkia sekä tärkeimpiä parametreja, jotka tällaisissa järjestelmissä otetaan huomioon. Alustayrityksen tulisi antaa tieto kyseisten tärkeimpien parametrien suhteellisesta merkityksestä automatisoidussa päätöksenteossa, mukaan lukien tapa, jolla alustatyötä tekevän henkilön henkilötiedot ja käytös vaikuttavat päätöksiin. Säännös olisi täydentävä tietosuoja-asetuksen 13 artiklan 2 kohdan f alakohtaan, 14 artiklan 2 kohdan g alakohtaan ja 15 artiklan 1 kohdan h alakohtaan nähden.

Parametrit voivat olla sekä määrällisiä että laadullisia. Esimerkiksi kyytipalvelualalla tällaisia voisivat olla muun muassa etäisyys asiakkaista, aiemmat arvostelut, ajoneuvon tyyppi ja koko sekä ajotapa. Pelkästään itse parametria ei tulisi tarkastella, vaan myös niiden vaikutuksia järjestelmän tekemiin lopputulemiin (esimerkiksi ajonopeuden vaikutus tehtävien jakamiseen).

Alustayrityksen tulisi myös antaa tieto perusteista päätöksille rajoittaa tai sulkea tilapäisesti tai pysyvästi alustatyötä tekevän henkilön käyttäjätili tai kieltäytyä maksamasta hänen tekemästään työstä, sekä päätöksille, jotka koskevat hänen sopimusasemaansa, tai muille päätöksille, joilla on vastaavia haitallisia vaikutuksia alustatyötä tekevälle henkilölle. Säännös olisi täydentävä tietosuoja-asetuksen 13 artiklan 2 kohdan f alakohtaan, 14 artiklan 2 kohdan g alakohtaan ja 15 artiklan 1 kohdan h alakohtaan nähden. Tilin rajoittaminen on ymmärrettävä mahdolliseksi

rajoitukseksi, joka kohdistuu kyseisen henkilön kykyyn suorittaa alustatyötä tilin kautta, mukaan lukien pääsyn rajoittaminen tilille tai työtehtäviin⁵⁹.

Momentin 4 kohdassa säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta antaa tieto kaikista automatisoiduilla järjestelmillä tai niiden tukemana tehdyistä päätöksistä, jotka vaikuttavat alustatyöntekijään tai muuhun alustatyötä tekevään henkilöön. Tiedonantovelvollisuus rajoittuisi vain päätösten luokkiin, eikä edellyttäisi tietoa yksittäisistä päätöksistä. Tiedonantovelvollisuus ei ulottuisi järjestelmien sisäiseen toimintaan.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin siitä, milloin ja missä laajuudessa alustayrityksen olisi annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot alustatyöntekijöille ja muille alustatyötä tekeville henkilöille. Tiedot olisi annettava ytimekkäässä muodossa. Tiedot olisi annettava kaikista järjestelmistä, jotka vaikuttavat suoraan työntekijöihin tai alustatyötä tekeviin henkilöihin, myös tapauksen mukaan heidän työehtoihinsa ja työoloihinsa. Tiedot olisi annettava aina, ilman työntekijöiden tai muiden alustatyötä tekevien henkilöiden pyyntöä. Lisäksi 1 momentissa tarkoitettut tiedot asiaankuuluvista järjestelmistä olisi annettava työntekijän tai alustatyötä tekevän henkilön pyynnöstä kattavassa ja yksityiskohtaisessa muodossa. Tiedot olisi annettava viimeistään työntekijän tai alustatyötä tekevän henkilön ensimmäisenä työpäivänä. Mikäli 1 momentissa tarkoitettuihin järjestelmiin tehdään muutoksia, jotka vaikuttavat työehtoihin, työoloihin, työn organisointiin tai työsuoritusten seurantaan, olisi tiedot annettava ennen kuin muutoksia tehdään. Työntekijällä tai alustatyötä tekevällä henkilöllä tulisi olla kohtuullinen aika tutustua informaatioon ennen kuin muutokset otetaan käyttöön. Lisäksi 1 momentissa tarkoitetut tiedot olisi annettava milloin tahansa työntekijän tai alustatyötä tekevän henkilön pyynnöstä.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin siitä, milloin ja millaisessa muodossa alustayrityksen olisi annettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot alustatyöntekijöiden edustajille. Tiedot olisi annettava kattavassa ja yksityiskohtaisessa muodossa ennen järjestelmien käyttöönottoa ja ennen muutoksia, jotka vaikuttavat työehtoihin, työoloihin, työn organisointiin tai työsuoritusten seurantaan. Lisäksi tiedot olisi annettava milloin tahansa alustatyöntekijän edustajan pyynnöstä.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin tietojen antamisesta palvelukseenotto- ja valintamenettelyssä oleville henkilöille, kun kyseisissä menettelyissä käytetään automatisoituja seurantajärjestelmiä tai automatisoituja päätöksentekojärjestelmiä

Pykälän 5 momentin mukaan pykälässä säädettyä sovellettaisiin myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä. Mikäli välittäjä hallinnoi pykälässä tarkoitettuja järjestelmiä, vastaisi se niihin liittyvistä pykälän mukaisista velvollisuuksista.

9 §. Alustatyötä tekevän oikeus siirtää tietojaan. Pykälällä toimeenpantaisiin direktiivin 9 artiklan 6 kohta. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin alustatyötä tekevän henkilön oikeudesta siirtää häntä koskevat automatisoiduissa seuranta- tai päätöksentekojärjestelmässä hänen tekemänsä työn kautta tuotetut henkilötiedot. Pykälä täydentäisi tietosuoja-asetuksen 20 artiklassa säädettyä oikeutta siirtää tiedot järjestelmästä toiseen. Tietosuoja-asetuksen 20 artiklassa säädetään rekisteröidyn oikeudesta siirtää henkilötietonsa toiselle rekisterinpitäjälle silloin, kun käsittely on automaattista ja perustuu suostumukseen tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 1 kohdan a alakohdan tai 9 artiklan 2 kohdan a alakohdan nojalla tai sopimukseen 6 artiklan 1 kohdan b alakohdan nojalla, sen rekisterinpitäjän estämättä, jolle henkilötiedot on toimitettu, jos se on teknisesti mahdollista.

⁵⁹ Ks. Direktiivin johdanto-osan kappale 46.

Tietosuoja-asetuksen 20 artiklaa koskevan oikeuden lisäksi alustatyöntekijöillä ja muilla alustatyötä tekeillä henkilöillä olisi oikeus saada kaikki henkilötiedot, jotka on tuotettu heidän työsuorituksensa kautta alustayrityksen automatisoituja seuranta- tai päätöksentekojärjestelmiä käyttäen, jotta ne voidaan toimittaa tai antaa toimitettavaksi kolmannelle osapuolelle, myös toiselle alustayritykselle⁶⁰. Kun tietosuoja-asetuksen 20 artiklassa säädetty siirto-oikeus rajoittuu henkilötietoihin, jotka rekisteröity on itse toimittanut rekisterinpitäjälle, laajentaisi pykälä siirto-oikeuden henkilötietoihin, jotka on tuotettu pykälässä tarkoitetuissa järjestelmissä alustatyöntekijän tai alustatyötä tekevän henkilön tekemän työn kautta.

Oikeus siirtää tietoja ulottuisi pykälässä mainituissa järjestelmissä alustatyötä tekevän henkilön tekemän työn kautta tuotettuihin henkilötietoihin, myös asiakasarvioihin ja luokituksiin. Alustatyöntekijällä tai muulla alustatyötä tekevällä ei kuitenkaan olisi oikeutta rajata tietyn tietokategorian osalta siirrettäviksi vain valikoituja tietoja, kuten esimerkiksi asiakasarvioinneista ainoastaan myönteisiä arviointoja. Tietojen siirrettävyys ei myöskään saisi vaikuttaa haitallisesti tietosuoja-asetuksen mukaisiin palvelun vastaanottajan (esimerkiksi arvioinnin antajan) henkilötietojen suojaa koskeviin oikeuksiin. Palvelun vastaanottajan tiedot voitaisiin esimerkiksi anonymisoida kokonaan ennen tietojen toimittamista.

Tiedot tulisi saada esteettä sekä jäsennellyssä, yleisesti käytetyssä ja koneluettavassa muodossa.

Pykälän 2 *momentin* mukaan alustayrityksen olisi tarjottava maksutta välineet, joilla helpotetaan 1 momentissa ja tietosuoja-asetuksen 20 artiklassa tarkoitettua oikeutta siirtää tiedot järjestelmästä toiseen. Tämä voisi toteutua esimerkiksi alustayrityksen sovelluksessa tai verkkosivuilla olevien teknisten rajapintojen kautta, joiden avulla tiedot voidaan helposti ladata ja siirtää. Siirto-oikeus ei kuitenkaan asettaisi velvollisuutta kolmannelle osapuolelle vastaanottaa tietoja.

Pykälän 3 *momentin* mukaan alustayrityksen olisi alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön pyynnöstä toimitettava 1 momentissa tarkoitettut tiedot suoraan kolmannelle osapuolelle. Siirto-oikeus ei kuitenkaan asettaisi velvollisuutta kolmannelle osapuolelle vastaanottaa tietoja.

Pykälän 1–3 momentissa säädetty velvollisuudet koskisivat alustayritystä myös silloin, kun alustatyötä tehdään välittäjän kautta, mikäli kyse on alustayrityksen hallinnoimista järjestelmistä.

Pykälän 4 *momentin* mukaan pykälässä säädettyä sovellettaisiin myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä. Mikäli välittäjä hallinnoi pykälässä tarkoitettuja järjestelmiä, vastaisi se niihin liittyvistä pykälän mukaisista velvollisuuksista.

10 §. *Automatisoidun seurantajärjestelmän ja automatisoidun päätöksentekojärjestelmän toiminnan tarkkailu ja arviointi.* Säännöksessä säädettäisiin digitaalisten alustojen velvollisuudesta tarkkailla ja säännöllisesti arvioida automatisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien toimintaa. Työtä välittävät digitaaliset alustat hyödyntävät laajasti automatisoituja seurantajärjestelmiä tai automatisoituja päätöksentekojärjestelmiä työn hallinnoinnissa. Näillä järjestelmillä tehdyt päätökset vaikuttavat suoraan alustatyöntekijöihin ja muihin alustatyötä tekeviin henkilöihin esimerkiksi työtehtävien, ansioiden ja työajan osalta. Sähköisillä välineillä tehty seuranta voi olla myös yksityisyyttä loukkaavaa. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa

⁶⁰ Ks. Direktiivin johdanto-osan kappale 45.

oikeudenmukaisuuden toteutuminen ja alustatyötä tekevien oikeuksien suojeleminen automatisoituja järjestelmiä käytettäessä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta tarkkailla automatisoidun seurantajärjestelmän ja automatisoidun päätöksentekojärjestelmän tekemien tai niiden tuke-
mana tehtyjen päätösten vaikutuksia alustatyöntekijöihin ja muihin alustatyötä tekeviin henki-
löihin. Tarkkailu tarkoittaisi alustan jatkuvaluonteista ja mahdollisuuksien mukaan ennakoivaa
seurantaa siitä, että sen seuranta- ja päätöksentekojärjestelmän toiminta vastaa esimerkiksi tässä
ja muualla lainsäädännössä vaadittua.

Päätöksellä tarkoitettaisiin sekä yksittäisiä päätöksiä että päätösjoukkiota. Myös päätöksen te-
kemättä jättäminen olisi valvonnan piirissä. Tarkkailuvelvoite ei kuitenkaan edellyttäisi kaik-
kien päätösten vahvistamista tai hyväksymistä, vaan niiden kokonaisvaikutusten seurantaa ja
tarvittaessa epäkohtiin puuttumista.

Tarkkailu tulisi kohdistaa sekä täysin automatisoidusti tehtyihin päätöksiin että sellaisiin ihmi-
sen tekemiin päätöksiin, joiden teossa on hyödynnetty automatisoituja seuranta- tai päätöksen-
tekojärjestelmiä.

Säännöksellä täytäntöönpantaisiin direktiivin 10 artiklan 1 kohtaan sisältyvät vaatimuksia.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta arvioida työntekijöiden
edustajien kanssa automatisoidun seuranta- ja päätöksentekojärjestelmän 1 momentissa tarkoi-
tetun toiminnan asianmukaisuutta. Arviointi olisi tehtävä vähintään joka toinen vuosi. Arvioin-
tia koskeva kirjallinen selvitys olisi toimitettava alustatyöntekijöiden edustajille. Selvitys olisi
lisäksi toimitettava alustatyöntekijöille ja muille alustatyötä tekeville henkilöille sekä viran-
omaisille näiden pyynnöstä.

Säännöksellä täytäntöönpantaisiin direktiivin 10 artiklan 1 ja 4 kohtiin sisältyviä vaatimuksia.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin menettelyistä koskien toiminnassa mahdollisesti havaittavia
poikkeamia. Ehdotetun säännöksen mukaan, jos automatisoidun seuranta- tai päätöksentekojär-
jestelmän toiminnassa havaitaan merkittävä työsyrynnän riski taikka työntekijän tai muun alus-
tatyötä tekevän henkilön oikeuksiin kohdistuva loukkaus, alustayrityksen olisi ryhdyttävä vii-
pymättä asianmukaisiin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi. Säännöksen tarkoituksena on
varmistaa, että alustayritys ei ainoastaan tunnista 1 momentin mukaisessa tarkkailussa tai 2 mo-
mentin mukaisessa arvioinnissa havaittuja epäkohtia, vaan myös tosiasiallisesti ryhtyy toimen-
piteisiin niiden korjaamiseksi.

Merkittävän riskin arviointi perustuisi kokonaisarvioon. Riskin merkittävyyttä arvioitaessa voi-
daan ottaa huomioon sekä toteutumisen todennäköisyys että mahdollisten seurausten vakavuus.

Edellytettyjen toimenpiteiden sisältö ja laajuus määräytyisivät tapauskohtaisesti. Alustayrityk-
sen olisi arvioitava käytettävissä olevia keinoja ottaen huomioon muun muassa toimenpiteiden
vaikuttavuus ja oikeasuhtaisuus. Lisäksi toimissa olisi otettava huomioon muu sovellettava lain-
säädäntö sekä siitä johtuvat velvoitteet.

Asianmukaisina toimenpiteinä voitaisiin tilanteesta riippuen pitää esimerkiksi automatisoidun
järjestelmän toimintalogiikan tai käytettyjen muuttujien muuttamista syrjivien vaikutusten pois-
tamiseksi, päätöksenteon keskeyttämistä tai rajaamista riskialttiissa tilanteissa, järjestelmän
tuottamien lopputulosten manuaalisen tarkastuksen lisäämistä taikka kokonaan siirtymistä hen-
kilön tekemään päätöksentekoon tietyissä tapauksissa. Lisäksi alustayritys voisi toteuttaa

henkilöstön koulutusta syrjinnän tunnistamiseksi ja ehkäisemiseksi, parantaa järjestelmien läpinäkyvyyttä sekä kehittää menettelyjä, joilla työntekijät ja muut alustatyötä tekevät henkilöt voivat saattaa epäkohtia yrityksen tietoon. Tarvittaessa toimenpiteisiin voisi kuulua myös aiemmin tehtyjen päätösten oikaiseminen ja niistä aiheutuneiden haittojen lieventäminen.

Säännöksellä täytäntöönpantaisiin direktiivin 10 artiklan 3 kohtaan sisältyvät vaatimukset.

Pykälän 1–3 momentissa säädetty velvollisuudet koskisivat alustayritystä myös silloin, kun alustatyötä tehdään välittäjän kautta, mikäli kyse on alustayrityksen hallinnoimista järjestelmistä.

Pykälän 4 momentin mukaan pykälässä säädettyä sovellettaisiin myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä. Mikäli välittäjä hallinnoi pykälässä tarkoitettuja järjestelmiä, vastaisi se niihin liittyvistä pykälän mukaisista velvollisuuksista.

11 §. Kielto tehdä automaattisia päätöksiä. Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi alustayritystä koskevasta kiellosta tehdä yksinomaan automatisoituja päätöksiä, jotka koskevat alustatyötä tekevän henkilön sopimussuhteen rajoittamista, keskeyttämistä tai päättämistä taikka hänen käyttäjätilinsä rajoittamista tai sulkemista, samoin kuin muita näihin rinnastuvia päätöksiä. Tällaisilla päätöksillä tarkoitetaan ratkaisuja, joilla on merkittäviä vaikutuksia sopimussuhteeseen ja jotka voivat heikentää työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön oikeuksia.

Ehdotettu sääntely ei estäisi automatisoitujen järjestelmien käyttöä päätöksenteon tukena. Päätöksenteko voisi perustua automatisoidun järjestelmän tuottamaan analyysiin, arvioon tai suositukseen, mutta lopullinen päätös olisi tehtävä luonnollisen henkilön toimesta. Säännöksellä kielletäisiin siten ainoastaan täysin automatisoitu päätöksenteko kyseisissä tilanteissa. Automatisoitujen järjestelmien käyttö olisi edelleen sallittua siltä osin kuin ne tukevat päätöksentekoa ilman, että ne yksin määräävät päätöksen lopputuloksesta.

Luonnollisen henkilön tekemän päätöksenteon varmistaminen edellyttäisi, että alustayrityksellä on käytössään menettelyt, joilla varmistetaan päätöksenteon tosiasiallinen ihmiskontrolli. Pelkkä muodollinen hyväksyntä tai automatisoidun järjestelmän tuottaman lopputuloksen mekaaninen vahvistaminen ilman ihmisen suorittamaa omaa arviota ei täyttäisi vaatimusta. Käytännössä tämä tarkoittaisi, että päätöksentekoon osallistuvalla luonnollisella henkilöllä on riittävä toimivalta, osaaminen ja tosiasiallinen mahdollisuus arvioida automatisoidun järjestelmän tuottamaa lopputulosta sekä poiketa siitä tarvittaessa. Henkilön olisi voitava ymmärtää päätöksen keskeiset perusteet ja arvioida sen lainmukaisuutta sekä vaikutuksia asianomaisen henkilön oikeuksiin. Alustayrityksen henkilöstöresursseja pätevyyttä koskevasta velvollisuudesta ehdotetaan säädettäväksi 15 §:ssä.

Säännöksellä täytäntöönpantaisiin direktiivin 10 artiklan 5 kohtaan sisältyvät vaatimukset.

12 §. Selvitys automatisoidulla päätöksentekojärjestelmällä tehdyistä päätöksistä. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta antaa selvitys päätöksistä, jotka se on tehnyt automatisoiduilla päätöksentekojärjestelmillä tai niiden tukemana. Selvitys olisi annettava alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön pyynnöstä ja ilman aiheutonta viivytystä. Tiedot olisi annettava käyttäen selkeää ja ymmärrettävää kieltä, ja niiden tulisi voida olla helposti saatavilla.

Säännöksen tavoitteena on varmistaa automatisoidusti tehtyjen päätösten läpinäkyvyys sekä parantaa asianomaisen henkilön mahdollisuuksia ymmärtää häntä koskevan päätöksen perusteet

ja tarvittaessa käyttää oikeussuojakeinoja. Tämän vuoksi selvityksen tulisi olla sisällöltään merkityksellinen ja riittävän tapauskohtainen.

Selvityksessä olisi esitettävä päätökseen johtaneet keskeiset tosiseikat, olosuhteet ja perusteet. Tähän kuuluisi muun muassa kuvaus päätöksenteossa käytetyistä keskeisistä parametreista ja niiden suhteellisesta merkityksestä sekä yleispiirteinen selostus käytetystä logiikasta siltä osin kuin se on päätöksen ymmärtämiseksi tarpeen. Selvityksen ei kuitenkaan edellytettäisi sisältävän liikesalaisuuksia tai muita suojattuja tietoja laajemmin kuin on välttämätöntä.

Selvitys voitaisiin antaa tarkoituksenmukaisella tavalla joko suullisesti tai kirjallisesti, mukaan lukien sähköisessä muodossa. Valittavan esitystavan tulisi kuitenkin turvata se, että asianomainen henkilö kykenee tosiasiallisesti ymmärtämään annetut tiedot ja halutessaan säilyttämään ne myöhemmää käyttöä varten.

Ehdotetulla säännöksellä täytäntöönpantaisiin direktiivin 11 artiklan 1 kohtaan sisältyviä vaatimukset.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta nimetä yhteyshenkilö tai yhteyshenkilöt, jolta työntekijä tai muu alustatyötä tekevä henkilö voi saada lisätietoja 1 momentissa tarkoitettuihin päätöksiin vaikuttaneista tosiseikoista, olosuhteista ja syistä. Ehdotetulla säännöksellä täytäntöönpantaisiin direktiivin 11 artiklan 1 kohtaan sisältyvä vaatimus.

Pykälän 3 *momentissa* säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta arvioida työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön taikka näiden edustajan pyynnöstä 1 momentissa tarkoitettu selvitys. Arviointia voisi pyytää myös ehdotetun 19 §:n mukainen edustaja. Arvioinnin seurauksena alustayrityksen olisi toimitettava kirjallinen tai sähköinen vastaus ilman aiheetonta viivytystä, kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Ehdotetulla säännöksellä täytäntöönpantaisiin direktiivin 11 artiklan 2 kohtaan sisältyviä vaatimuksia.

Pykälän 1–3 momentissa säädetyt velvollisuudet koskisivat alustayritystä myös silloin, kun alustatyötä tehdään välittäjän kautta, mikäli kyse on alustayrityksen hallinnoimista järjestelmistä.

Pykälän 4 *momentin* mukaan pykälässä säädettyä sovellettaisiin myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä. Mikäli välittäjä hallinnoi pykälässä tarkoitettuja järjestelmiä, vastaisi se niihin liittyvistä pykälän mukaisista velvollisuuksista.

13 §. Ilmoitus sopimussuhteeseen liittyvistä automatisoidusti tehdyistä muutoksista. Direktiivin perusteluosassa huomioidaan tietosuoja-asetuksessa ((EU) 2016/679) edellytettävän, että rekisterinpitäjän on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet rekisteröidyn oikeuksien ja vapauksien sekä oikeutettujen etujen suojaamiseksi tilanteissa, joissa rekisteröityä koskeva päätös perustuu pelkästään automaattiseen käsittelyyn. Rekisteröidyllä on vähintään oikeus vaatia, että tiedot käsittelee rekisterinpitäjän puolesta luonnollinen henkilö, sekä oikeus esittää kantansa ja riitauttaa päätös.⁶¹ Alustatyödirektiivi täydentää asetusta (EU) 2016/679 vahvistamalla vaatimuksen, jonka mukaan kaikki päätökset, joilla on merkittävä vaikutus alustatyön tekijöihin – kuten sopimussuhteen rajoittaminen, keskeyttäminen tai päättäminen, käyttäjätilin rajoittaminen tai sen tilapäinen tai pysyvä sulkeminen sekä muut vastaavaa haittaa aiheuttavat toimenpiteet – on tehtävä ihmisen toimesta. Tämä korostaa direktiivin pyrkimystä varmistaa ihmisen osallistuminen päätöksentekoon tilanteissa, joissa automatisoidut järjestelmät voisivat muutoin johtaa vakaviin

⁶¹ Ks. alustatyödirektiivin perusteluosan kohta 48.

oikeudellisiin ja sosiaalisiin seurauksiin. Säännös edistäisi algoritmisen hallinnan riskien minimoimista ja työntekijöiden oikeuksien turvaamista.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta antaa alustatyöntekijälle tai muuta alustatyötä tekevälle henkilölle perusteltu kirjallinen ilmoitus, jos alustayritys automatisoidun päätöksentekojärjestelmän tukena tekee päätöksen, jolla se 1) rajoittaa työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön käyttäjätiliä taikka sulkee tilin tilapäisesti tai pysyvästi; 2) kieltäytyy maksamasta alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön tekemästä työstä; 3) muuttaa muulla tavoin alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön sopimusasemaa.

Säännös koskee ratkaisuja, joilla on merkittäviä vaikutuksia asianomaisen henkilön oikeuksiin ja asemaan alustatyössä. Ilmoituksen tulisi olla perusteltu siten, että siitä ilmenevät päätöksen keskeiset syyt ja siihen johtaneet seikat asianomaisen henkilön ymmärtämällä tavalla.

Ilmoituksessa olisi esitettävä päätökseen johtaneet keskeiset tosiseikat, olosuhteet ja perusteet. Selvityksen ei kuitenkaan edellytettäisi sisältävän liikesalaisuuksia tai muita suojattuja tietoja laajemmin kuin on välttämätöntä.

Selvitys voitaisiin antaa kirjallisesti, mukaan lukien sähköisessä muodossa. Valittavan esitystavan tulisi kuitenkin turvata se, että asianomainen henkilö kykenee tosiasiallisesti ymmärtämään annetut tiedot ja halutessaan säilyttämään ne myöhemmää käyttöä varten.

Työsuhteen päättämisen perusteista ja päättämistä koskevista menettelytavoista säädetään työsopimuslaissa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin, että edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus olisi annettava ilman aiheetonta viivytystä, kuitenkin viimeistään päivänä, jona päätös tulee voimaan.

Pykälän 3 momentissa edellytettäisiin, että alustayrityksen on arvioitava alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön taikka alustatyöntekijöiden edustajan pyynnöstä 1 momentissa tarkoitettu päätös ja toimitettava arvioinnista kirjallinen tai sähköinen vastaus ilman aiheetonta viivytystä, kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa pyynnön vastaanottamisesta. Arviointi olisi suoritettava ihmisen toimesta, ja arviointi tulisi tehdä inhimillisen harkinnan perusteella.

Pykälän 1–3 momentissa säädetyt velvollisuudet koskisivat alustayritystä myös silloin, kun alustatyötä tehdään välittäjän kautta, mikäli kyse on alustayrityksen hallinnoimista järjestelmistä.

Pykälän 4 momentin mukaan pykälässä säädettyä sovellettaisiin myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä. Mikäli välittäjä hallinnoi pykälässä tarkoitettuja järjestelmiä, vastaisi se niihin liittyvistä pykälän mukaisista velvollisuuksista.

Ehdotettu säännös liittyy laajempaan kehykseen, jossa ihmisen valvonta ja jälkikäteinen oikeussuojakeino täydentävät toisiaan. Siinä missä 10 §:n mukainen tarkkailu ja arviointi keskittyy järjestelmätason valvontaan ja vaikutusten arviointiin, 12 § ja 13 § konkretisoivat yksilön oikeuden arvioida tehtyjä päätöksiä yksittäisissä tapauksissa.

Sääntelyn tavoitteena on vahvistaa alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien oikeusturvaa algoritmisen hallinnan kontekstissa kahdella keskeisellä tavalla. Ensinnäkin säännökset kieltäisivät tiettyjen alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien oikeuksien kannalta

merkittävimpien päätösten tekemisen automatisoidusti. Toisekseen säännökset edistäisivät mahdollisuuksia riitauttaa automatisoidusti tai muuten tehty päätös, mikä on olennainen osa alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien perusoikeuksien toteutumista. Algoritmitiset päätökset voivat olla läpinäkyvättömiä ja perustua monimutkaisiin laskentamalleihin, minkä vuoksi mahdollisuus saada tietoa automatisoidusti tehdyistä päätöksistä sekä toisaalta saattaa asua ihmisen suorittama tarkistus ovat välttämättömiä oikeussuojakeinoja.

14 §. *Alustayrityksen velvollisuus oikaista oikeuksia loukkaava päätös.* Pykälän 1 momentissa säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta oikaista 12 §:n 1 momentin tai 13 §:n 1 momentin mukainen päätös, joka loukkaa alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön oikeuksia. Oikaisu olisi tehtävä viipymättä, kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa päätöksen tekemisestä.

Säännöstä sovellettaisiin tilanteissa, joissa automatisoitu päätös on loukannut alustatyöntekijöiden tai muiden alustatyötä tekevien oikeuksia. Säännöksen tarkoittamat oikeudet eivät rajoituisi pelkästään direktiivissä säädettyihin oikeuksiin.

Pykälän 2 momentin mukaan alustayrityksen olisi tarvittaessa ryhdyttävä toimiin, kuten muutettava automatisoitua päätöksentekojärjestelmää tai lopetettava sen käyttö, jotta oikeuksia loukkaavia päätöksiä ei syntyisi tulevaisuudessa.

Pykälän 3 momenttiin sisältyisi informatiivinen viittaus sovellettavaan lainsäädäntöön. Tilanteissa, joissa oikaisu ei ole mahdollinen, alustayrityksen olisi korvattava alustatyöntekijälle aiheutunut vahinko työsopimuslain (55/2001) 12 luvussa säädetyn mukaisesti. Muulle alustatyötä tekeväälle henkilölle aiheutuneen vahingon korvaamiseen sovelletaan vahingonkorvauslakia (412/1974).

Pykälän 1–3 momentissa säädetty velvollisuudet koskisivat alustayritystä myös silloin, kun alustatyötä tehdään välittäjän kautta, mikäli kyse on alustayrityksen hallinnoimista järjestelmistä.

Pykälän 4 momentin mukaan pykälässä säädettyä sovellettaisiin myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä. Mikäli välittäjä hallinnoi pykälässä tarkoitettuja järjestelmiä, vastaisi se niihin liittyvistä pykälän mukaisista velvollisuuksista.

Ehdotetulla säännöksellä täytäntöönpantaisiin direktiivin 11 artiklan 3 kohtaan sisältyvät vaatimukset ja tehostettaisiin 10 artiklan 5 kohtaan sisältyvän vaatimuksen toteuttamista.

15 §. *Henkilöstön pätevyys ja riittävyys.* Pykälän 1 momentin mukaan alustayrityksellä olisi oltava riittävät henkilöstöresurssit automatisoiduilla seuranta- tai päätöksentekojärjestelmillä taikka niiden tukemana tehtyjen yksittäisten päätösten vaikutusten tehokkaaseen valvontaan ja arviointiin. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien oikeusturvan toteutuminen edellyttämällä sitä, että alustayritykset varmistavat automatisoitujen järjestelmien riittävän itsevalvonnan.

Pykälän 2 momentissa edellytettäisiin, että henkilöillä, joiden tehtäväksi alustayritys on antanut 10 §:ssä tarkoitetun tarkkailun ja arvioinnin sekä 12 §:n tarkoitetulla yhteyshenkilöllä, on oltava tarvittava pätevyys, koulutus ja valtuudet kyseisen tehtävän hoitamiseen, mukaan lukien automaattisesti tehtyjen päätösten hylkäämiseen. Säännöksen tarkoituksena on varmistaa alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien oikeusturvan toteutuminen vaatimalla, että alustayrityksen tarkkailua ja valvontaa suorittavilla on tosiasialliset edellytykset suoriutua tehtävästään.

Pykälän 1 ja 2 momentissa säädetty velvollisuudet koskisivat alustayritystä myös silloin, kun alustatyötä tehdään välittäjän kautta, mikäli kyse on alustayrityksen hallinnoimista järjestelmistä.

Pykälän 3 momentin mukaan pykälässä säädettyä sovellettaisiin myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä. Mikäli välittäjä hallinnoi pykälässä tarkoitettuja järjestelmiä, vastaisi se niihin liittyvistä pykälän mukaisista velvollisuuksista.

Ehdotetulla säännöksellä täytäntöönpantaisiin direktiivin 10 artiklan 2 kohtaan ja 11 artiklan 1 kohtaan sisältyviä vaatimuksia.

16 §. *Algoritmijohtamisen terveys ja turvallisuus työsuhteessa.* Pykälällä toimeenpantaisiin direktiivin 12 artikla. Pykälässä säädettäisiin alustayritysten velvollisuudesta huolehtia alustatyöntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä käytettäessä automatisoituja päätöksentekojärjestelmiä, automatisoituja seurantajärjestelmiä tai muita automatisoituja järjestelmiä, jotka vaikuttavat alustatyöntekijöihin. Pykälä koskisi vain alustatyöntekijöitä, ja velvoittaisi siten alustayritystä työnantajana tai vastaavasti välittäjää tämän toimiessa työnantajana. Pykälä tarkentaisi työnantajan työturvallisuuslaissa (738/2002) säädettyjä velvollisuuksia algoritmijohtamisen näkökulmasta.

Pykälän 1 momentti sisältäisi kiellon käyttää automatisoituja järjestelmiä tavalla, joka aiheuttaa alustatyöntekijälle kohtuutonta painetta tai muulla tavoin vaarantaa alustatyöntekijöiden turvallisuutta tai terveyttä. Säännös ei rajoitu vain päätöksentekojärjestelmiin, jotka tekevät päätöksiä, joilla on merkittävä vaikutus alustatyöntekijöihin, vaan koskee kaikkia automatisoituja järjestelmiä, jotka tekevät tai tukevat päätöksiä, joilla on vaikutusta alustatyöntekijöihin. Tässä tarkoitettuihin järjestelmiin ei siten kytkeydy vaatimusta vaikutusten merkittävydestä. Tällainen järjestelmä voisi olla esimerkiksi automatisoitu järjestelmä, joka päättää mitkä asiakkaiden arvostelut julkaistaan alustatyöntekijän profiilissa.

Direktiivin 50. johdantokappaleen mukaan automatisoiduilla seuranta- ja päätöksentekojärjestelmillä on mahdollisesti merkittävä vaikutus alustatyöntekijöiden turvallisuuteen sekä fyysiseen terveyteen ja mielenterveyteen. Algoritmi pohjainen ohjaus, arviointi ja kurinpito tehostavat työntekoa lisäämällä seuranta, kiristämällä työntekijöiltä vaadittavaa tahtia, minimoimalla työnkulun aukkoja ja laajentamalla työntekoa perinteisen työpaikan ja tavanomaisten työaikojen ulkopuolelle. Läpinäkymättömien algoritmien käytöstä, työtahdin kiihtymisestä ja epävarmuudesta johtuvat vähäiset mahdollisuudet oppia työssä ja rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin, johtuen automatisoitujen seurantajärjestelmien ja automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien käytöstä, todennäköisesti lisäävät työntekijöiden stressiä ja ahdistusta. Työtä välittävien digitaalisten alustojen olisi sen vuoksi arvioitava näitä vaaroja ja sitä, ovatko järjestelmien suojatoimet riittäviä näiden vaarojen torjumiseksi, sekä toteutettava asianmukaisia ennaltaehkäiseviä ja suojelutoimenpiteitä. Niiden olisi vältettävä sitä, että tällaisten järjestelmien käyttö aiheuttaa alustatyöntekijöille kohtuutonta painetta tai vaarantaa heidän terveytensä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvien haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisesta sekä niiden riskien arvioinnista. Säännös täsmentäisi työturvallisuuslain 10 §:ää, jonka mukaan työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työajoista, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Ehdotetussa säännöksessä mainitaisiin nimenomaisesti automatisoiduista seuranta- ja päätöksentekojärjestelmistä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät. Nämä korostuvat alustatyössä, jossa algoritmeja hyödyntävillä automatisoiduilla seuranta- ja päätöksentekojärjestelmillä on korvattu perinteisesti esihenkilöiden hoitamia toimintoja.

Alustayrityksen olisi ensiksi tunnistettava automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät, jonka jälkeen niiden merkitys alustatyöntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle tulisi arvioida. Säännös vastaisi työturvallisuuslain 10 §:n sanamuotoa. Vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista käytettäisiin säännöksessä myös ilmaisua riskien arviointi.

Automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvilla haitta- ja vaaratekijöillä tarkoitettaisiin algoritmi-johtamiseen liittyviä tekijöitä, jotka voivat vaarantaa alustatyöntekijöiden turvallisuuden tai terveyden. Tällaisia voivat olla esimerkiksi algoritmien asettamat tiukat aikarajat ja nopeusvaatimukset, reaaliaikainen ja yksityiskohtainen seuranta, algoritmien läpinäkyväisyys sekä työn suoriutumisen arviointi asiakasarvioiden tai muiden automaattisesti muodostettujen arviointiperusteiden nojalla. Haittaa voivat aiheuttaa myös rajalliset vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin ja työtahtiin sekä puutteellinen sosiaalinen tuki. Haitta- ja vaaratekijöihin kuuluisi myös työn luonteeseen liittyviä riskitekijöitä, joita automatisoidut järjestelmät voivat korostaa tai voimistaa, kuten yksintyöskentelyyn liittyvät vaarat tai tapaturmavaarat liikkuvassa työssä.

Direktiivin mukaan alustojen on arvioitava riskejä erityisesti mahdollisten työtapaturmien, psykososiaalisten ja ergonomisten riskien osalta. Työturvallisuuslain 10 §:n mukaan työn vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa on otettava huomioon tapaturmavaarat, työn fyysiset kuormitustekijät sekä työn sisältöön, työn järjestelyihin ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät. Koska työnantajan velvollisuus arvioida nämä riskit on jo sisällytetty työturvallisuuslakiin, niitä ei toistettaisi ehdotetussa säännöksessä.

Riskien arvioinnissa on kyse haitta- ja vaaratekijän aiheuttaman haitallisen seurauksen toteutumisen todennäköisyyden ja vakavuuden arvioimisesta. Mitä vakavampi seuraus vaarasta voi aiheutua ja mitä todennäköisempää sen toteutuminen on, sitä suurempi riski työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle.

Pykälän 2 momentissa edellytettäisiin, että riskien arvioinnissa olisi otettava huomioon seuranta- ja päätöksentekojärjestelmien suojatoimet ja niiden riittävyys. Suojatoimilla tarkoitettaisiin järjestelmään sisäänrakennettuja teknisiä ja organisatorisia mekanismeja, joilla ehkäistään tai vähennetään alustatyöntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen kohdistuvia riskejä. Tällaisia voivat olla esimerkiksi vaarallisten reittien automaattinen välttäminen, sää- ja liikennevaroitukset, aikataulu- ja tehtävärajoitukset, tarpeettoman seurannan ja palautteen rajoittaminen, taukojen turvaaminen sekä järjestelmän läpinäkyvyyttä lisäävät selitystoiminnot. Arvioinnissa olisi tarkasteltava, ovatko suojatoimet riittäviä havaittuihin riskeihin nähden.

Automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvien haitta- ja vaaratekijöiden selvittämistä ja arviointia ei tulisi tehdä erillään muista työn haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavat monet muutkin seikat, ja näillä tekijöillä voi olla yhteisvaikutuksia. Tässä tarkoitettu arviointi on osa työturvallisuuslain 10 §:n mukaista työn vaarojen selvittämistä ja arviointia.

Pykälän 3 momentin mukaan alustayrityksen olisi tehdyn arvioinnin perusteella toteutettava tarvittavat toimenpiteet automatisoiduista seuranta- ja päätöksentekojärjestelmistä aiheutuvien riskien välttämiseksi ja vähentämiseksi. Alustayrityksen olisi riskien merkittävyyden perusteella valittava tarkoituksenmukaiset ja riittävät ennaltaehkäisevät ja suojaavat toimenpiteet. Toimenpiteitä voisivat olla esimerkiksi työtahtiin ja aikapaineeseen vaikuttavien parametrien muuttaminen, tarpeettoman laajan paikannuksen ja seurannan rajoittaminen, läpinäkyvyyttä lisäävien selitystoimintojen käyttöönotto, automaattisten seuraamusmekanismien rajaaminen sekä taukojen varmistaminen niin, ettei algoritmien toiminta estä palautumista. Lisäksi riskejä voidaan vähentää antamalla opetusta ja ohjausta turvallisista työtavoista ja häiriö- ja poikkeustilanteita

varten sekä järjestämällä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Mikäli riskiä ei voida riittävästi rajoittaa työhön tai työolosuhteisiin kohdistuvilla toimilla, voidaan tarvita henkilönsuojaimia.

Alustayritysten olisi tarjottava alustatyöntekijöille ilmoituskanava työssä tai työolosuhteissa ilmenevien epäkohtien ilmoittamista varten. Epäkohtina olisi pidettävä muun ohella seikkoja, jotka liittyvät väkivallan uhkaan, häirintään tai muuhun epäasialliseen kohteluun työssä tai työturvallisuuspuutteisiin. Työturvallisuuslain 19 §:n mukaan työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työoloepäkohdista työnantajalle. Direktiivin 51. johdantokappaleen mukaan alustatyötä tekevät henkilöt ovat erityisesti itse paikalla tehtävässä alustatyössä vaarassa joutua väkivallan ja häirinnän kohteiksi, eikä heillä ole fyysistä työpaikkaa, jonne he voivat osoittaa valituksia. Häirintä ja seksuaalinen häirintä ovat omiaan vaikuttamaan negatiivisesti alustatyöntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen. Alustayritys voisi itse päättää millainen ilmoituskanava olisi tarkoituksenmukainen. Ilmoituskanava voisi olla esimerkiksi sovelluksen sisäinen ilmoitustyökalu, verkkopohjainen palvelu tai ohjeistus siitä, kenelle ilmoitus tehdään ja miten.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin tilanteista, joissa alustatyöntekijän työnantajana toimii välittäjä. Lähtökohtana on, että välittäjän olisi alustatyöntekijöiden työnantajana velvollinen noudattamaan omiin työntekijöihinsä nähden pykälässä säädettyjä velvollisuuksia. Tämä on perusteltua, koska pykälässä täsmennetään algoritmijohtamisen näkökulmasta työnantajan työturvallisuuslaissa säädettyjä velvollisuuksia.

Alustatyössä työn suorittamiseen, ohjaamiseen ja seurantaan liittyvät automatisoidut päätöksenteko- ja seurantajärjestelmät ovat kuitenkin alustayrityksen hallinnoimia. Välittäjänä toimivalla työnantajalla ei tällöin ole tosiasiallista mahdollisuutta vaikuttaa näiden järjestelmien toimintaan, niiden parametreihin tai niihin sisältyviin suoja-toimiin, vaikka järjestelmien käyttö vaikuttaa olennaisesti alustatyöntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen. Pelkästään välittäjälle kohdistettu vastuu ei näissä tilanteissa olisi riittävä turvaamaan alustatyöntekijöiden suojelua.

Tämän vuoksi momentissa säädettäisiin alustayritykselle myötävaikutusvelvollisuus silloin, kun alustatyöntekijän työnantajana toimii välittäjä. Alustayrityksen olisi myötävaikutettava välittäjän velvollisuuksien toteuttamiseen siltä osin kuin alustayrityksen hallinnoimat automatisoidut järjestelmät vaikuttavat alustatyöntekijöiden työoloihin. Momentissa tarkoitettu myötävaikutusvelvollisuus rajautuisi alustayrityksen omiin automatisoituihin järjestelmiin ja niiden vaikutuksiin alustatyöntekijöiden työoloihin. Tämä on erityisen merkityksellistä tilanteissa, joissa välittäjänä toimiva työnantaja käyttää samanaikaisesti useita eri alustayritysten sovelluksia. Esimerkiksi taksiliikenteessä välittäjä voi hyödyntää useita alustoja rinnakkain. Tällöin kukin alustayritys vastaa vain oman alustansa ja siihen liittyvien automatisoitujen järjestelmien vaikutuksista alustatyöntekijöiden työoloihin.

Momentissa täsmennettäisiin ne toimet, joilla alustayrityksen on erityisesti täytettävä myötävaikutusvelvollisuutensa. Ensinnäkin alustayrityksellä olisi velvollisuus antaa välittäjälle 2 momentissa tarkoitettua riskien arviointia varten tarpeelliset tiedot hallinnoimistaan automatisoiduista järjestelmistä, niiden suoja-toimista sekä järjestelmien vaikutuksista alustatyöntekijöiden työolosuhteisiin. Ilman näitä tietoja välittäjä ei voisi asianmukaisesti tunnistaa ja arvioida automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvia haitta- ja vaaratekijöitä. Tässä tarkoitettaisiin myös sellaisia tietoja alustatyöntekijöiden työoloista, jotka alustayritys on saanut haltuunsa seurantajärjestelmiensä kautta.

Toiseksi alustayrityksen olisi toteutettava 3 momentissa tarkoitettujen riskien arvioinnin perusteella sen hallinnoimiin automatisoituihin järjestelmiin tai niiden käyttöön kohdistuvat tarpeelliset toimenpiteet haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Tämä velvollisuus koskisi tilanteita, joissa riskien välttäminen tai vähentäminen edellyttää muutoksia järjestelmiin,

joihin vain alustayrityksellä on tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa. Tällaisia toimenpiteitä voivat olla muun muassa algoritmien asettamien aikarajojen tai nopeusvaatimusten muuttaminen, automaattisten seuraamusmekanismien rajoittaminen, seurannan laajuuden tai vaikuttavuuden vähentäminen taikka taukojen toteutumista turvaavien teknisten ratkaisujen käyttöön-otto. Alustayrityksen vastuu rajoittuu niihin haitta- ja vaaratekijöihin, jotka aiheutuvat alustayrityksen hallinnoimista automatisoiduista järjestelmistä ja jotka edellyttävät muutoksia järjestelmiin tai niiden käyttöön. Näiltä osin välittäjä ei voi täyttää työnantajavelvoitteitaan ilman alustayrityksen myötävaikutusta. Alustayrityksen myötävaikutusvelvollisuus tarkoittaa velvollisuutta ryhtyä aktiivisiin toimenpiteisiin sellaisten haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi, joihin se voi yksin tai ensisijaisesti vaikuttaa järjestelmiensä kautta.

Säännöksellä ei siirretä työnantajavastuuta välittäjältä alustayritykselle, vaan täsmennetään vastuunjako niiden toimijoiden kesken, joilla on tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa algoritmi-johtamisesta johtuviin riskeihin. Välittäjä vastaa työnantajana työn turvallisuuden ja terveellisyyskokonaisuudesta, mutta alustayrityksen myötävaikutus on välttämätön niissä tilanteissa, joissa alustatyöntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen kohdistuvat haitta- ja vaaratekijät johtavat alustayrityksen hallinnoimista automatisoiduista järjestelmistä. Momentin tarkoituksena on estää se, että välittäjän käyttäminen johtaisi työntekijöiden suojelun kannalta katvealueisiin.

Pykälän 5 momentissa olisi informatiivinen viittaus työturvallisuuslakiin. Informatiivisen laki-viittauksen tarkoituksena on selkeyttää työturvallisuutta koskevan sääntelyn kokonaisuutta.

17 §. Automatisoiduista seuranta- ja päätöksentekojärjestelmistä kuuleminen ja tiedottaminen. Pykälässä säädettäisiin alustayrityksen tiedonanto- ja kuulemisvelvoitteista ennen päätöstä automaattisen seuranta- tai päätöksentekojärjestelmän käyttöön ottamisesta tai niiden käyttämisessä suunnitelluista merkittävistä muutoksista. Pykälällä pantaisiin täytäntöön direktiivin 13 ja 14 artiklan sisältö. Alustatyöntekijöiden edustajan oikeudesta käyttää asiantuntijaa säädettäisiin erikseen.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin tiedonanto- ja kuulemisvelvoitteen toteuttamistavasta sellaisten alustayritysten osalta, joihin sovellettaisiin yhteistoimintalakia. Yhteistoimintalain 2 §:n mukaan lakia sovelletaan muun muassa sellaisiin taloudellista toimintaa harjoittaviin yrityksiin ja yhteisöihin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden lukumäärä säännöllisesti on vähintään 50. Säännöllisesti vähintään 20–49 työntekijää työllistävien yritysten, yhteisöjen ja sivuliikkeiden on kuitenkin eräiden muiden mainitun lain 2 §:ssä säädettyjen asioiden ohella sovellettava lain 7 a §:ssä säädettyä kevennettyä vuoropuhelua koskevaa velvoitetta.

Ehdotetun säännöksen mukaan päätös, joka todennäköisesti johtaisi automatisoidun seuranta- tai päätöksentekojärjestelmän käyttöönottoon tai merkittäviin muutoksiin niiden käytössä, olisi käsiteltävä yhteistoimintalain 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa. Tällä tarkoitettaisiin alustayrityksen henkilöstömäärän mukaan joko kevennettyä tai niin sanotusti täysipainotteista 2 luvun mukaista vuoropuhelua ja niitä koskevia yhteistoimintalain mukaisia menettelyitä. Velvoite käsitellä asiaa vuoropuhelussa koskisi tilannetta, jolloin päätöstä ei olisi vielä tehty. Sääntelyn tarkoituksena on mahdollistaa työntekijöiden edustajan tai työntekijöiden tiedonsaanti ja kuuleminen asiasta ennen päätöksentekoa.

Pykälän 2 momentti koskisi sellaisia alustayrityksiä, joihin ei sovellettaisi yhteistoimintalakia. Säännöksen mukaan alustayrityksen olisi päätöksen tekemistä varattava alustatyöntekijöiden edustajalle tilaisuus tulla kuulluksi. Ennen kuulemista alustayrityksen olisi annettava alustatyöntekijöiden edustajalle harkittavana olevaa päätöstä koskevat tarpeelliset tiedot. Kuulluksi tulemisella tarkoitettaisiin sitä, että työntekijöiden edustajalla tulisi olla halutessaan pyynnöstä

mahdollisuus tavata alustayrityksen edustaja harkittavana olevasta päätöksestä keskustelemiseksi.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin tietojen antamisesta yksittäiselle alustatyöntekijälle tai alustatyöntekijöille silloin, kun heillä ei olisi henkilöstön edustajaa. Tällöin alustayrityksen olisi ennen päätöksen tekemistä annettava asiaa koskevat tiedot alustatyöntekijälle kirjallisesti. Tiedot voitaisiin antaa myös sähköisesti. Tiedot olisi annettava käyttäen selkeää ja ymmärrettävää kieltä, ja niiden tulisi voida olla helposti saatavilla.

Pykälän 4 momentin mukaan pykälän 1–2 momentissa säädettyä sovellettaisiin välittäjään, kun välittäjä toimii työnantajana. Mikäli välittäjä ei hallinnoi itse 1 momentissa tarkoitettuja automatisoituja seuranta- tai päätöksentekojärjestelmiä, olisi alustayrityksen tiedotettava välittäjää niiden suunnitellusta käyttöönotosta tai merkittävistä muutoksista niissä, jotta välittäjä voi toteuttaa 1–2 momentissa tarkoitettua velvollisuudet. Alustayrityksen velvollisuudesta tiedottaa välittäjää säädettäisiin 5 momentissa.

Pykälän 5 momentin mukaan alustayrityksen olisi välittäjiä käyttäessään tiedotettava alustayritykseen sopimussuhteessa olevaa välittäjää 1 momentissa tarkoitettua päätöksestä. Tiedotus olisi tehtävä hyvissä ajoin ennen suunniteltua käyttöönottoa tai muutosta.

18 §. *Alustatyöntekijöiden edustajan oikeus käyttää asiantuntijaa.* Ehdotetun pykälän mukaan alustatyöntekijöiden edustajalla olisi oikeus pyytää asiantuntija-apua 17 §:ssä tarkoitettuun vuoropuheluun tai kuulemiseen valmistautumiseksi. Asiantuntija-apu voisi olla tarpeellista, jos vuoropuhelussa käsiteltävä asia on monimutkainen tai käsiteltävään asiaan liittyvä tahdonmuodostus edellyttää asiantuntijan hyödyntämistä. Henkilöstön edustaja ei tarvitse asiantuntijan kutsumiseen alustayrityksen suostumusta, vaikkakin etukäteinen informointi olisi luonnollisesti kokousjärjestelyiden kannalta asianmukaista.

Ehdotettuun pykälään sisältyvä oikeus käyttää asiantuntijaa olisi jossakin määrin laajempi kuin vastaava oikeus yhteistoimintalain 36 §:n mukaan. Jälkimmäisen säännöksen mukaan henkilöstön edustajilla on oikeus kuulla ja saada tietoja asianomaisen toimintayksikön asiantuntijoilta ja mahdollisuuksien mukaan yrityksen muilta asiantuntijoilta valmistautuessaan yrityksen toiminnan ja työyhteisön kehittämistä koskevaan vuoropuheluun tai muutosneuvotteluihin sekä itse neuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Yhteistoimintalain tarkoittama asiantuntija-apu rajoittuu siten asianomaisen toimintayksikön tai yrityksen palveluksessa oleviin asiantuntijoihin. Ehdotettuun säännökseen sisältyvä asiantuntija-apu puolestaan ulottuu myös ulkopuolisiin asiantuntijoihin, mutta koskisi ainoastaan niitä tilanteita, joissa vuoropuhelu käydään nimenomaan 17 §:ssä tarkoitetuista asioista. Jos vuoropuhelu koskisi jotakin muuta kuin 17 §:ssä tarkoitettua asiaa, henkilöstön edustajan oikeus käyttää asiantuntijaa määräytyisi yhteistoimintalain 36 §:n mukaisesti. Tästä olisi pykälässä informatiivinen viittaus.

Ehdotettuun pykälään perustuvasta asiantuntijan käyttämisestä aiheutuvista kustannuksista vastaisi henkilöstön edustaja. Jos alustayrityksen palveluksessa työskentelee vähintään 250 työntekijää, alustayrityksen on kuitenkin vastattava asiantuntijan käytöstä aiheutuvista kohtuullisista kustannuksista. Henkilöstömäärää laskettaessa huomioitaisiin vain työsuhteessa työskentelevät työntekijät, mutta myös sellaiset työntekijät, jotka eivät tee alustatyötä. Työntekijöiden määrä laskettaisiin soveltaen yhteistoimintalain soveltamisalarajan määrittämisessä noudatettua käytäntöä.

Asiantuntijan käytöstä alustayritykselle aiheutuvien kustannusten olisi oltava kohtuullisia. Kun arvioidaan, ovatko kustannukset kohtuullisia, otetaan huomioon esimerkiksi henkilöstön

edustajan objektiivinen tarve asiantuntija-avulle käsiteltävän asian kannalta, asian luonne, perehtymisen tarve sekä asiantuntijapalvelun tavanomainen kustannustaso.

19 §. *Yrittäjäasemassa alustatyötä tekevien edustajien oikeudet.* Pykälässä säädettäisiin alustatyötä yrittäjäasemassa tekevien henkilöiden oikeudesta valita edustaja käsittelemään tietosuoja koskevia kysymyksiä alustayrityksen tai välittäjän kanssa sekä näiden edustajien oikeuksista. Säännöksellä täytäntöön pantaisiin direktiivin 15 artikla.

Edustajan valinta perustuisi yrittäjäasemassa alustatyötä tekevän henkilön eli muun alustatyötä tekevän henkilön kuin alustatyöntekijän valtuutukseen. Näillä edustajilla olisi alustatyöntekijöiden edustajia vastaava oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten tarpeelliset tiedot edustamansa henkilön henkilötietojen suojaa koskevien asioiden käsittelemiseksi alustatyölain 7 §:ssä tarkoitettuun tietosuoja koskevasta vaikutustenarvioinnista, alustatyölain 8 §:ssä tarkoitetuista tiedoista, alustatyölain 10 §:n 2 momentissa tarkoitettuun selvityksestä sekä alustatyölain 12 §:n 3 momentissa tarkoitettuun vastauksesta.

20 §. *Työnteon aloittamista koskeva ilmoitus.* Pykälässä säädettäisiin, että alustayrityksen jävällittäjän on ennen alustatyötoiminnan aloittamista ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle alustatyöstä Suomessa. Säännös koskisi sekä työsuhteessa tehtyä työntekoa että itsenäisten ammatinharjoittajien tekemää alustatyötä.

Säännöksen tarkoituksena on edistää työsuojeluviranomaisen valvontamahdollisuuksia mahdollistamalla sen tiedonsaanti yrityksistä, jotka teettävät alustatyötä. Ilmoitusta ei tarvitsisi tehdä erikseen jokaisesta työnsuorittajasta, vaan kyse olisi työnteon yleisluonteisesta aloittamisilmoituksesta.

Ilmoituksen tulisi sisältää alustayrityksen yksilöintitiedot ja yhteystiedot. Nämä tiedot ovat tarpeellisia työsuojeluviranomaisen valvonnan kohdentamiseksi ja toteuttamiseksi.

Tiedot Suomessa teetetystä alustatyöstä olisi toimitettava työsuojeluviranomaiselle riippumatta siitä, sijaitsevatko alusta ja/tai asiakas toisessa jäsenvaltiossa tai kolmannessa maassa. Säännöksellä siten myös ennaltaehkäistäisiin epäreilun kilpailun syntymistä rajat ylittävällä tasolla.

Ilmoitus työnteon aloittamisesta olisi tehtävä pääsääntöisesti ennen työn teettämistä. Jos tämä ei olisi poikkeuksellisesti mahdollista, olisi ilmoitus tehtävä ilman aiheetonta viivytystä.

Säännöksellä täytäntöön pantaisiin direktiivin 16 artiklan mukaiset velvoitteet.

21 §. *Velvollisuus asettaa olennaiset tiedot saataville.* Pykälässä säädettäisiin alustayritysten velvollisuudesta toimittaa toimintaansa koskevat tiedot toimivaltaisille viranomaisille sekä alustatyötä tekevien henkilöiden edustajille. Säännöksen tavoitteena on lisätä alustatyön avoimuutta ja direktiivin johdanto-osan kappaleen 58 mukaisesti tukea alustatyötä tekevien henkilöiden oikean työsuhdestatuksen määrittämistä. Tietojen avoimuus parantaa valvontaviranomaisten edellytyksiä hoitaa tehtävänsä ja ehkäisee direktiivin johdanto-osan kappaleessa 59 kuvattuja harmaaseen työhön liittyviä ilmiöitä ja riskejä. Säännöksessä luetellut tekijät auttavat muodostamaan yleiskuvan alustatalouden laajuudesta ja vaikutuksista kussakin jäsenvaltiossa. Säännös koskisi alustavälitteistä työtä riippumatta oikeussuhteen muodosta.

Pykälän 1 momentin 1 kohdan mukaan alustayrityksen olisi asetettava viranomaisten ja alustatyöntekijöiden edustajien saataville tiedot alustatyötä tekevien henkilöiden lukumäärästä, aktiivisuuden tasosta ja sopimus- tai ammattiasemasta. Kunkin alustan kautta alustatyötä tekevien henkilöiden kokonaismäärä tulisi eritellä aktiivisuustason mukaan, esimerkiksi kuukausittain,

viikoittain tai päivittäin tehtyjen työtuntien perusteella. Lisäksi alustojen tulisi eritellä alustatyötä tekevien henkilöiden kokonaismäärä sopimus- tai työsuhteen perusteella. Tarkoituksena on mahdollistaa alustatyön merkityksen arviointi eri työntekijäryhmille.

Momentin 2 kohtaan sisältyisi velvollisuus asettaa saataville tieto niistä välittäjistä, joiden kanssa työtä välittävällä digitaalisella alustalla on sopimussuhde.

Momentin 3 kohta koskisi tietoja alustan välityksellä työtä tekevien sopimussuhteisiin sovellettavista yleisistä ehdoista.

Momentin 4 kohdassa edellytettäisiin, että alustayrityksen olisi pyynnöstä asetettava saataville tiedot työnteon keskimääräisestä kestosta, keskimääräisestä viikoittaisesta työtuntimäärästä henkilöä kohti ja säännöllisesti työskentelevien keskiansioista. Työnteon kestolla viitattaisiin alustalla aktiivisesti vietetyn ajan keskiarvoon. Tähän tulisi sisällyttää vain säännöllinen toiminta, eli sellaiset alustatyöntekijät tai muut alustatyötä tekevät, joilla ei ole lainkaan tai on vain hyvin vähän työtunteja, tulisi jättää laskennasta pois, jotta keskiarvo ei vääristyisi.

Alustayritys voisi lähtökohtaisesti itse määrittää, miten se asettaa tiedot saataville. Tiedot olisi kuitenkin oltava saatavilla helposti ilman erillisen tarkastusoikeuden tai tiedonsaantioikeuksien käyttöä. Tietojen asettaminen saataville voisi tarkoittaa esimerkiksi tietojen suoraa toimittamista viranomaiselle ja alustatyötä tekevien henkilöiden edustajille.

Pykälän 2 momentissa edellytettäisiin 1 momentissa tarkoitettujen ajantasaisuutta. Pääsääntöisesti tiedot tulisi päivittää vähintään kuuden kuukauden välein. Poikkeuksena olisivat yritykset, joissa alustayritykseen sopimussuhteessa olevien alustatyötä tekevien henkilöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, joiden osalta tiedot tulisi saattaa ajan tasalle vähintään kerran vuodessa. Lisäksi poikkeuksena olisivat momentin 3 kohdassa tarkoitettut tiedot sopimusehdoista, jotka tulisi päivittää aina, kun ehtoja muutetaan.

Pykälän 3 momentissa säädettäisiin alustatyötä tekevien henkilöiden edustajien oikeudesta pyytää alustayrityksiltä lisäselvityksiä ja tarkempia yksityiskohtia 1 momentissa tarkoitetuista tiedoista, mukaan lukien työsopimusta koskevat yksityiskohtaiset tiedot. Alustayrityksen olisi vastattava edustajien pyyntöön antamalla perusteltu vastaus ilman aiheetonta viivytystä.

Pykälän 4 momentissa edellytettäisiin, että välittäjän olisi toimitettava alustayritykselle pyynnöstä pykälässä tarkoitettut tiedot.

Pykälän säännöksillä täytäntöön pantaisiin direktiivin 17 artiklan mukaiset velvoitteet.

22 §. Viestintäkanava. Pykälällä toimeenpantaisiin direktiivin 20 artikla. Alustatyölle on ominaista, ettei ole olemassa yhteistä työpaikkaa, jossa alustatyötä tekevät henkilöt voivat tutustua toisiinsa sekä keskustella keskenään ja edustajiensa kanssa, myös puolustaakseen etujaan työtä välittävään digitaaliseen alustaan nähden. Sen vuoksi alustayrityksen tulisi tarjota digitaalinen viestintäkanava, joiden välityksellä alustatyötä tekevät henkilöt voivat keskustella keskenään ja joiden kautta heidän edustajansa voivat ottaa heihin yhteyttä.

Pykälän 1 momentin mukaan alustaa hallinnoivan alustayrityksen tai välittäjän olisi tarjottava alustatyöntekijöille ja muille alustatyötä tekeville henkilöille yksityinen ja suojattu sähköinen keskustelukanava. Kanavan tulisi mahdollistaa alustatyötä tekevien henkilöiden ja alustatyöntekijöiden keskinäinen yhteydenpito sekä näiden yhteydenpito heidän edustajiensa kanssa. Sähköinen kanava voitaisiin toteuttaa alustayrityksen digitaalisen infrastruktuurin kautta tai muilla yhtä tehokkailta tavoilla noudattaen samalla tietosuojalainsäädäntöä.

Kanavan tulisi olla yksityinen ja suojattu. Alustayritykset eivät saisi nähdä tai seurata kanavan yhteydenottoja ja keskusteluja. Kanavien tulisi mahdollistaa yksilöllinen yhteydenpito alustatyöntekijöiden ja alustatyötä tekevien henkilöiden sekä alustatyöntekijöiden edustajien välillä, minkä vuoksi pelkkä ryhmäkeskustelu ei olisi riittävä. Koska alustayritysten ei tulisi saada pääsyä kanavalla käytäviin keskusteluihin tai saada seurata niitä, kanavan sisällön moderointi tulisi järjestää riippumattoman kolmannen osapuolen toimesta.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin tilanteesta, jossa 1 momentissa tarkoitettua alustaa hallinnoi alustayritys, mutta alustatyötä tehdään välittäjän kautta. Tällöin alustayrityksen ja välittäjän olisi molempien varmistettava, että 1 momentissa tarkoitettu keskustelukanaava on myös välittäjän kautta alustatyötä tekevien käytettävissä. Säännös merkitsisi, että alustatyötä tekevä voisi kohdistaa viestintäkanavan puutteellisuutta koskevan vaatimuksensa kumpaankin.

23 §. Vastatoimien kieltö. Pykälässä säädettäisiin vastatoimien kiellosta. Säännös perustuisi alustatyödirektiivin 22 ja 23 artikloihin. Vastatoimien kieltö olisi keskeinen edellytys sille, että alustatyötä tekevät henkilöt voisivat käyttää heille laissa turvattuja oikeussuojakeinoja tosiasiallisesti ja ilman pelkoa kielteisistä seuraamuksista. Ilman tällaista kieltoa oikeuksien käyttäminen voisi käytännössä estyä tai jäädä näennäiseksi.

Pykälän mukaan alustayritys tai välittäjä ei saisi kohdistaa työntekijään tai muuhun alustatyötä tekevään henkilöön taikka näiden edustajaan kielteisiä seuraamuksia vastatoimina tai kohdella tätä muutoin epäedullisesti sen johdosta, että tämä on käynnistänyt oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyitä taikka ottanut yhteyttä viranomaiseen tämän lain mukaisten oikeuksiensa vaatimiseksi. Suojan piiriin kuuluisi myös ehdotetun 19 §:n mukainen edustaja.

Vastatoimien kieltö kohdistuisi alustayritykseen ja välittäjään ja se turvaisi alustatyötä tekeviä henkilöitä riippumatta siitä, työskentelevätkö he työsopimuksen vai toimeksiantosopimuksen perusteella. Vastatoimien kieltö turvaisi myös työntekijöiden edustajien, kuten luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun tai muun vastaavan edustajan, sekä alustatyötä toimeksiantosuhteessa tekeviä henkilöitä edustavien tahojen asemaa.

Pykälä koskisi tilanteita, joissa alustayritystä koskien on käynnistetty oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyitä taikka alustayrityksen toiminnan johdosta on otettu yhteyttä viranomaiseen. Kysymys voisi olla esimerkiksi siitä, että työntekijä nostaa alustayritystä vastaan kanteen tai tekee työsuojelu- tai tietosuojaviranomaiselle kantelun ehdotetussa laissa tarkoitettujen oikeuksien loukkaamisen johdosta. Alustayritys ei saa näiden oikeussuojakeinojen käyttämisen vuoksi kohdistaa henkilöön epäsuotuisaa kohtelua.

Vastatoimen sisältöä ei määriteltäisi pykälässä tyhjentävästi. Kysymys voisi olla mistä tahansa kielteisestä seuraamuksesta tai epäedullisesta kohtelusta, jonka taustalla on alustatyötä tekevän henkilön tai tämän edustajan pyrkimys turvata viranomaisen kautta laissa säädettyjä oikeuksia. Kysymys voisi olla esimerkiksi sopimussuhteen päättämisestä tai mistä tahansa sellaisen rajoituksen asettamisesta, joka pienentää alustatyötä tekevän henkilön mahdollisuuksia saada työtehtäviä tai toimeksiantoja.

24 §. Sopimuksen päättämiseen liittyvät erityiset vaatimukset. Pykälällä pantaisiin täytäntöön alustatyödirektiivin 23 artiklan 2 kohta irtisanomissuojasta.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin alustayritystä ja välittäjää koskevasta velvollisuudesta antaa alustatyötä tekeväälle henkilölle kirjalliset perustelut toimeksiantosopimuksen päättämisen syistä. Perustelut olisi annettava pyynnöstä ja viipymättä. Alustatyöntekijöiden osalta sovellettavaksi tulisi työsopimuslaissa (55/2001) säännökset. Työsopimuslain 6 luvussa ovat yleiset

säännökset työsopimuksen päättämisestä, 7 luvussa säännökset irtisanomisperusteista, 8 luvussa työsopimuksen purkamista koskevat säännökset ja 9 luvussa säännökset työsopimuksen päättämismenettelystä.

Kirjalliset perustelut on pyynnöstä annettava myös silloin, kun alustayritys tai välittäjä muulla tavoin lopettaa työn välittämisen alustatyöntekijälle tai muulle alustatyötä tekevälle henkilölle.

Selvityselvöllisyyden tarkoituksena on lisätä alustatyön avoimuutta. Selvitytavalla alustatyötä tekevä henkilö pystyy esimerkiksi arvioimaan, onko sopimus päätetty vastatoimena sille, että tämä on käyttänyt oikeussuojakeinoja laissa olevien oikeuksien varmistamiseksi. Varsinaisesta vastatoimien kiellosta säädetäisiin lain 20 §:ssä.

Pykälän 2 *momentin* mukaan kirjallisten perusteluiden antamisvelvollisuus koskisi myös tilannetta, jossa alustayritys tai välittäjä muutoin lopettaa työn välittämisen alustatyöntekijälle tai muulle alustatyötä tekevälle henkilölle. Kysymys voisi olla esimerkiksi tilanteesta, jossa alustayritys ei päättää sopimusta, mutta muutoin lopettaa työn välittämisen alustatyötä tekevälle henkilölle vastatoimena siitä, että tämä oli käynnistänyt alustayritykseen kohdistuvan menettelyn oikeuksiin pääsemiseksi.

25 §. Valvonta. Pykälän 1 *momentissa* säädetäisiin lain noudattamista valvovista viranomaisista, joita olisivat työsuojeluviranomainen ja tietosuojavaltuutettu.

Alustatyössä käytettyihin automatisoituihin seurantajärjestelmiin tai automatisoituihin päätöksentekojärjestelmiin liittyy alustatyötä tekevien henkilöiden henkilötietojen käsittelyä, ja ne vaikuttavat alustatyöntekijöiden työehtoihin ja -oloihin ja oikeuksiin. Tämän vuoksi direktiivissä on tietosuoja-asetusta täydentäviä säännöksiä. Direktiivin 24 artiklan 1 kohdan mukaan sen valvontaviranomaisen tai niiden valvontaviranomaisten, jotka vastaavat EU:n tietosuoja-asetuksen soveltamisen valvonnasta, tulee myös vastata direktiivin 7–11 artiklojen soveltamisen valvonnasta ja täytäntöönpanosta siltä osin kuin kyse on tietosuojakysymyksistä. Valvonnan ja täytäntöönpanon tulee tapahtua asetuksen VI, VII ja VIII lukujen asiaa koskevien säännösten mukaisesti. Kaikki direktiivin 7–11 artikloihin sisältyvät säännökset eivät koske pelkästään henkilötietojen suojaa, vaan liittyvät myös työoloihin, työehtoihin ja yhdenvertaiseen kohteluun. Tältä osin valvonnassa korostuisi viranomaisten välinen tiedonvaihto ja yhteistyö.

Ehdotettujen 6–15 ja 19 pykälien noudattamista valvoisi tietosuojavaltuutettu. Lain 6 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi henkilötietojen käsittelykiellosta automatisoiduissa järjestelmissä. Säännös täydentäisi tietosuoja-asetuksen 5, 6 ja 9 artiklan mukaisia vaatimuksia henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta sekä erityisten henkilötietoryhmien suojasta. Lain 7 §:n säännös tietosuojan vaikutustenarvioinnista täydentäisi tietosuoja-asetuksen 35 artiklassa säädettyä velvollisuutta toteuttaa tietosuoja koskeva vaikutustenarviointi. Lain 8 §:ssä säädettäväksi ehdotetut tiedonantovelvollisuudet automatisoiduista järjestelmistä täydentäisivät tietosuoja-asetuksen läpinäkyvyyttä ja tiedonantovelvollisuuksia koskevia artikloita 12–15. Ehdotettu 9 § täydentäisi tietosuoja-asetuksen 20 artiklaan sisältyvää rekisteröidyn oikeutta siirtää henkilötietonsa järjestelmästä toiseen. Ehdotetuilla 6–9 pykälillä täytäntöönpantaisiin direktiivin 7–9 artiklat.

Myös ehdotettuja 10–15 pykälää valvoisi tietosuojavaltuutettu. Säännöksillä täytäntöönpantaisiin direktiivin 10–11 artiklat. Mainituissa säännöksissä on kyse alustatyötä tekevän henkilön oikeuksista suhteessa automatisoiduilla seuranta- ja päätöksentekojärjestelmillä tehtyihin päätöksiin, minkä kokonaisuuden valvonta on perusteltua keskittää yhdelle viranomaiselle. Ehdotetuilla säännöksillä on liittymäkohtia myös työsuojeluviranomaisen toimivaltaan kuuluviin asiakokonaisuuksiin, kuten työehtoja, työoloja sekä yhdenvertaista kohtelua koskevaan sääntelyyn.

. Näiden kysymysten osalta työsuojeluviranomaisen toimivalta määräytyy kuitenkin muun lain-säädännön perusteella

Ehdotetussa 10 §:ssä säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta tarkkailla ja arvioida automatisoidun seuranta- ja päätöksentekojärjestelmän toimintaa sekä niiden tukemana tehtyjen päätösten vaikutuksia työntekijöihin ja muihin alustatyötä tekeviin henkilöihin. Säännöksellä täytäntöönpantaisiin direktiivin 10 artiklaan liittyviä velvoitteita, jonka tarkoituksena on varmistaa, että algoritmien tekemien tai niiden tukemana tehtyjen päätösten vaikutuksia seurataan ja arvioidaan ihmisen toimesta. Säännös on osa 10–15 §:ssä säädettyä automatisoiduilla päätöksentekojärjestelmillä tehtyjen päätösten valvontakokonaisuutta, joiden noudattamista valvoisi tietosuojavaltuutettu.

Lain 11–14 pykälillä täytäntöönpantaisiin direktiivin 10 ja 11 artiklaan liittyviä velvoitteita. Lain 11 §:ssä säädettäisiin kiellosta tehdä automatisoituja päätöksiä, jotka koskevat työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön sopimussuhteen rajoittamista, keskeyttämistä tai päättämistä taikka käyttäjätilin rajoittamista tai sulkemista sekä muita näihin rinnastettavia ratkaisuja. Säännöksellä täydennettäisiin tietosuoja-asetuksen 22 artiklaan sisältyvää velvoitetta, jossa turvataan rekisteröidyn oikeus olla joutumatta automaattisen päätöksenteon kohteeksi. Lain 12 §:n 1 ja 2 momentissa säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta antaa työntekijälle tai muulle alustatyötä tekeväälle henkilölle pyynnöstä selvitys automatisoiduilla päätöksentekojärjestelmillä tehdyistä päätöksistä. Pykälän 1 momentti merkitsisi täydennystä tietosuoja-asetuksen 15 artiklan 1 kohdan h alakohdassa ja 22 artiklan 3 kohdassa säädettyyn.

Lain 13 §:ssä säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta antaa ilmoitus alustatyöntekijälle tai alustatyötä tekeväälle henkilölle sopimussuhteeseen liittyvistä automatisoidusti tehdyistä muutoksista. Lain 14 §:ssä säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta oikaista 12 §:n 1 momentissa ja 13 §:n 1 momentissa tarkoitettu päätös. Ehdotetut säännökset täydentäisivät tietosuoja-asetuksen läpinäkyvyyden periaatetta

Lain 15 §:ssä säädettäisiin alustayrityksen henkilöstöresursseista automatisoiduilla seuranta- tai päätöksentekojärjestelmillä taikka niiden tukemana tehtyjen yksittäisten päätösten tarkkailussa ja arvioinnissa. Säännös on osa automatisoiduilla seuranta- tai päätöksentekojärjestelmillä taikka niiden tukemana tehtyjen päätösten valvontakokonaisuutta, joten sen valvonta kuuluisi tietosuojavaltuutetulle.

Lain 19 §:ssä säädettäisiin yrittäjäasemassa alustatyötä tekevien henkilöiden edustajien oikeuksista. Yrittäjäasemassa alustatyötä tekevillä henkilöillä olisi mahdollisuus edustajan valintaan tietosuojaa koskevien kysymysten käsittelyä varten. Säännös antaisi vastaavat oikeudet yrittäjäasemassa alustatyötä tekevien henkilöiden edustajalle saada tietoja kuin mitä ehdotetaan säädettäväksi työntekijöiden edustajalle lain 7, 8, 10 §:n 2 momentissa ja 12 §:n 3 momentissa. Koska nämä oikeudet olisivat osa samaa tietosuojakysymysten valvontakokonaisuutta, kuuluisi yrittäjäasemassa alustatyötä tekevien henkilöiden edustajien oikeudet tietosuojavaltuutetun valvontaan.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi informatiivinen viittaus tietosuojavaltuutetun tehtäviä ja toimivaltaa koskevaan sääntelyyn.

Pykälän 3 momentissa ehdotetaan säädettäväksi, että työsuojeluviranomaisen valvontaan sovelletaan työsuojelun valvontalakia tietyin poikkeuksin. Työsuojelun valvontalaissa säädetään menettelytavoista, joita työsuojeluviranomainen noudattaa sen valvontaan kuuluvien säännösten valvonassa. Työsuojeluvaltuutetulla on erityinen asema työsuojeluviranomaisen valvoessa työsuojelua koskevien säännösten noudattamista. Työsuojeluvaltuutetun oikeudesta osallistua

tarkastukseen säädetään lain 7 §:ssä, tarkastuskertomuksen tiedoksiannosta työsuojeluvaltuutetulle 11 §:ssä, ja työsuojeluvaltuutetun kuulemisesta ennen päätöksentekoa 17 §:ssä.

Ehdotetussa laissa työsuojeluviranomaisen valvottavaksi säädettäisiin säännöksiä, jotka eivät koske alustatyöntekijöiden työn turvallisuutta ja terveyttä. Valvonta kohdistuisi alustayrityksen velvollisuuksiin, joita sovellettaisiin riippumatta työtä tekevän ammattiasemasta. Koska työsuojeluvaltuutetun tehtävät liittyvät työntekijöiden turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvien asioiden käsittelyyn työpaikalla, ehdotetaan työsuojelun valvontalain mukaiseen menettelyyn eräitä poikkeuksia. Siltä osin kuin valvonta koskisi muita kuin työn turvallisuutta ja terveyttä koskevia asioita, työsuojeluvaltuutetun läsnäolo tarkastuksessa ei ole tarpeen. Tällöin myöskään tarkastuskertomusta ei ole tarpeen antaa tiedoksi työsuojeluvaltuutetulle. Työsuojeluvaltuutetun kuuleminen ennen työsuojeluviranomaisen päätöksen tekemistä ei ole tarpeen, jos asia ei koske työn turvallisuutta ja terveyttä.

Ehdotettu menettely vastaisi asiasisällöltään työsuojelun valvontalain 1 §:n 2 momenttia, jonka mukaan sellaisiin tahoihin, joita työsuojeluviranomainen valvoo, mutta jotka eivät ole työnantajan asemassa, sovelletaan soveltuvien osin mitä lain 2, 3 ja 6 luvussa on säädetty työnantajasta ja työpaikasta. Koska ehdotetussa laissa työsuojeluviranomainen valvoisi alustayrityksiä, mahdollistaa valvontalain kyseinen säännös työsuojeluvaltuutettuun liittyvien menettelytapasäännösten noudattamisen vain soveltuvien osin. Nyt ehdotetussa momentissa tästä säädettäisiin täsmällisemmin.

Työsuojeluvaltuutetun asema säilyisi ennallaan niissä valvontatilanteissa, joissa kyse on alustatyöntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevista kysymyksistä. Vaikka työsuojeluvaltuutetulla ei olisi oikeutta olla muissa tarkastuksissa läsnä, voi tarkastaja esittää kutsuttavaksi tarkastukseen muitakin henkilöitä. Työsuojeluvaltuutetun lisäksi tällainen tarkastukseen osallistuva voisi olla alustatyölaissa tarkoitettu henkilöstön edustaja.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin viranomaisten välisestä yhteistyöstä. Työsuojeluviranomainen ja tietosuojavaltuutettu ovat itsenäisiä ja toisistaan riippumattomia valvontatehtävässään. Tästä huolimatta viranomaisten olisi toimivaltansa puitteissa toimittava yhteistyössä erityisesti silloin, kun esiin nousee kysymyksiä automatisoitujen seurantarjestelmien tai automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien vaikutuksesta alustatyötä tekeviin henkilöihin. Viranomaiset voisivat tarvittaessa saada toisiltaan asiantuntija- ja selvitysapua. Kansallisten toimivaltaisten viranomaisten välisestä yhteistyöstä säädetään hallintolain (434/2003) 10 §:ssä. Viranomaisen on toimivaltansa rajoissa ja asian vaatimassa laajuudessa avustettava toista viranomaista tämän pyynnöstä hallintotehtävän hoitamisessa sekä muutoinkin pyrittävä edistämään viranomaisten välistä yhteistyötä. Työsuojelun valvontalain 12 §:ssä säädetään asiantuntijan käytöstä. Työsuojeluviranomainen voi käyttää apunaan pätevää ulkopuolista asiantuntijaa valvonnan kannalta merkityksellisen seikan selvittämisessä. Tietosuojavaltuutettu voi olla tällainen asiantuntija.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin toimivaltaisten viranomaisten oikeudesta oma-aloitteisesti luovuttaa toisilleen tietoa salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä, jos se on näille ehdotetussa laissa säädettyjen tehtävien hoitamiseksi välttämätöntä. Ehdotetussa laissa säädettyjen velvoitteiden lukumäärän vuoksi ei ole mahdollista tyhjentävästi selostaa, millaiset tiedot voisivat olla välttämättömiä ehdotetun lain mukaisten tehtävien hoitamiseksi. Tällaisia tietoja voisivat olla esimerkiksi liikesalaisuudet.

Ehdotetun momentin nojalla työsuojeluviranomaisella ja tietosuojavaltuutetulla olisi oikeus luovuttaa oma-aloitteisesti toisilleen salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä esimerkiksi tietoja epäilemästään toisen toimivaltaisen viranomaisen

valvontaan kuuluvan säännöksen laiminlyönnistä tai epäkohdasta, jonka toinen toimivaltainen viranomais on saanut tai havainnut tehtäväkseen säädetyn valvonnan yhteydessä.

Kun työsuojeluviranomais luovuttaa ehdotetun säännöksen nojalla tietoja, on kiinnitettävä muiden salassapitoperusteiden ohella huomiota työsuojelun valvontalain 10 §:än, eli salassapitosääntöön, jolla suojataan niin sanotun ilmoittajan tietoja.

26 §. Viranomaisten tiedonsaantioikeus. Työsuojelun valvontalain 4 §:ssä säädetään työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan oikeudesta saada valvonnan toteuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja asiakirjoja työnantajalta. Lain 1 §:n 2 momentin mukaan säännöksiä työnantajasta ja työpaikasta sovelletaan soveltuvin osin muihin tahoihin, joita työsuojeluviranomais valvoo. Ehdotetun alustatyölain noudattamisen valvonnassa työsuojeluviranomaisella olisi siten työsuojelun valvontalain nojalla oikeus saada tarpeellisia tietoja alustayritykseltä ja välittäjältä, mukaan lukien silloin, kun alustatyötä tehdään yrittäjäasemassa.

Tiedonsaantioikeus työsuojelun valvontalaissa koskee tahoja, joihin valvonta yksittäistapauksessa kohdistuu. Ehdotetun alustatyölain noudattamisen valvonnassa työsuojeluviranomaisella on työsuojelun valvontalain nojalla oikeus saada valvonnan toteuttamiseksi alustayritykseltä tarvittavia tietoja, kun valvonta kohdistuu alustayrityksen velvollisuuksiin. Vastaavasti työsuojeluviranomaisella on valvontalain nojalla tiedonsaantioikeus välittäjältä, kun valvonta kohdistuu välittäjän velvollisuuksiin.

Alustavälitteisessä työssä toimijarakenteet voivat olla monikerroksisia ja vastuuketjut hajautettuja. Yksittäisessä valvontatilanteessa valvonnan kohteena olevalla taholla ei välttämättä ole kaikkia niitä tietoja, jotka ovat tarpeen sen arvioimiseksi, onko kyseessä tämän lain soveltamisalaan kuuluva alustatyö tai onko lain mukaisia velvollisuuksia jätetty noudattamatta. Tästä syystä työsuojeluviranomaisella voi poikkeuksellisesti olla tarve saada rajattuja ja välttämättömiä tietoja myös sellaiselta alustavälitteistä työtä tarjoavalta taholta, johon valvonta ei yksittäistapauksessa välittömästi kohdistu.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeudesta. Ehdotetussa säännöksessä olisi kyse työsuojelun valvontalakia täydentävästä säännöksestä. Siinä olisi kyse poikkeuksellisesta tilanteesta, jossa tarvittaisiin tietoa sellaiselta taholta, johon valvonta ei yksittäistapauksessa kohdistu. Säännös on tarkoitettu mahdollistamaan välttämättömien tietojen saanti tilanteissa, joissa valvonnan kohteena olevalta taholta saatavat tiedot eivät ole riittäviä.

Tiedonsaantioikeus rajoittuisi vain tilanteisiin, joissa joudutaan poikkeuksellisesti arvioimaan sitä, onko kyseessä ehdotetussa laissa tarkoitettu alustatyö tai selvittämään epäilyä alustatyölain noudattamatta jättämisestä tai kiertämisestä, ja joissa tarvittavia tietoja ei ole saatavissa valvonnan kohteena olevalta taholta. Tiedonsaantioikeus rajoittuisi vain niihin tietoihin, joilla on välitön merkitys kyseisen arvioinnin tai selvityksen kannalta.

Alustavälitteistä työtä tarjoavalta taholla tarkoitettaisiin kaikkia toimijoita, joille on alustatyölaissa asetettu velvollisuuksia, mukaan lukien esimerkiksi välittäjät.

Alustatyölain valvonnassa voi syntyä tarvetta saada tietoa alustayritykseltä, silloin kun yksittäisessä valvontatapauksessa valvonta kohdistuu välittäjän velvollisuuksiin. Esimerkiksi tilanteissa, joissa työsuojeluviranomais arvioi työsuhteen olemassaoloa välittäjän tarjoamassa alustatyössä, voitaisiin tarvita alustayritykseltä tietoa sen arvioimiseksi, onko kyseessä ehdotetussa laissa tarkoitettu alustatyöstä, johon lakia ja siinä säädettyä työsuhteolettaa sovelletaan. Vastaavasti voisi olla tarpeellista saada tietoa välittäjältä, vaikka valvonta kohdistuu

alustayrityksen velvollisuuksiin. Tällainen tarve voisi olla silloin, kun epäillään alustatyölain velvollisuuksien kiertämistä.

Ehdotettuun tiedonsaantioikeuteen ei liittyisi mahdollisuutta antaa työsuojelun valvontalain 13 §:ssä tarkoitettua kehotusta, jos tietoja ei annettaisi työsuojeluviranomaiselle. Työsuojeluviranomainen ei voisi velvoittaa tietojen antamiseen hallintopäätöksellä. Ehdotettu säännös vastaa tarkoitukseltaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 17 §:n 3 momentin mukaista työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeutta tilanteissa, joissa lain soveltamisalan arviointi tai lainsäädännön kiertämisen selvittäminen edellyttää tietojen saamista myös niiltä tahoilta, joihin valvonta ei välittömästi kohdistu.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työsuojeluviranomaisen oikeudesta saada alustayritykseltä 21 §:ssä tarkoitetuista tiedoista käännös. Ehdotettua lakia sovellettaisiin Suomessa tehtävään alustavälitteiseen työhön riippumatta siitä, mihin maahan alustayritys on sijoittautunut. Kun alustayritys on sijoittautunut ulkomaille, voivat oleelliset tiedot alustatyöstä olla saatavilla yrityksen sijoittautumisvaltiossa käytettävällä kielellä.

Ehdotettu oikeus saada käännös rajoittuisi tilanteisiin, joissa työsuojeluviranomainen ei voi suorittaa valvontatehtävänsä alkuperäisellä kielellä olevien tietojen tai asiakirjojen perusteella. Kyse ei siten olisi yleisestä tai automaattisesta käännösvelvoitteesta, vaan oikeudesta saada käännös vain silloin, kun se on välttämätöntä valvonnan toteuttamiseksi. Oikeus koskisi ainoastaan 21 §:ssä tarkoitettuja tietoja.

Säännöksen tarkoituksena on varmistaa, että alustayrityksen sijoittautumispaikka tai käyttämä kieli ei tosiasiallisesti estä tai kohtuuttomasti vaikeuta Suomessa tehtävän alustatyön valvontaa. Velvoite toimittaa tarvittaessa käännös kohdistuu toimijaan, jonka hallussa valvonnan kannalta keskeinen tieto on ja jolla on paras tosiasiallinen mahdollisuus huolehtia käännöksen oikeellisuudesta. Velvoite toimittaa käännös työsuojeluviranomaiselle tehostaisi työsuojeluviranomaisen valvontatoimintaa.

Säännös vastaisi lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 17 §:n 5 momentin mukaista velvoitetta.

27 §. Valtioiden rajat ylittävä viranomaisten tiedonvaihto. Pykälässä säädettäisiin tiedonvaihdoista muiden Euroopan unionin jäsenvaltioiden toimivaltaisten viranomaisten kesken. Toimivaltaiset viranomaiset voisivat luovuttaa tietoja, joiden saamiseen ne itse ovat ehdotetun lain mukaisten tehtäviensä hoitamiseksi oikeutetut, myös toisen jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle. Salassa pidettäviä tietoja olisi voitava antaa toisen jäsenvaltion viranomaiselle alustatyötä tekeviä henkilöitä koskevan lainsäädännön noudattamiseksi. Pykälässä todettaisiin, että Suomen toimivaltainen viranomainen voi pyynnöstä tai oma-aloitteisesti antaa tietoja salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä toisen Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle, jotka ovat välttämättömiä alustatyötä tekeviä henkilöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvontaa varten. Salassa pidettäviä tietoja luovutettaessa Suomen viranomaisen olisi pyydettävä toisen jäsenvaltion viranomaiselta tietojen pitämistä luottamuksellisina, sillä perusteella, että kyseisiä tietoja koskee Suomen lainsäädännön salassapitoperuste.

28 §. Seuraamusmaksu tietosuoja koskevien velvoitteiden rikkomisesta. Pykälässä säädettäisiin oikeudesta määrätä seuraamusmaksu alustayritykselle tai välittäjälle, joka rikkoo alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön ehdotetun lain mukaisia tietosuojaoikeuksia.

Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin tietosuojavaltuutetun oikeudesta määrätä alustayritykselle tai välittäjälle tietosuoja-asetuksen 83 artiklan mukainen seuraamusmaksu ehdotetun lain 6–9 ja 11–14 §:ssä mainittujen [alustatyöntekijöiden tai muiden alustatyötä tekevien henkilöiden tietosuojaoikeuksia koskevien] säännösten rikkomisesta noudattaen, mitä tietosuoja-asetuksen 83 artiklassa ja tietosuojalaissa (1050/2018) säädetään. Tietosuojalain 24 §:n 1 momentin mukaan Tietosuoja-asetuksen 83 artiklassa säädetyn hallinnollisen seuraamusmaksun määrää tietosuojavaltuutetun ja apulaistietosuojavaltuutettujen yhdessä muodostama seuraamuskollegio. Tietosuojalain 24 pykälässä säädetään myös rikkomuksen laiminlyönnin vanhentumisesta. Pykälän mukaan seuraamusmaksua ei saa määrätä, jos on kulunut yli kymmenen vuotta siitä, kun rikkomus tai laiminlyönti on tapahtunut. Jos rikkomus tai laiminlyönti on ollut luonteeltaan jatkuvaa, kymmenen vuoden määräaika lasketaan siitä, kun rikkomus tai laiminlyönti on päättynyt. Pykälän 5 momentin mukaan kyseisen lain nojalla maksettavaksi määrätyn seuraamusmaksun täytäntöönpanosta säädetään sakon täytäntöönpanosta annetussa laissa.

Direktiivin 24 artiklan 1 kohdan mukaan direktiivin 7–11 artikloiden rikkomiseen sovelletaan tietosuoja-asetuksen 83 artiklan 5 kohdassa tarkoitettua hallinnollisten seuraamusmaksujen ylärajaa. Näin ollen seuraamusmaksu määrättäisiin pykälän *2 momentin* mukaan noudattaen, mitä tietosuoja-asetuksen 83 artiklan 5 kohdassa säädetään.

29 §. *Seuraamusmaksu eräiden muiden veloitteiden laiminlyönnistä.* Pykälän *1 momentissa* säädettäisiin oikeudesta määrätä seuraamusmaksu alustayritykselle tai välittäjälle, joka tahallaan tai huolimattomuudesta 1) laiminlyö 10 §:n 2 momentin mukaisen velvollisuuden arvioida 10 §:n 1 momentissa tarkoitettujen päätösten vaikutuksia tai velvollisuuden ryhtyä 10 §:n 3 momentissa tarkoitettuihin toimenpiteisiin; tai 2) laiminlyö 20 §:ssä tarkoitettun ilmoitusvelvollisuuden.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin seuraamusmaksun suuruudesta. Seuraamusmaksun ehdotetaan olevan vähintään 1 000 euroa ja enintään 30 000 euroa.

Pykälän *3 momentissa* säädettäisiin, että seuraamusmaksun suuruus perustuisi kokonaisarviointiin ja sitä määrättäessä on otettava huomioon 1) rikkomisen luonne, laajuus, vakavuus, toistuvuus ja kesto aika; 2) seuraamuksella tavoiteltava yleinen etu; 3) alustayrityksen tai välittäjän toiminnan laajuus ja luonne sekä alustayrityksen tarjoajan taloudelliset valmiudet; 4) niiden alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien henkilöiden määrä, joihin rikkomus vaikuttaa; 5) rikkomisen tahallisuus tai tuottamuksellisuus; 6) se, toimiiko alustayritys tai välittäjä useassa jäsenvaltiossa; 7) mahdolliset muut kuin 1–6 kohdassa tarkoitettut tapauksen olosuhteisiin vaikuttaneet tekijät.

Pykälän 4 momentissa säädettäisiin tietosuojalain 24 §:n 1 momentissa tarkoitettu seuraamuskollegio mukaisen seuraamuskollegion määrättäväksi kuuluvista seuraamusmaksuista. Seuraamuskollegio määräisi seuraamusmaksun lain 10 §:n 2 tai 3 momentissa tarkoitettun velvollisuuden arvioida 10 §:n 1 momentissa tarkoitettujen päätösten vaikutuksia tai ryhtyä asianmukaisiin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi laiminlyönnistä.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin työsuojeluviranomaisen määrättäväksi kuuluvista seuraamusmaksuista. Työsuojeluviranomainen määräisi seuraamusmaksun lain 20 §:n mukaisen ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä.

Pykälän *6 momentin* mukaan seuraamusmaksu voitaisiin jättää tuomitsematta, jos alustayrityksen tai välittäjän laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä tai jos seuraamusmaksun määräämistä voitaisiin pitää ilmeisen kohtuuttomana.

Pykälän 7 *momentissa* ehdotetaan säädettäväksi, että seuraamusmaksun enimmäis- ja vähimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

30 §. *Hyvitys vastatoimien kiellon rikkomisesta.* Pykälän 1 *momentissa* säädettäisiin 23 §:n mukaisen vastatoimien kiellon tehosteeksi tuomittavasta hyvityksestä. Säännöksen mukaan alustayritys tai välittäjä, joka vastoin 23 §:n mukaista kieltoa kohdistaa alustatyöntekijään tai muuhun alustatyötä tekevään henkilöön taikka näiden edustajaan kielteisiä seuraamuksia vastatoimena tai muutoin 23 §:ssä tarkoitetulla tavalla kohtelee heitä epäedullisesti, on määrättävä maksamaan alustatyöntekijälle tai muulle alustatyötä tekeväälle taikka näiden edustajalle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.

Pykälän 2 *momentissa* tarkoitetun hyvityksen suuruutta määrättäessä olisi otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, alustayrityksen pyrkimykset korjata menettelynsä, vastatoimien kieltoa rikkoneen toimenpiteen luonne, alustayrityksen olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Pykälän 3 *momentin mukaan* hyvitys voitaisiin jättää tuomitsematta, jos alustayrityksen tai välittäjän laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä.

Pykälän 4 *momentin mukaan* alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön taikka näiden edustajan oikeus hyvitykseen raukeaisi, jos kannetta ei sopimussuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Sopimussuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaisi, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa sopimussuhteen päättymisestä.

31 §. *Seuraamusmaksun ja hyvityksen määräämisoikeuden vanhentuminen.* Pykälässä ehdotetaan säädettäväksi, että 28 §:n mukaista seuraamusmaksua ei saa määrätä ja 29 §:n mukaista hyvitystä ei saa tuomita, jos on kulunut yli viisi vuotta siitä, kun rikkomus tai laiminlyönti on tapahtunut. Jos rikkomus tai laiminlyönti on ollut luonteeltaan jatkuvaa, viiden vuoden määräaika laskettaisiin siitä, kun rikkomus tai laiminlyönti on päättynyt.

32 §. *Seuraamusmaksun täytäntöönpano.* Pykälään sisältyisi viittaus sakon täytäntöönpanosta annettuun lakiin (672/2002), jossa säädettäisiin 28 §:n nojalla maksettavaksi määrätyn seuraamusmaksun täytäntöönpanosta.

33 §. *Rangaistussäännökset.* Alustatyölain työn turvallisuutta tai terveellisyttä koskevien säännösten rikkominen voisi täyttää rikoslain työturvallisuusrikoksen tunnusmerkistön. Pykälä sisältäisi informatiivisen viittauksen rikoslain 47 luvun 1 §:ään, jossa säädetään rangaistus työturvallisuusrikoksesta. Rikoslain 47 luvun 1 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta muun muassa rikkoo työturvallisuusmääräyksiä, on tuomitettava työturvallisuusrikoksesta sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi.

Rikoslain 47 luvun 8 §:n 1 momentin 4 kohdassa määritellään, mitä työturvallisuusmääräyksillä tarkoitetaan. Säännöksen mukaan työturvallisuusmääräyksillä tarkoitetaan työturvallisuuslakiin, työterveyshuoltolakiin, laivaväen työ- ja asuinympäristöstä sekä ruokahuollosta aluksella annettuun lakiin tai muuhun työturvallisuutta koskevaan lakiin sisältyviä taikka tällaisen lain nojalla annettuja työn turvallisuutta tai terveellisyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava toisen suojelemiseksi. Alustatyölain 16 §:ään ehdotetaan työn turvallisuutta tai terveellisyttä koskevia säännöksiä, joita on noudatettava alustatyöntekijöiden suojelemiseksi. Näitä alustatyölakiin ehdotettavia työn turvallisuutta ja terveellisyttä koskevia säännöksiä olisi pidettävä työturvallisuusmääräyksinä, joiden rikkominen voi tulla rangaistavaksi

työturvallisuusrikoksena. Työnantaja tai tämän edustaja voisi siten laiminlyödessään 16 §:stä seuraavat velvollisuutensa rikkoa työturvallisuusmääräyksiä ja tällä menettelyllä syyllistyä työturvallisuusrikokseen.

8.2 Laki sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamiseksi.

1 §. *Lain soveltamisala.* Pykälän 2 momenttiin lisättäisiin uusi 64 kohta, jossa säädettäisiin lain soveltamisesta alustatyölain 27 §:ään. Lisäksi momentin 63 kohtaan tehtäisiin tekninen muutos.

8.3 Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta.

13 §. *Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen.* Pykälässä säädetään niistä toimenpiteistä, joihin työsuojelutarkastaja voi ryhtyä, jos työnantaja ei noudata työsuojeluviranomaisen valvottavana olevassa laissa säädettyjä velvollisuuksia. Pykälässä tarkoitettu toimintaohje ja kehoitus voidaan kohdistaa työnantajan lisäksi myös muuhun tahoon, johon työsuojeluviranomaisen valvottavaksi säädetyn lainsäädännön velvoitteet kohdistuvat.

Pykälän 2 momentissa säädetään kirjallisen kehotuksen suhteesta toimintaohjeeseen. Tarkastajan on momentin mukaan annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila, jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi. Tarkastaja voi lisäksi antaa kirjallisen kehotuksen 3 momentin 1–8 kohdassa tarkoitetuissa asioissa, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta. Momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että mahdollisuus kirjallisen kehotuksen antamiseen toimintaohjeen laiminlyönnin johdosta koskisi pykälän 3 momentin uuden 10 kohdan mukaisia asioita.

Voimassa olevan pykälän 3 momentti sisältää tyhjentävän listauksen niistä asioista, joissa tarkastajan on mahdollista antaa työnantajalle kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila määräajassa. Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 10 kohta, jonka mukaan kehoitus voitaisiin antaa myös asiassa, joka koskee alustatyölain 5 §:ssä säädettyä velvollisuutta tunnistaa alustatyötä tekevä, 18 §:ssä säädettyä velvollisuutta asettaa olennaiset tiedot saataville, 19 §:ssä tarkoitettua viestintäkanavaa tai 21 §:ssä säädettyä kirjallisten perustelujen antamisvelvollisuutta.

Ehdotettu uusi 10 kohta ei koskisi kaikkia alustatyölain säännöksiä, joita työsuojeluviranomainen valvoisi. Kehotusmenettely olisi kuitenkin mahdollinen alustatyölain valvonnassa voimassa olevan työsuojelun valvontalain 13 §:n 3 momentissa luetelluissa asioissa. Kun työsuojeluviranomainen on valvonnassaan ehdotetun lain 3 §:n työsuohdeolettaman perustella katsonut alustatyön suorittajan olevan työsuhteessa, on kehotuksen antaminen mahdollista niissä asioissa, jotka nykyisin kuuluvat kehotusmenettelyn piiriin. Ehdotetun lain 16 §:n algoritmijohtamisen terveyden ja turvallisuuden osalta olisi mahdollista antaa kehoitus työsuojelun valvontalain 3 momentin 1 kohdan nojalla asiassa, joka koskee työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvää työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavaa seikkaa.

Jos kehotusta ei noudateta määräajassa, siirtäisi tarkastaja asian työsuojeluviranomaisen käsiteltäväksi. Työsuojeluviranomainen voi työsuojelun valvontalain 15 §:n perusteella tehdä asiassa velvoittavan päätöksen ja määrätä velvoitteen tehosteeksi uhkasakon. Työsuojeluviranomaisen asiassa tekemään velvoittavaan päätökseen voi hakea muutosta valittamalla hallinto-oikeuteen

Työsuojelutarkastus voi johtaa toimintaohjeiden ja kehotusten antamisen lisäksi siihen, että työsuojeluviranomainen ilmoittaa rikosepäilystä poliisille esitutkintaa varten. Rikosasiasta ilmoittamisesta ja ilmoituksen käsittelystä on säädetty valvontalain 50 §:ssä. Ulkomaalaisen työntekoon liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta ja työsuojeluviranomaisen kuulemisesta on säädetty erikseen.

9 Voimaantulo

Esitetään, että lait tulevat voimaan 2.12.2026.

10 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

10.1 Yksityiselämän suoja ja henkilötietojen suoja

Perustuslain 10 §:n 1 momentin mukaan jokaisen yksityiselämä, kunnia ja kotirauha on turvattu. Henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla. Henkilötietojen suojasta säädetään myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 8 artiklassa.

Direktiivin tavoitteena on taata läpinäkyvyys, oikeudenmukaisuus ja vastuuvollisuus alustatyössä käytettävässä algoritmijohtamisessa luomalla alustatyötä tekeville henkilöille uusia oikeuksia. Tarkoituksena on edistää ja parantaa alustatyötä tekevien henkilöiden tiedonsaantia algoritmijohtamisesta sekä heidän henkilötietojensa ja yksityiselämän suoja. Alustayritykset käyttävät laajasti automatisoituja seurantajärjestelmiä ja automatisoituja päätöksentekojärjestelmiä alustatyötä tekevien henkilöiden hallinnoinnissa ja käsittelevät näissä järjestelmissä alustatyötä tekevien henkilöiden henkilötietoja, minkä vuoksi heidän henkilötietojensa suojaan kohdistuu kohonnut riski. Sähköisillä välineillä tehty seuranta voi olla yksityisyyttä loukkaavaa.

Henkilötietoja käsiteltäessä on noudatettava soveltuvaa tietosuojalainsäädäntöä, kuten tietosuojasetusta ja kansallista tietosuojalakia. Esityksessä ehdotetaan, että algoritmiseen johtamiseen liittyvän yksityisyyden suojaan ja henkilötietojen suojaan kohdistuvan kohonneen riskin vuoksi säädetään tietosuojasetusta ja kansallista tietosuojasäätelyä täydentävistä menettelyistä. Säätelyn tavoitteena on vahvistaa alustatyötä tekevien henkilöiden suoja tilanteissa, joissa henkilötietojen käsittely perustuu automatisoituihin tai osittain automatisoituihin seuranta- tai päätöksentekojärjestelmiin.

Direktiivin johdanto-osan kappaleessa 38 todetaan, että tietosuojasetuksessa vahvistetaan yleiset puitteet luonnollisten henkilöiden suojalle henkilötietojen käsittelyssä, mutta silti on tarpeen vahvistaa erityiset säännöt, joilla puututaan automatisoiduissa seurantajärjestelmissä tai automatisoiduissa päätöksentekojärjestelmissä tapahtuvaan henkilötietojen käsittelyyn alustatyön yhteydessä liittyviin huoliin. Direktiivissä säädetään alustatyön yhteydessä automatisoitujen järjestelmien avulla tehtävän henkilötietojen käsittelyn yksityiskohtaisemmista suojatoimista, ja tarjotaan siten alustatyötä tekevien henkilöiden henkilötiedoille korkeampi suojan taso. Direktiivissä vahvistetaan erityisesti automatisoidun päätöksenteon käyttöä ja läpinäkyvyyttä koskevat yksityiskohtaisemmat säännöt kuin tietosuojasetuksessa. Direktiivissä vahvistetaan myös tietosuojasetusta täydentävät alustatyötä koskevat toimenpiteet, joilla turvataan alustatyötä tekevien henkilöiden henkilötietojen suoja erityisesti silloin, kun päätöksiä tehdään henkilötietojen automaattisen käsittelyn avulla tai sen tukemana. Työntekijöiden osalta ehdotukset perustuvat keskeisesti tietosuojasetuksen 88 artiklaan, jossa annetaan mahdollisuus antaa tarkempia sääntöjä, joilla varmistetaan työntekijöiden henkilötietojen suoja työsuhteen ja myös työn organisoinnin yhteydessä.

Perustuslakivaliokunnan mukaan on lähtökohtaisesti riittävää perustuslain 10 §:n 1 momentin kannalta, että sääntely täyttää yleisessä tietosuoja-asetuksessa asetetut vaatimukset. Valiokunnan mukaan henkilötietojen suoja tulee turvata ensisijaisesti yleisen tietosuoja-asetuksen ja kansallisen tietosuojalain nojalla. Kansallisen erityislainsäädännön säätämiseen tulee siten suhtautua pidättyvästi ja rajata sellainen vain välttämättömään tietosuoja-asetuksen salliman liikkumavaran puitteissa. Valiokunnan mukaan on kuitenkin selvää, että erityissääntelyn tarvetta on arvioitava myös asetuksenkin edellyttämän riskiperusteisen lähestymistavan mukaisesti kiinnittämällä huomiota tietojen käsittelystä aiheutuviin uhkiin ja riskeihin. Mitä suurempi riski käsittelystä aiheutuu luonnollisen henkilön oikeuksille ja vapauksille, sitä perustellumpaa on yksityiskohtaisempi sääntely (PeVL 14/2018 vp).

Esityksen 1. lakiehdotuksen 6–14 §:ssä ehdotettava sääntely perustuisi tietosuoja-asetuksen 6 ja 88 artiklan sisältämään kansalliseen liikkumavaraan. Ehdotettu sääntely olisi välttämättömästi alustatyödirektiivin henkilötietojen suojaa koskevien säännösten täytäntöönpanemiseksi. Esityksen 1. lakiehdotuksen 6 §:ssä ehdotetaan direktiivin 7 artiklan edellyttämällä tavalla nimenomaisista kielloista käsitellä tiettyjä henkilötietoja. Ehdotuksen mukaan alustayritys ei saisi käsitellä automatisoiduissa päätöksenteko- tai seurantajärjestelmissä tai muissa automatisoiduissa järjestelmissä henkilötietoja, jotka koskevat alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön emotionaalista tai psykologista tilaa, alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön yksityisiä keskusteluja sekä henkilötietoja, kun tarkoituksena on ennakoida alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön perusoikeuksien käyttöä tai henkilötietoja kun tarkoituksena on päätellä henkilön rotu tai etninen alkuperä, maahanmuuttaja-asema, poliittiset mielipiteet, uskonto tai muu vakaumus, vammaisuus, terveydentila, emotionaalinen tai psykologinen tila, ammattiyhdistyksen jäsenyys, seksuaalinen käyttäytyminen tai seksuaalinen suuntautuminen. Alustayritys ei saisi myöskään käsitellä alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön biometrisia tietoja kyseisen henkilön henkilöllisyyden toteamiseksi vertaamalla kyseisiä tietoja viitetietokantaan tallennettuihin luonnollisten henkilöiden biometrisiin tietoihin. Lisäksi alustayritys ei saisi kerätä automatisoidussa seuranta- tai päätöksentekojärjestelmässä tai muissa automatisoiduissa järjestelmissä alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön henkilötietoja silloin, kun hän ei tee tai tarjoa alustatyötä.

Edellä mainitut tiedot pitävät tietyiltä osin sisällään myös tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa tarkoitettuja erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvia tietoja, joiden käsittely on lähtökohtaisesti kielletty tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 1 kohdan nojalla, ellei käsittelyä ole sallittu artiklan 2 kohdassa tarkoitettulla poikkeusperusteella. Esimerkiksi sellaisten henkilötietojen käsittely, josta ilmenee rotu tai etninen alkuperä, poliittisia mielipiteitä, uskonnollinen vakaumus ja ammattiliiton jäsenyys on tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 1 kohdan perusteella kiellettyä. Direktiivin tarkoituksena on ollut varmistaa alustatyötä tekevän henkilön suojan vahvistamiseksi, että tiettyjen henkilötietojen käsittelyä ei voida sallia edes edellä tarkoitetuilla poikkeusperusteilla. Esityksen 1. lakiehdotuksen 7–14 §:ssä ehdotetaan lisäksi tietosuoja-asetusta täydentävää ja täsmentävää sääntelyä alustatyötä tekevän henkilön henkilötietoja koskevan tiedonsaannin ja automatisoituja päätöksenteko- ja seurantajärjestelmiä koskevien suojatoimien osalta. Edellä mainituissa säännöksissä ehdotetaan säädettäväksi muun ohella tiedonsaantioikeuksista sekä tietosuojaa koskevan vaikutusarvioinnin tekemisestä. Automaattisiin seuranta- ja päätöksentekojärjestelmiin perustuva henkilötietojen käsittely aiheuttaa korostuneen riskin erityisesti alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien henkilöiden kohdalla, sillä tällaiset järjestelmät muodostavat keskeisen ja erottamattoman osan alustavälitteisen työn suorittamisesta.

Esityksessä ehdotettavan sääntelyn tarkoituksena on turvata alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien henkilöiden tiedonsaantia algoritmijohtamisesta sekä parantaa heidän henkilötietojensa ja yksityiselämänsä suojaa. Esityksessä ehdotettavassa sääntelyssä varmistetaan, että alustayritys toteuttaa muun ohella tietojenkäsittelyn läpinäkyvyyteen ja käsittelyn

vaikutusten arviointiin kohdistuvia toimenpiteitä. Ehdotuksen katsotaan näin täyttävän tietosuoja-asetuksen 88 artiklassa säädetty vaatimukset. Ehdotettu sääntely kohdistuu rajattuun korostuneen riskin henkilötietojen käsittelyyn, ja sen tarkoituksena on edistää alustatyötä tekevien henkilöiden oikeussuojaa edellä selostetulla tavalla. Lakiehdotus täyttää siten myös tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdan mukaiset vaatimukset sääntelyn yleisen edun mukaisuudesta ja oikeasuhtaisuudesta sekä perustuslakivaliokunnan lausuntokäytännön edellytykset ehdotettavan kansallisen erityissääntelyn välttämättömyydestä.

Viranomaisten tiedonsaantioikeus

Myös viranomaisten tiedonsaantioikeutta on tarkasteltava perustuslain 10 §:ssä turvatun yksityiselämän ja henkilötietojen suojan kannalta.

Tietosuojalain (1050/2018) 18 §:n mukaan sen lisäksi, mitä tietosuoja-asetuksen 58 artiklan 1 kohdassa säädetään valvontaviranomaisen tiedonsaanti- ja tarkastusoikeudesta, tietosuojavaletuutetulla on oikeus salassapitosäännösten estämättä saada maksutta tehtäviensä hoidon kannalta tarpeelliset tiedot. Työsuojeuviranomaisella on työsuojeulun valvonnasta ja työpaikan työsuojeuluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) nojalla oikeus tiedon saantiin valvonnan kohteena olevalta. Esiteuksen 1. lakiehdotuksen 25 §:ssä säädetäisiin, että toimivaltaisilla viranomaisilla olisi oikeus luovuttaa oma-aloitteisesti salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä toisilleen tietoja, jotka ovat välttämättömiä tässä laissa säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi. Lakiehdotuksen 26 §:ssä säädetäisiin lisäksi työsuojeuluviranomaisen tiedonsaantioikeudesta sellaiselta alustavälitteistä työtä tarjoavalta taholta, johon valvonta ei yksittäistapauksessa välittömästi kohdistu, jos tietoja ei voida saada valvonnan kohteena olevalta taholta ja tiedot ovat välttämättömiä ehdotetun lain soveltamisen arvioimiseksi tai lainsäädännön kiertämisen selvittämiseksi. Lisäksi lakiehdotuksen 27 §:ssä säädetäisiin työsuojeuluviranomaisen ja tietosuojeuvaltuutetun oikeudesta luovuttaa tietoja salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä toisen Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle, jotka ovat välttämättömiä alustatyötä tekeviä henkilöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvontaa varten.

Siltä osin kuin 1. lakiehdotuksen 25–27 pykälien perusteella saatavat tiedot sisältävät henkilö-tietoja, olisi kyse tietosuoja-asetusta täsmällisemmästä kansallisesta sääntelystä. Edellä tarkoitettu viranomaisen tietosuoja-asetuksen soveltamisalaan kuuluva henkilötietojen käsittely perustuisi asetuksen 6 artiklan 1 kohdan e alakohtaan. Viranomaiset eivät ainakaan pääsääntöisesti käsittelee tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaisia erityisiä henkilötietoja, mutta yksittäistapauksissa tämä olisi mahdollista. Tältä osin tietosuoja-asetuksen 9 artiklan mukaisen tietojen käsittely perustuisi mainitun artiklan 2 kohdan g alakohtaan. Erityissääntely perustuisi tietosuoja-asetuksen 6 ja 9 ja artikloiden mukaiseen kansalliseen liikkumavaraan. Tietosuoja-asetuksen 6 artiklan 3 kohdassa tarkoitettun jäsenvaltion lainsäädännön on täytettävä yleisen edun mukainen tavoite ja oltava oikeasuhteinen sillä tavoiteltuun oikeutettuun päämäärään nähden. Tietosuoja-asetuksen 9 artiklan 2 kohdan g alakohdassa tarkoitettun lainsäädännön on täytettävä oikeasuhtaisuuden vaatimus tavoitteeseen nähden ja siinä on noudatettava keskeisiltä osin oikeutta henkilötietojen suojaan ja siinä on säädetävä asianmukaisista ja erityisistä toimenpiteistä rekisteröidyn perusoikeuksien ja etujen suojaamiseksi.

Ehdotetut tiedonsaantioikeudet olisivat sidottuja välttämättömyyden vaatimukseen. Toimivaltaisten viranomaisten toimivaltuuksien käyttöön liittyvässä henkilötietojen käsittelyssä noudatettaisiin lisäksi tietosuojalain (1050/2018) 6 §:n 2 momentissa säädettyjä suojatoimia. Yleissääntelyn mukaisen suojatoimien noudattamista, välttämättömyysvaatimuksen ohella, voidaan pitää tässä yhteydessä riittävänä, koska viranomaisten suorittamaan henkilötietojen käsittelyyn

ei arvioida liittyvän merkittäviä riskejä. Ottaen huomioon käsiteltävien tietojen asiayhteys sekä muut asiaan vaikuttavat seikat, voidaan kyseessä olevaa henkilötietojen käsittelyä kokonaisuutena arvioiden pitää matalariskisenä.

Perustuslakivaliokunta on viranomaisten oikeutta saada ja luovuttaa tietoja salassapitovelvollisuuden estämättä koskevaa sääntelyä arvioidessaan kiinnittänyt huomiota muun muassa siihen, mihin tarkoituksiin tiedonsaantioikeus ulottuu, mitä tahoja ja tietoja se koskee sekä siihen, millä tavoin tiedonsaantioikeus on kytketty tietojen välttämättömyyteen. Viranomaisen tiedonsaantioikeus ja tietojen luovuttamismahdollisuus ovat voineet liittyä jonkin tarkoituksen kannalta tarpeellisiin tietoihin, jos tarkoitetut tietosisällöt on pyritty luettelemaan laissa tyhjentävästi. Jos taas tietosisältöjä ei ole samalla tavoin luetteloitu, sääntelyyn on pitänyt sisällyttää vaatimus tietojen välttämättömyydestä jonkin tarkoituksen kannalta (ks. esim. PeVL 17/2016 vp). Valiokunta on antanut erityistä merkitystä luovutettavien tietojen luonteelle arkaluonteisina tietoina arvioidessaan täsmällisyyttä ja sisältöä. Perustuslakivaliokunta on katsonut, että mikäli ehdotetut säännökset tietojen luovutuksesta ovat kohdistuneet myös arkaluonteisiin tietoihin, on tavallisen lain säätämisyjärjestyksen käyttämisen edellytyksenä ollut sääntelyn täsmentäminen selostetun perustuslakivaliokunnan viranomaisten tietojen saamista ja luovuttamista salassapitovelvollisuuden estämättä koskevaa sääntelyä koskevan käytännön mukaiseksi. (ks. esim. PeVL 96/2022 vp, PeVL 38/2016 vp).

Esityksen 1. lakiehdotuksen mukaisten tehtävien hoitamisen yhteydessä toimivaltaiset viranomaiset eivät ainakaan pääsääntöisesti käsitelisi arkaluonteisia tietoja. Käsiteltävät tiedot voisivat yksittäistapauksissa pitää sisällään tietosuoja-asetuksen 9 artiklassa tarkoitettuja erityisiä henkilötietoja. Silloin, kun viranomaisen valvontatehtävien suorittamiseksi tällaisten tietojen käsittely on välttämätöntä, olisi tämä mahdollista, jotta voidaan varmistaa lain tehokas valvonta.

Toimivaltaisten viranomaisten tiedonsaantioikeudet olisivat 1. lakiehdotuksen 25–27 §:ssä sidottu välttämättömyysvaatimukseen. Esityksen valmistelussa on arvioitu, ettei ehdotettu salassa pidettävien tietojen saantia ja luovuttamista koskeva sääntely merkitse pidemmälle menevää puuttumista yksityiselämän suojaan kuin on perusteltua ottaen huomioon esityksen tavoitteet suhteessa rajoitettavaan perusoikeuteen. Sääntelyä voidaan pitää välttämättömänä ja oikeasuhtaisena esityksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

10.2 Oikeus työhön ja elinkeinovapaus

Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.

Direktiivin keskeisenä tavoitteena on varmistaa, että alustatyötä tekevien henkilöiden oikeudellinen ammattiasema määritellään tosiasiallisten olosuhteiden perusteella. Lähtökohdan tälle arvioinnille muodostaa direktiivin edellyttämä oikeudellinen oletama, joka täytöntöönpantaisiin kansallisesti 3 §:n mukaisella työsuhdeolettamalla. Olettaman myötä henkilön tulisi viranomaisprosessissa katsoa lähtökohtaisesti olevan työntekijä, mikäli alustatyön olosuhteista ilmenee johtamista ja valvontaa osoittavia tosiseikkoja, jotka antavat perustellun aiheen olettaa kyseessä olevan työsuopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettu sopimus.

Oikean ammattiaseman määrittelyllä on olennainen merkitys alustatyötä tekevän henkilön työoikeudellisten ja sosiaaliturvaoikeuksien toteutumiselle. Kun henkilöä ei luokitella virheellisesti itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi, hänelle turvataan pääsy työntekijäasemaan kuuluvien pakotettavien suojanormien, kuten työ- ja lepoaikasäännösten, työturvallisuutta koskevien velvoitteiden ja sosiaalivakuutusjärjestelmien piiriin. Näin esitys vahvistaisi työntekijän oikeudellisesti

suojattua asemaa ja edistäisi hänen mahdollisuuksiaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä perusoikeusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.

Direktiivi velvoittaa jäsenvaltioita algoritmijohtamisen avoimuutta lisääviin toimiin. Algoritmien käytön on oltava läpinäkyvää ja niitä on valvottava pätevän henkilöstön toimesta. Kun alustatyötä tekevä ymmärtää, miten häntä koskevat päätökset syntyvät, ja voi riitauttaa vääriksi katsomansa ratkaisut, hänen mahdollisuutensa toimeentulon hankkimiseen ei riipu mielivaltaisista tai läpinäkyvättömistä algoritmeista.

Perustuslain 18 §:n 3 momentin mukaan ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Työsopimuslaissa säädetään työsuhteen päättämisen perusteista ja päättämisessä noudatettavista menettelyistä. Perusoikeuksien suojaaa täydennettäisiin erityisesti itsenäisten ammatinharjoittajien osalta esityksessä ehdotetuilla säännöksillä, jotka koskevat palvelussuhteen päättämisen tai rajoittamisen kieltoa automatisoiduin menettelyin (11 §), vastatoimien kieltoa (23 §) sekä sopimuksen päättämiseen liittyviä erityisiä vaatimuksia (24 §).

10.3 Työvoiman suojeleminen ja perusoikeuksien turvaaminen

Julkisen vallan on perustuslain 18 §:n 1 momentin viimeisen virkkeen mukaan huolehdittava työvoiman suojelusta. Periaatteen katsotaan ulottuvan kaikkiin heidän valitsemastaan toimeentulomuodosta riippumatta.⁶² Edelleen perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Perusoikeuksien tosiasiallinen toteutuminen on katsottu usein edellyttävän julkisen vallan aktiivisia toimenpiteitä esimerkiksi perusoikeuksien suojaamiseksi ulkopuolisilta loukkauksilta. Myös perusoikeuden käyttöä turvaavan ja tämentävän lainsäädännön aikaansaamisen on katsottu kuuluvan turvaamiskeinoihin.⁶³

Esityksellä edistettäisiin alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien henkilöiden perusoikeuksien toteutumista edellä luvuissa 10.1 ja 10.2 kuvattujen keinojen lisäksi lisäämällä alustatalouden toiminnan läpinäkyvyyttä viranomaisien suuntaan. Alustayrityksille säädettäisiin velvollisuus toimittaa viranomaisille tietoja toiminnastaan sekä alustatyön laajuudesta. Tällä vahvistettaisiin viranomaisien mahdollisuuksia valvoa työoikeudellisen ja muun soveltuvan sääntelyn noudattamista sekä puuttua mahdollisiin epäkohtiin.

Nykyistä paremmin alustatalouden erityispiirteet huomioon ottava viranomaisvalvonta edistäisi osaltaan myös työperäisen hyväksikäytön ennaltaehkäisyä ja havaitsemista. Selkeämpi sääntely työn tekemisen ehdoista ja vastuusuhteista tukisi viranomaisien toimintaa tilanteissa, joissa työn organisointi perustuu monitasoisiin sopimusjärjestelyihin.

Perustuslain 18 §:n 1 momentin työvoiman suojelua koskevalla velvoitteella on erityinen merkitys työsuojelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa. Julkisen vallan on huolehdittava työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Keskeistä tätä koskevaa sääntelyä sisältyy työturvallisuuslakiin (738/2002), jossa säännellään työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä pyritään ennalta ehkäisemään ja torjumaan työtapaturmia, ammattitautia ja muita työstä tai työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työturvallisuuslakia sovelletaan myös alustatyötä työsuhteessa tekeviin työntekijöihin.

⁶² PeVL 4/2002 vp, s. 3–4.

⁶³ Hallituksen esitys eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta HE 309/1993, s. 75.

Alustatyölailla edistettäisiin lisäksi sellaisten työtä tekevien henkilöiden oikeuksien toteuttamista, joilla ei ole suoraa sopimussuhdetta alustayritykseen. Lakiin ehdotetaan säännöstä, jonka mukaan alustayrityksellä olisi välittäjää käyttäessään velvollisuus kohtuullisin ja käytettävissä olevin keinoin varmistua siitä, että alustatyöntekijällä tai muulla alustatyötä tekevällä henkilöllä on tämän lain mukaiset oikeudet (4 §). Välittäjä vastaisi omista työnantajavelvoitteistaan, mutta alustayrityksellä olisi myötävaikutusvelvollisuus siltä osin kuin velvoitteet liittyvät alustayrityksen hallinnoimiin automatisoituihin seuranta- tai päätöksentekojärjestelmiin.

Alustatyölain 5 §:ssä säädettäisiin alustayrityksen velvollisuudesta tunnistaa alustan kautta työtä tekevä henkilö. Lisäksi alustayrityksen olisi kohtuullisin toimenpitein varmistuttava siitä, että alustan kautta työtä tekeviin henkilöihin ei sovelleta hyvän tavan vastaisia tai muutoin kohtuuttomia sopimusehtoja. Sääntelyn tavoitteena on parantaa erityisesti heikommassa asemassa olevien työtä tekevien asemaa, mukaan lukien ne, joihin direktiivin edellyttämä suojan taso ei kaikilta osin ulotu.

10.4 Seuraamukset

Direktiivin 24 artiklan 5 kohdassa edellytetään jäsenvaltioita säätämään direktiivin säännösten nojalla annettujen kansallisten säännösten tai direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevien, jo voimassa olevien asiaankuuluvien säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, sanotun rajoittamatta tietosuoja-asetuksen soveltamista. Seuraamusten on oltava tehokkaita, varoittavia ja oikeasuhtaisia yrityksen toteuttaman rikkomisen luonteeseen, vakavuuteen ja keston sekä niiden työntekijöiden määrään, joita se koskee. Direktiivin 24 artiklan 5 kohta jättää kansallista liikkumavaraa sen suhteen, kuinka seuraamussääntely toteutetaan.

Direktiivin 24 artiklan 1 kohdan mukaan direktiivin 7–11 artiklan rikkomiseen sovelletaan tietosuoja-asetuksen 83 artiklan 5 kohdassa tarkoitettua hallinnollisten seuraamusmaksujen ylärajaa. Kun kysymys on tietosuoja-asetuksen nojalla määrättävästä seuraamusmaksusta, jonka määrää tietosuojalain 24 §:n 1 kohdassa tarkoitettu seuraamuskollegio, tulee seuraamusmaksu määrättäväksi mainittujen artikloiden osalta tietosuoja-asioita koskien. Direktiivi ei jätä tietosuoja-asioita koskien liikkumavaraa seuraamusmaksun määrän suhteen. Siltä osin kuin mainituissa artikloissa ei ole kyse tietosuoja-asetuksen soveltamisalaan kuuluvista asioista, ei direktiivi edellytä jäsenvaltioita säätämään seuraamusmaksusta.

Alustatyölaissa säädettäisiin lain säännösten rikkomisesta määrättävistä seuraamusmaksuista ja hyvityksestä. Lisäksi työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettussa laissa säädettäisiin työsuojeluviranomaisen mahdollisuudesta antaa kehoitus eräistä alustatyölain säännösten rikkomisesta. Direktiivin rikkomisesta määrättävät rahamääräiset seuraamusmaksut ovat merkityksellisiä perustuslain 15 §:n 1 momentissa turvautun omaisuuden suojan ja 18 §:ssä turvautun elinkeinovapauden kannalta.

Perusoikeudet ja niiden rajoittamisen yleiset edellytykset on otettava huomioon hallinnollisia seuraamuksia koskevassa sääntelyssä. Tällaisia ovat muun muassa vaatimukset sääntelyn hyväksyttävyydestä ja oikeasuhtaisuudesta. Perusoikeusrajoituksen hyväksyttävyyksivaatimuksen mukaisesti hallinnollisille sanktioille on esitettävä painava yhteiskunnallinen tarve ja perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste (PeVL 23/1997 vp, s. 2/II).

Hyväksyttävyyys. Direktiivin ja esitetyn lainsäädännön tarkoituksena on parantaa työehtoja, työoloja ja henkilötietojen suojaa alustatyössä. Mainitut tavoitteet ovat kytköksissä ainakin yksityiselämän suojaan (10 §) ja työvoiman suojeluun (18 §:n 1 momentti). Seuraamuksia koskevalla sääntelyllä pyritään varmistamaan, että alustayritykset noudattavat ehdotettua sääntelyä. Seuraamusmaksusääntelyllä on yleisestävää vaikutusta. Seuraamusmaksusääntelyn tavoitteena

on estää sen kohteena olevien säännösten vastainen toiminta, sen jatkuminen tai toistuminen sekä ehkäistä tällaisesta toiminnasta mahdollisesti aiheutuvia kielteisiä vaikutuksia perusoikeuksille. Ehdotetulle seuraamussääntelylle voidaan katsoa olevan hyväksyttävä peruste.

Täsmällisyys. Perustuslakivaliokunnan vakiintuneen tulkinnan mukaan seuraamusmaksut ovat lainvastaisesta teosta määrättäviä sanktioluonteisia hallinnollisia seuraamuksia. Hallinnollisen seuraamuksen yleisistä perusteista on säädetty perustuslain 2 §:n 3 momentin edellyttämällä tavalla lailla, koska sen määrittämiseen sisältyy julkisen vallan käyttöä. Valiokunta on asiallisesti rinnastanut rangaistusluonteisen taloudellisen seuraamuksen rikosoikeudelliseen seuraamukseen (esim. PeVL 9/2018 vp, s. 2). Perustuslakivaliokunnan käytännössä on katsottu, että vaikka perustuslain 8 §:ssä tarkoitetun rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen asettamat sääntelyn täsmällisyyttä koskevat vaatimukset eivät sellaisenaan kohdistu hallinnollisten seuraamusten sääntelyyn, tarkkuuden yleistä vaatimusta ei voida tällaisen sääntelyn yhteydessä sivuuttaa (ks. esim. PeVL 57/2010 vp, s. 2/II, PeVL 10/2016 vp, s. 7, PeVL 15/2016 vp, s. 5, PeVL 2/2017 vp, s. 5, PeVL 39/2017 vp, s. 3 ja PeVL 9/2018 vp, s. 3). Perustuslakivaliokunta on edellyttänyt, että seuraamusmaksuja koskevassa sääntelyssä täytetään kansalliset valtiosääntöiset reunaehdot asianmukaisesti (PeVL 33/2025 vp, kappaleet 6—18 ja PeVL 10/2026 vp, kappale 7). Perustuslakivaliokunta on katsonut, että EU-säädöksissä määriteltyjen tekojen ja laiminlyöntien sanktiointiin ei voi sisältyä avoimia kriteerejä (PeVL 10/2026 vp, kappale 7 ja PeVL 33/2025 vp, kappale 11).

Alustatyölain 28 §:ssä ja 29 §:ssä säädettäisiin seuraamusmaksun kohteena olevista direktiivissä säädettyjen erikseen määriteltyjen velvoitteiden rikkomisesta. Ehdotetussa 28 pykälässä säädettäisiin seuraamusmaksusta 6–9 ja 11–14 §:ssä mainittujen säännösten rikkomisesta siltä osin kuin kyse on tietosuoja-asioista, jolloin seuraamusmaksu määrättäisiin noudattaen mitä tietosuojalaissa ja tietosuoja-asetuksen 83 artiklan 5 kohdassa säädetään. Ehdotetussa 29 pykälässä säädettäisiin seuraamusmaksun määrittämisestä eräissä muissa tilanteissa. Siltä osin kuin direktiivissä säädetyistä työtä välittävän digitaalisen alustan velvollisuuksista ei ole ilmaistu riittävän tarkasti tai ne sisältävät laadullisia tai avoimia kriteereitä, ei seuraamusmaksun määrittämisestä säädettäisi.

Oikeasuhtaisuus. Sanktioluonteisten hallinnollisten seuraamusten tulee perustuslakivaliokunnan vakiintuneen käytännön mukaan täyttää myös sanktioiden oikeasuhtaisuuteen liittyvät vaatimukset (esim. PeVL 39/2017 vp, s. 3, PeVL 2/2017 vp, s. 5, PeVL 15/2016 vp, s. 5 ja PeVL 28/2014 vp, s. 2/II). Oikeasuhtaisuuden kannalta merkittäviä ovat paitsi säännökset sanktioiden suuruudesta myös säännökset seuraamuksen suuruuden määräytymisessä huomioon otettavista seikoista ja seuraamusmaksun määrittämisestä jättämisestä (PeVL 12/2019 vp, s. 7). Valiokunta on myös käytännössään edellyttänyt, että viranomaisen harkinnan sanktion määrittämisestä jättämisestä tulee olla sidottua harkintaa siten, että seuraamusmaksu on jätettävä määräämättä laissa säädettyjen edellytysten täytyessä (PeVL 46/2021 vp, 17 kohta viittauksineen.)

Alustatyölain 28 §:n osalta määrättävän seuraamusmaksun enimmäismäärä, seuraamusmaksun määrittämisestä koskevassa harkinnassa huomioon otettavat arviointiperusteet sekä seuraamusmaksun täytäntöönpano määräytyisivät tietosuojalaissa ja tietosuoja-asetuksessa säädetyn mukaisesti. Ehdotetun seuraamusmaksua koskevan 29 pykälän osalta esityksessä säädettäisiin velvoitteiden rikkomisesta määrättävän seuraamusmaksun enimmäismäärästä, seuraamusmaksun määrittämisestä koskevassa harkinnassa huomioon otettavista tapauskohtaisista arviointiperusteista sekä edellytyksistä, joilla seuraamusmaksu voidaan jättää määräämättä. Oikeasuhtaisuusvaatimus on otettu huomioon pykälän 3 momentissa, jonka mukaan maksun määrä perustuisi kokonaisarviointiin, jossa otetaan huomioon muun muassa rikkomisen luonne, laajuus, vakavuus, toistuvuus ja kestoaika. Seuraamusmaksun ja hyvityksen määrittämis oikeuden

vanhentumisesta olisi säädetty lain 31 §:ssä. Edellä esitetyn vuoksi esitetyn seuraamussääntelyn voidaan arvioida olevan oikeasuhtaista.

Esityksen mukaan työsuojeluviranomainen määräisi seuraamusmaksun sen valvontaan kuuluvan velvoitteen rikkomistilanteissa ja tietosuojalaissa tarkoitettu tietosuojavaltuutetun seuraamuskollegio määräisi seuraamusmaksun tietosuojavaltuutetun toimivaltaan kuuluvien velvoitteiden rikkomisesta.

Perusoikeudet ja niiden rajoittamisen yleiset edellytykset on otettu huomioon seuraamusmaksua koskevassa sääntelyssä. Seuraamusmaksu on perusteltavissa lakiesityksen tavoitteen saavuttamiseksi. Ehdotetun seuraamusmaksua koskevan sääntelyn on katsottu edellä todetusti täyttävän hyväksyttävyyden vaatimuksen. Myös sääntelyn oikeasuhtaisuusvaatimuksen on esityksen valmistelussa arvioitu täyttyvän. Seuraamusmaksu esitetään otettavaksi käyttöön siltä osin kuin se on katsottu välttämättömäksi sääntelyn vaikuttavuuden ja toimeenpanon varmistamiseksi sekä siten sääntelyn tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi lakiehdotuksessa on riittävän täsmälliset säännökset seuraamusmaksun ja sen suuruuden perusteista sekä vanhentumisesta ja seuraamusmaksun täytäntöönpanosta.

10.5 Yhteenveto

Esityksessä ehdotettaviin muutoksiin sisältyvät perusoikeuksia rajoittavat ehdotukset koskevat alustatyölaissa esitetyn viranomaisten tiedonsaantioikeuksia ja seuraamussääntelyä. Sääntely on arvioitu edellä kuvatun mukaisesti ongelmattomaksi perustuslain kannalta.

Muilta osin muutosten voidaan arvioida edistävän alustatyötä tekevien perusoikeuksien toteutumista. Toisaalta esityksessä ehdotettavat muutokset eivät merkitsisi alustayrityksien osalta olennaisia heikennyksiä elinkeinovapauteen.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyksessä.

Ponsi

Koska Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (EU) 2024/2831, annettu 23 päivänä lokakuuta 2024, työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä, on säännöksiä, jotka ehdotetaan pantaviksi täytäntöön lailla, annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

1.

Alustatyölaki

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Sovelletamisala

Tätä lakia sovelletaan Suomessa tehtävään alustatyöhön.

2 §

Määritelmät

Tässä laissa tarkoitetaan:

1) *alustatyöllä* automatisoidun seuranta- tai päätöksentekojärjestelmän kautta organisoitua työtä, jota tehdään alustayrityksen tai välittäjän ja luonnollisen henkilön tai hänen omistamansa yrityksen välisen sopimussuhteen perusteella;

2) *alustayrityksellä* luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tarjoaa asiakkaan tai muun palvelun vastaanottajan pyynnöstä sähköisiä välineitä hyödyntäen palvelua, johon kuuluu välttämättömänä ja olennaisena osana luonnollisten henkilöiden maksua vastaan tekemän työn organisointi automatisoitujen seuranta- tai päätöksentekojärjestelmien avulla, ei kuitenkaan sellaisia palvelun tarjoajia, joiden ensisijaisena tarkoituksena on omaisuuden hyödyntäminen tai jakaminen tai joiden avulla muussa kuin elinkeinonharjoittamisen tarkoituksessa toimivat yksityishenkilöt voivat jälleenmyydä tavaroita;

3) *automatisoidulla seurantajärjestelmällä* sähköistä järjestelmää, jota käytetään tai jolla tuetaan alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien henkilöiden työsuorituksen tai työympäristössä suoritettavien toimien seurantaa, valvontaa tai arviointia, mukaan lukien keräämällä henkilötietoja;

4) *automatisoidulla päätöksentekojärjestelmällä* sähköistä järjestelmää, jota käytetään päätösten tekemiseen tai jolla tuetaan sellaisten päätösten tekemistä, joilla on merkittäviä vaikutuksia alustatyöntekijöihin ja muihin alustatyötä tekeviin henkilöihin;

5) *automatisoiduilla järjestelmillä* sähköistä järjestelmää, jolla tuetaan tai tehdään päätöksiä, jotka vaikuttavat alustatyöntekijöihin tai muihin alustatyötä tekeviin henkilöihin millä tahansa tavalla;

6) *alustatyöntekijällä* alustatyötä työsuhteessa tekevää henkilöä;

7) *muulla alustatyötä tekevällä henkilöllä* henkilöä, joka tekee alustatyötä muuten kuin työsuhteessa;

8) *alustatyöntekijöiden edustajilla* luottamusmiestä tai lain nojalla valittua luottamusvaltuutettua tai muuta työntekijöiden edustajaa;

9) *välittäjällä* luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on tehnyt alustayrityksen kanssa sopimuksen työvoiman välittämisestä alustayritykselle ja sopimuksen työnteosta alustatyötä tekevän kanssa

3 §

Työsuhdeolettama

Kun alustatyön olosuhteista ilmenee johtamista ja valvontaa osoittavia tosiseikkoja, jotka antavat perustellun aiheen olettaa kyseessä olevan työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettu sopimus, tuomioistuimen tai muun viranomaisen on oletettava oikeussuhde työsuhteeksi. Tällaisina tosiseikkoina voidaan pitää erityisesti työnsuorittajan tosiasiallista itsenäisyyden puutetta tai tämän alisteista asemaa, joka voi olla seurausta esimerkiksi alustayrityksen harjoittamasta algoritmista ohjauksesta ja valvonnasta. Olettaman kumotakseen alustayrityksen tai muun asianosaisen on osoitettava, ettei kyseessä ole työsuhde.

Työsuhdeolettamaa työsuhteesta tulee soveltaa myös, jos tuomioistuin tai muu viranomainen on aiemmin lainvoimaisella päätöksellä tai tuomiolla arvioinut kyseisen alustayrityksen samankaltaisen sopimussuhteen työsuhteeksi ja asianosainen on toimittanut asiasta tuomioistuimelle tai muulle viranomaiselle selvityksen.

Edellä 1 ja 2 momentissa säädettyä sovelletaan myös sopimussuhteessa välittäjän kanssa.

Mitä tässä pykälässä säädetään, ei sovelleta rikosasian taikka vero- tai sosiaaliturva-asoiden käsittelyssä.

Tuomioistuin tai muu viranomainen voi poiketa 1–3 momentissa säädetystä, jos on ilmeistä, että kyse ei ole työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä tarkoitettusta työsopimuksesta.

4 §

Välittäjän käyttäminen

Alustayrityksen on välittäjää käyttäessään kohtuullisin ja käytettävissään olevin keinoin varmistuttava siitä, että alustatyöntekijällä tai muulla alustatyötä tekevällä henkilöllä on tämän lain mukaiset oikeudet.

Välittäjän velvollisuuksista on lisäksi voimassa mitä muualla tässä laissa säädetään.

5 §

Alustatyötä tekevän tunnistaminen ja työnteon ehdoista varmistuminen

Alustayrityksen on tunnistettava alustayrityksen hallinnoiman alustan kautta työtä tekevä.

Alustayrityksen on kohtuullisin toimenpitein varmistuttava siitä, että alustan kautta työtä tekevään ei sovelleta hyvän tavan vastaisia tai muutoin kohtuuttomia sopimusehtoja.

Välittäjällä tai sijaista käyttävällä on velvollisuus toimittaa alustayritykselle edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitettun velvollisuuden toteuttamiseksi tarvittavat tiedot.

Alustayrityksen tulee säilyttää edellä 1 momentissa tarkoitettut tiedot ja toimittaa ne pyynnöstä työsuojeluviranomaiselle tai muulle valvontaviranomaiselle. Tiedot tulee säilyttää oikeussuhteen päättymisestä kaksi vuotta.

6 §

Henkilötietojen käsittelyn rajoitukset automatisoiduissa järjestelmissä

Alustayritys ei saa käsitellä automatisoiduissa päätöksenteko- tai seurantajärjestelmissä tai muissa automatisoiduissa järjestelmissä

1) henkilötietoja, jotka koskevat alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön emotionaalista tai psykologista tilaa;

2) alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön yksityisiä keskusteluja;

3) henkilötietoja, kun tarkoituksena on ennakoida alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön perusoikeuksien käyttöä;

4) henkilötietoja, kun tarkoituksena on päätellä rotu tai etninen alkuperä, maahanmuuttaja-asema, poliittiset mielipiteet, uskonto tai muu vakaumus, vammaisuus, terveydentila, emotionaalinen tai psykologinen tila, ammattiyhdistyksen jäsenyys, seksuaalinen käyttäytyminen tai seksuaalinen suuntautuminen;

5) alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön biometrisia tietoja kyseisen henkilön henkilöllisyyden toteamiseksi vertaamalla kyseisiä tietoja viitetietokantaan tallennettuihin luonnollisten henkilöiden biometrisiin tietoihin.

Alustayritys ei saa kerätä automatisoidussa seuranta- tai päätöksentekojärjestelmässä tai muissa automatisoiduissa järjestelmissä alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön henkilötietoja silloin, kun hän ei tee tai tarjoa alustatyötä.

Tässä pykälässä säädettyä sovelletaan myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä.

7 §

Tietosuoja koskeva vaikutustenarviointi

Alustayrityksen on laadittava luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä niiden vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta annettua Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) 2016/679 (yleinen tietosuoja-asetus), jäljempänä tietosuoja-asetus, 35 artiklan mukainen tietosuoja koskeva vaikutustenarviointi, kun se käsittelee henkilötietoja automatisoiduissa seuranta- tai päätöksentekojärjestelmissä. Alustayrityksen ja välittäjän on vaikutustenarviointia tehdessään kuultava alustatyöntekijöitä ja muita alustatyötä tekeviä henkilöitä sekä alustatyöntekijöiden edustajia.

Alustayrityksen on toimitettava 1 momentissa tarkoitetun arvioinnin tulokset alustatyöntekijöiden edustajille.

Tässä pykälässä säädettyä sovelletaan myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä.

8 §

Tietojenantovelvollisuus automatisoiduista järjestelmistä

Alustayrityksen on annettava alustatyöntekijöille ja muille alustatyötä tekeville henkilöille sekä alustatyöntekijöiden edustajille kirjallisena:

1) tieto käytössä olevista tai käyttöön otettavista automatisoiduista seuranta- ja päätöksentekojärjestelmistä;

2) automatisoiduissa seurantajärjestelmissä seurattavien tietojen ja toimien luokat, seurannan tarkoitus ja toteutustapa sekä tällaisissa järjestelmissä käsiteltyjen henkilötietojen vastaanottajat ja siirrot;

3) automatisoiduissa päätöksentekojärjestelmissä tai niiden tukemana tehtyjen päätösten luokat ja tällaisissa järjestelmissä huomioon otettavat tietojen luokat ja tärkeimmät parametrit ja tärkeimpien parametrien suhteellinen merkitys automatisoidussa päätöksenteossa sekä perusteet työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön tilin sulkemiselle, hänen tekemästään työstä saatavien maksujen epäämiseksi ja muille hänen sopimusasemaansa vaikuttaville tai vastaaville vaikutukseltaan haitallisille päätöksille;

4) tiedot kaikista automatisoiduilla järjestelmillä tai niiden tukemana tehtyjen päätöstenluokista, jotka vaikuttavat alustatyöntekijään tai muuhun alustatyötä tekevään henkilöön.

Alustayrityksen on annettava alustatyöntekijöille ja muille alustatyötä tekeville henkilöille tiivistettynä edellä 1 momentissa tarkoitetut tiedot kaikista asiaankuuluvista järjestelmistä, ja pyynnöstä myös kattavassa ja yksityiskohtaisessa muodossa:

- 1) viimeistään ensimmäisenä työpäivänä;
- 2) ennen muutoksia, jotka vaikuttavat työehtoihin, työoloihin, työn organisointiin tai työsuoritusten seurantaan;
- 3) milloin tahansa pyynnöstä.

Alustayrityksen on annettava alustatyöntekijöiden edustajille kattavassa ja yksityiskohtaisessa muodossa edellä 1 momentissa tarkoitetut tiedot:

- 1) ennen järjestelmien käyttöönottoa;
- 2) ennen muutoksia, jotka vaikuttavat työehtoihin, työoloihin tai työn organisointiin;
- 3) milloin tahansa pyynnöstä.

Alustayrityksen on annettava edellä 1 momentissa tarkoitetut tiedot tiivistettynä ennen alustatyöhön palvelukseenotto- tai valintamenettelyn aloittamista myös tällaisessa menettelyssä oleville henkilöille koskien kyseisessä menettelyssä käytettäviä automatisoituja seurantajärjestelmiä tai automatisoituja päätöksentekojärjestelmiä.

Tässä pykälässä säädettyä sovelletaan myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä.

9 §

Alustatyötä tekevän oikeus siirtää tietojaan

Alustatyöntekijällä ja muulla alustatyötä tekevällä henkilöllä on oikeus siirtää häntä koskevat henkilötiedot, jotka on tuotettu automatisoiduissa seuranta- tai päätöksentekojärjestelmissä hänen tekemänsä työn kautta. Oikeus siirtää tietoja ei saa vaikuttaa haitallisesti palvelun vastaanottajan henkilötietojen suojaa koskeviin oikeuksiin.

Alustayrityksen on tarjottava alustatyöntekijälle ja muulle alustatyötä tekeväälle henkilölle maksutta välineet, joilla helpotetaan 1 momentissa ja tietosuojasetuksen 20 artiklassa tarkoitettua oikeutta siirtää tiedot järjestelmästä toiseen.

Alustayrityksen on alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön pyynnöstä toimitettava 1 momentissa tarkoitetut tiedot suoraan kolmannelle osapuolelle.

Tässä pykälässä säädettyä sovelletaan myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä.

10 §

Automatisoidun seurantajärjestelmän ja automatisoidun päätöksentekojärjestelmän toiminnan tarkkailu ja arviointi

Alustayrityksen on tarkkailtava automatisoidun seurantajärjestelmän ja automatisoidun päätöksentekojärjestelmän tekemien tai niiden tukena tehtyjen päätösten vaikutuksia alustatyöntekijöihin ja muihin alustatyötä tekeviin henkilöihin. Lisäksi alustayrityksen on tarvittaessa tarkkailtava automatisoidun seurantajärjestelmän ja automatisoidun päätöksentekojärjestelmän tekemien tai niiden tukena tehtyjen päätösten vaikutuksia työehtoihin, työoloihin ja yhdenvertaiseen kohteluun.

Alustayrityksen on vähintään joka toinen vuosi arvioitava alustatyöntekijöiden edustajien kanssa automatisoidun seurantajärjestelmän ja automatisoidun päätöksentekojärjestelmän 1 momentissa tarkoitettujen päätösten vaikutuksia. Arviointia koskeva selvitys on toimitettava alustatyöntekijöiden edustajille sekä pyynnöstä alustatyöntekijöille ja muille alustatyötä tekeville henkilöille sekä viranomaisille.

Jos automatisoidun seuranta- tai päätöksentekojärjestelmän toiminnassa havaitaan merkittävä työsyönnän riski taikka alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön oikeuksiin kohdistuva loukkaus, alustayrityksen olisi ryhdyttävä viipymättä asianmukaisiin toimenpiteisiin epäkohdan poistamiseksi.

Tässä pykälässä säädettyä sovelletaan myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä.

11 §

Kielto tehdä automatisoituja päätöksiä

Päätöksiä, jotka koskevat alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön sopimussuhteen rajoittamista, keskeyttämistä tai päättämistä taikka hänen käyttäjätilinsä rajoittamista tai sulkemista sekä muita vastavia päätöksiä, ei saa tehdä yksinomaan automatisoidusti.

12 §

Selvitys automatisoiduilla päätöksentekojärjestelmillä tehdyistä päätöksistä

Alustayrityksen on alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön pyynnöstä annettava selvitys päätöksistä, jotka alustayritys on tehnyt automatisoiduilla päätöksentekojärjestelmillä tai niiden tukemana. Selvitys on annettava ilman aiheutonta viivytystä.

Alustayrityksen on nimettävä yhteyshenkilö tai yhteyshenkilöt, jolta alustatyöntekijä tai muu alustatyötä tekevä henkilö voi saada lisätietoja 1 momentissa tarkoitettuihin päätöksiin vaikuttaneista tosiseikoista, olosuhteista ja syistä.

Alustayrityksen on arvioitava alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön taikka näiden edustajan pyynnöstä 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja toimitettava arviointia koskeva kirjallinen tai sähköinen vastaus ilman aiheutonta viivytystä, kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa pyynnön vastaanottamisesta.

Tässä pykälässä säädettyä sovelletaan myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä.

13 §

Ilmoitus sopimussuhteeseen liittyvistä automatisoidusti tehdyistä muutoksista

Alustayrityksen on annettava alustatyöntekijälle tai muulla alustatyötä tekevälle henkilölle perusteltu kirjallinen ilmoitus, jos alustayritys automatisoidun päätöksentekojärjestelmän tukemana tekee päätöksen, jolla se

1) rajoittaa alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön käyttäjätiliä taikka tilapäisesti tai pysyvästi sulkee käyttäjätilin;

2) kieltäytyy maksamasta työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön tekemästä työstä;

3) muuttaa muulla tavoin työntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön sopimusasemaa.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu ilmoitus on annettava ilman aiheutonta viivytystä, kuitenkin viimeistään päivänä, jona päätös tulee voimaan.

Alustayrityksen on arvioitava alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön taikka alustatyöntekijöiden edustajan pyynnöstä 1 momentissa tarkoitettu päätös ja toimitettava arvioinnista kirjallinen tai sähköinen vastaus ilman aiheutonta viivytystä, kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa pyynnön vastaanottamisesta.

Tässä pykälässä säädettyä sovelletaan myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä.

14 §

Alustayrityksen velvollisuus oikaista oikeuksia loukkaava päätös

Jos 12 §:n 1 momentissa tai 13 §:n 1 momentissa tarkoitetulla päätöksellä loukataan alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön oikeuksia, alustayrityksen on oikaistava kyseinen päätös viipymättä, kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa päätöksen tekemisestä. Jos tällainen oikaisu ei ole mahdollinen, alustayrityksen on korvattava aiheutunut vahinko.

Alustayrityksen on tarvittaessa ryhdyttävä toimiin, kuten muutettava automatisoitua päätöksentekojärjestelmää tai lopetettava sen käyttö, jotta vastaavia päätöksiä ei syntyisi tulevaisuudessa.

Alustatyöntekijälle aiheutuneen vahingon korvaamiseen sovelletaan, mitä työsopimuslain (55/2001) 12 luvussa säädetään. Muulle alustatyötä tekeväälle henkilölle aiheutuneen vahingon korvaamiseen sovelletaan vahingonkorvauslakia (412/1974).

Tässä pykälässä säädettyä sovelletaan myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä.

15 §

Henkilöstön pätevyys ja riittävyys

Alustayrityksellä on oltava riittävät henkilöstöresurssit automatisoiduilla seurantajärjestelmällä tai automatisoidulla päätöksentekojärjestelmällä taikka niiden tukemana tehtyjen yksittäisten päätösten vaikutusten tehokkaaseen valvontaan ja arviointiin.

Henkilöillä, joiden tehtäväksi alustayritys on antanut 10 §:ssä tarkoitetun tarkkailun ja arvioinnin sekä 12 §:ssä tarkoitetulla yhteyshenkilöllä, on oltava tarvittava pätevyys, koulutus ja valtuudet kyseisen tehtävän hoitamiseen, mukaan lukien automaattisesti tehtyjen päätösten hylkäämiseen.

Tässä pykälässä säädettyä sovelletaan myös välittäjään siltä osin kuin on kyse sen hallinnoimista järjestelmistä.

16 §

Algoritmihoitamisen terveys ja turvallisuus työsuhteessa

Automatisoituja päätöksentekojärjestelmiä, automatisoituja seurantajärjestelmiä tai muita automatisoituja järjestelmiä ei saa käyttää alustatyöntekijälle kohtuutonta painetta aiheuttavalla tai muulla tavoin alustatyöntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä vaarantavalla tavalla.

Alustayrityksen on työnantajana toimiessaan selvitettävä ja tunnistettava 1 momentissa tarkoitetuista automatisoiduista järjestelmistä aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä arvioitava niiden merkitys alustatyöntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Riskien arvioinnissa on otettava huomioon näiden järjestelmien suojatoimet ja niiden riittävyys.

Alustayrityksen on 2 momentissa tarkoitetun arvioinnin perusteella toteutettava tarvittavat toimenpiteet automatisoiduista seuranta- ja päätöksentekojärjestelmistä aiheutuvien riskien välttämiseksi ja vähentämiseksi. Alustayrityksen on tarjottava alustatyöntekijöille ilmoituskanava työssä tai työolosuhteissa ilmenevien epäkohtien ilmoittamista varten.

Mitä tässä pykälässä säädetään alustayrityksen velvollisuuksista, sovelletaan myös työnantajana toimivaan välittäjään. Kun alustatyöntekijän työnantajana toimii välittäjä, alustayrityksen on myötävaikutettava välittäjän tässä pykälässä säädettyjen velvollisuuksien toteuttamiseen siltä osin kuin alustayrityksen hallinnoimat automatisoidut järjestelmät vaikuttavat alustatyöntekijöiden työolosuhteisiin. Alustayrityksen velvollisuutena on tällöin erityisesti:

1) antaa välittäjälle 2 momentissa tarkoitettua riskien arviointia varten tarpeelliset tiedot hallinnoimistaan automatisoiduista järjestelmistä, niiden suojatoimista ja järjestelmien vaikutuksista alustatyöntekijöiden työolosuhteisiin; ja

2) toteuttaa 3 momentissa tarkoitettun riskien arvioinnin perusteella sen hallinnoimiin järjestelmiin tai niiden käyttöön kohdistuvat tarpeelliset toimenpiteet haitta- ja vaaratekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi.

Työnantajan yleisestä huolehtimisvelvoitteesta, työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista sekä muista työturvallisuuteen ja -terveyteen liittyvistä työnantajan velvoitteista säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002).

17 §

Automatisoiduista seuranta- ja päätöksentekojärjestelmistä kuuleminen ja tiedottaminen

Päätös, joka todennäköisesti johtaa automatisoidun seuranta- tai päätöksentekojärjestelmän käyttöönottoon tai merkittäviin muutoksiin niiden käytössä, on käsiteltävä alustatyöntekijöiden tai näiden edustajien kanssa yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvussa tarkoitetussa vuoropuhelussa.

Jos alustayritykseen ei sovelleta yhteistoimintalakia, sen on ennen 1 momentissa tarkoitettun päätöksen tekemistä varattava alustatyöntekijöiden edustajalle tilaisuus tulla kuulluksi. Ennen kuulemistä alustayrityksen on annettava alustatyöntekijöiden edustajalle harkittavana olevaa päätöstä koskevat tarpeelliset tiedot.

Jos alustatyöntekijöillä ei ole edustajaa, alustayrityksen on ennen 1 momentissa tarkoitettun päätöksen tekemistä tiedotettava asiasta alustatyöntekijöille kirjallisesti.

Edellä 1–3 momentissa säädettyä sovelletaan välittäjään, kun välittäjä toimii työnantajana. Alustayrityksen on välittäjiä käyttäessään tiedotettava alustayritykseen sopimussuhteessa olevaa välittäjää 1 momentissa tarkoitettusta päätöksestä.

18 §

Alustatyöntekijöiden edustajan oikeus käyttää asiantuntijaa

Alustatyöntekijöiden edustajalla on oikeus pyytää apua valitsemaltaan asiantuntijalta edellä 17 §:ssä tarkoitettun vuoropuheluun tai kuulemiseen valmistautumiseksi. Oikeudesta käyttää asiantuntijaa muissa yhteistoimintalain alaisissa asioissa säädetään yhteistoimintalain 36 §:ssä.

Alustayrityksen tai välittäjän, jolla on Suomessa vähintään 250 työntekijää, on vastattava asiantuntijan käytöstä aiheutuvista kohtuullisista kustannuksista.

19 §

Yrittäjäasemassa alustatyötä tekevien henkilöiden edustajien oikeudet

Alustatyötä yrittäjäasemassa tekevillä henkilöillä on oikeus valita edustaja käsittelemään henkilötietojen suojaa koskevia kysymyksiä alustayrityksen tai välittäjän kanssa. Näillä edustajilla on alustatyöntekijöiden edustajia vastaava oikeus saada tehtäviensä hoitamista varten tarpeelliset tiedot edustamansa henkilön henkilötietojen suojaa koskevien asioiden käsittelemiseksi:

- 1) lain 7 §:ssä tarkoitettua tietosuojaa koskevasta vaikutustenarvioinnista;
- 2) lain 8 §:ssä tarkoitetuista tiedoista;
- 3) lain 10 §:n 2 momentissa tarkoitettua selvityksestä;
- 4) lain 12 §:n 3 momentissa tarkoitettua vastauksesta.

20 §

Työnteon aloittamista koskeva ilmoitus

Alustayrityksen ja välittäjän on ennen alustatyötoiminnan aloittamista ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle. Ilmoituksen tulee sisältää alustayrityksen yksilöintitiedot ja yhteystiedot.

21 §

Velvollisuus asettaa olennaiset tiedot saataville

Alustayrityksen on asetettava viranomaisten ja alustatyöntekijöiden edustajien saataville tiedot

1) alustatyötä tekevien henkilöiden lukumäärästä, aktiivisuuden tasosta ja sopimus- tai ammattiasemasta;

2) välittäjistä, joiden kanssa alustayrityksellä on sopimussuhde

3) alustan välityksellä työtä tekevien sopimussuhteisiin sovellettavista yleisistä ehdoista; sekä

4) pyynnöstä työnteon keskimääräisestä kestosta, keskimääräisestä viikoittaisesta työtuntimäärästä henkilöä kohti ja säännöllisesti työskentelevien keskiansioista.

Edellä 1 momentissa tarkoitetut tiedot tulee päivittää vähintään kuuden kuukauden välein. Jos alustayritykseen sopimussuhteessa olevien alustatyötä tekevien henkilöiden määrä on säännöllisesti enintään 250, tiedot tulee saattaa ajan tasalle vähintään kerran vuodessa. Momentin 3 kohdassa tarkoitetut tiedot sopimusehdoista tulee kuitenkin päivittää aina, kun ehtoja muutetaan.

Alustatyöntekijöiden edustajilla on oikeus pyytää alustayritykseltä lisäselvityksiä ja tarkempia yksityiskohtia 1 momentissa tarkoitetuista tiedoista, mukaan lukien työsopimusta koskevat yksityiskohtaiset tiedot. Alustayrityksen on vastattava tällaiseen pyyntöön antamalla perusteltu vastaus ilman aiheetonta viivytystä.

Välittäjän on toimitettava alustayritykselle pyynnöstä tässä pykälässä tarkoitetut tiedot.

22 §

Viestintäkanava

Alustaa hallinnoivan alustayrityksen tai välittäjän on tarjottava alustatyöntekijöille ja muille alustatyötä tekeville henkilöille yksityinen ja suojattu sähköinen keskustelukanava. Kanavan tulee mahdollistaa alustatyötä tekevien keskinäinen yhteydenpito sekä alustatyöntekijöiden yhteydenpito näiden edustajiin.

Jos alustatyötä tehdään välittäjän kautta ja 1 momentissa tarkoitettua alustaa hallinnoi alustayritys, on alustayrityksen ja välittäjän varmistettava, että 1 momentissa tarkoitettu keskustelukanava on myös välittäjän kautta alustatyötä tekevien käytettävissä.

23 §

Vastatoimien kieltö

Alustayritys tai välittäjä ei saa kohdistaa alustatyöntekijään tai muuhun alustatyötä tekevään henkilöön eikä näiden edustajaan kielteisiä seuraamuksia vastatoimena eikä kohdella heitä muutoin epäedullisesti sen johdosta, että he ovat käynnistäneet oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyjä taikka ottaneet yhteyttä viranomaiseen tämän lain mukaisten oikeuksiensa vaatimista varten.

24 §

Sopimuksen päättämiseen liittyvät erityiset vaatimukset

Jos alustayritys tai välittäjä päättää alustatyötä tekevän toimeksiantosopimuksen, sen on pyynnöstä annettava viipymättä kirjalliset perustelut sopimuksen päättämiseksi. Työsopimuksen päättämisestä on lisäksi voimassa, mitä työsopimuslaissa (55/2001) säädetään.

Kirjalliset perustelut on pyynnöstä annettava myös silloin, kun alustayritys tai välittäjä muulla tavoin lopettaa työn välittämisen alustatyöntekijälle tai muulle alustatyötä tekevälle henkilölle.

25 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen lukuun ottamatta 6–15 §:ssä ja 19 §:ssä mainittuja säännöksiä, joiden noudattamista valvoo tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun tehtävistä ja toimivallasta säädetään tietosuoja-asetuksen 55–59 artiklassa ja tietosuojalain (1050/2018) 14 §:ssä.

Työsuojeluviranomaisen valvontaan sovelletaan, mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) säädetään, kuitenkin siten, että asiassa, joka koskee muuta kuin työn turvallisuutta ja terveyttä, ei sovelleta mitä säädetään 7 §:ssä työsuojeluvaltuutetun läsnäolosta tarkastuksessa, 11 §:n 2 momentissa tarkastuskertomuksen tiedoksiannosta työsuojeluvaltuutetulle ja 17 §:ssä työsuojeluvaltuutetun kuulemisesta ja päätöksen tiedoksiannosta.

Tietosuojavaltuutetun ja työsuojeluviranomaisen on tämän lain mukaisia tehtäviä hoitaessaan toimittava tarkoituksenmukaisessa yhteistyössä.

Tietosuojavaltuutetulla ja työsuojeluviranomaisella on oikeus luovuttaa oma-aloitteisesti salassapitosäännösten ja muiden tiedonsaantia koskevien rajoitusten estämättä toisilleen tietoja, jotka ovat välttämättömiä tässä laissa säädettyjen tehtäviensä hoitamiseksi.

26 §

Viranomaisten tiedonsaantioikeus

Sen lisäksi mitä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa (44/2006) säädetään työsuojeluviranomaisen tiedonsaantioikeuksista, työsuojeluviranomaisella on oikeus saada tarpeellisia tietoja ja asiakirjoja myös sellaiselta alustavälitteistä työtä tarjoavalta taholta, johon valvonta ei yksittäistapauksessa välittömästi kohdistu, jos tietoja ei voida saada valvonnan kohteena olevalta taholta ja tiedot ovat välttämättömiä tämän lain soveltamisen arvioimiseksi tai lainsäädännön kiertämisen selvittämiseksi.

Työsuojeluviranomaisella on oikeus saada alustayritykseltä 21 §:ssä tarkoitetuista tiedoista käännös suomen, ruotsin tai englannin kielelle, jos se ei voi suorittaa valvontatehtäväänsä alkuperäisellä kielellä olevan tiedon tai asiakirjan perusteella.

27 §

Valtioiden rajat ylittävä viranomaisten tiedonvaihto

Tietosuojavaltuutettu tai työsuojeluviranomainen voi pyynnöstä tai oma-aloitteisesti luovuttaa tietoja salassapitosäännösten ja muiden tiedon saantia koskevien rajoitusten estämättä toisen Euroopan unionin jäsenvaltion toimivaltaiselle viranomaiselle, jotka ovat välttämättömiä alustatyötä tekeviä henkilöitä koskevan lainsäädännön noudattamisen valvontaa varten. Salassa

pidettäviä tietoja luovutettaessa Suomen viranomaisen on pyydettävä, että tiedot pidetään luotamuksellisina.

28 §

Seuraamusmaksu tietosuoja-asetuksen rikkomisesta

Tietosuoja-asetuksen 83 artiklan tarkoittaman hallinnollisen seuraamusmaksun alustayritykselle tai välittäjälle tämän lain 6–9 ja 11–14 §:ssä mainittujen säännösten rikkomisesta siltä osin kuin kyse on tietosuoja-asiasta noudattaen, mitä tietosuoja-asetuksen 83 artiklan 5 kohdassa ja tietosuojalaissa (1050/2018) säädetään.

29 §

Seuraamusmaksu eräiden muiden velvoitteiden laiminlyönnistä

Seuraamusmaksu voidaan määrätä alustayritykselle tai välittäjälle, joka tahallaan tai huolimattomuudesta

1) laiminlyö 10 §:n 2 momentin mukaisen velvollisuuden arvioida 10 §:n 1 momentissa tarkoitettujen päätösten vaikutuksia tai velvollisuuden ryhtyä 10 §:n 3 momentissa tarkoitettuihin toimenpiteisiin;

2) laiminlyö 20 §:ssä tarkoitetun ilmoitusvelvollisuuden.

Seuraamusmaksu on suuruudeltaan vähintään 1 000 euroa ja enintään 30 000 euroa.

Seuraamusmaksun suuruus perustuu kokonaisarviointiin ja sitä määrittäessä on otettava huomioon:

1) rikkomisen luonne, laajuus, vakavuus, toistuvuus ja kesto aika;

2) seuraamuksella tavoiteltava yleinen etu;

3) alustayrityksen tai välittäjän toiminnan laajuus ja luonne sekä alustayrityksen tai välittäjän taloudelliset valmiudet;

4) niiden alustatyöntekijöiden ja muiden alustatyötä tekevien henkilöiden määrä, joihin rikkomus vaikuttaa;

5) rikkomisen tahallisuus tai tuottamuksellisuus;

6) se, toimiiko alustayritys tai välittäjä useassa jäsenvaltiossa;

7) mahdolliset muut kuin 1–6 kohdassa tarkoitetut tapauksen olosuhteisiin vaikuttaneet tekijät.

Tietosuojalain 24 §:n 1 momentissa tarkoitettu seuraamuskollegio määrää seuraamusmaksun tämän pykälän 1 momentin 1 kohdassa mainittujen säännösten rikkomisesta tai laiminlyönnistä. Seuraamusmaksun suuruuteen sovelletaan kuitenkin tämän pykälän 2 momenttia.

Työsuojeluviranomainen määrää seuraamusmaksun tämän pykälän 1 momentin 2 kohdassa mainittujen säännösten rikkomisesta tai laiminlyönnistä.

Jos alustayrityksen tai välittäjän laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä tai jos seuraamusmaksun määräämistä voitaisiin pitää ilmeisen kohtuuttomana, seuraamusmaksu voidaan jättää määräämättä.

Seuraamusmaksun enimmäis- ja vähimmäismäärä tarkistetaan rahanarvon muutosta vastaavasti kolmivuotiskausittain valtioneuvoston asetuksella.

30 §

Hyvitys vastatoimien kiellon rikkomisesta

Alustayritys tai välittäjä, joka vastoin 23 §:n mukaista kieltoa kohdistaa alustatyöntekijään tai muuhun alustatyötä tekevään henkilöön taikka näiden edustajaan kielteisiä seuraamuksia

vastatoimena tai muutoin 23 §:ssä tarkoitetulla tavalla kohtelee heitä epäedullisesti, on määrättävä maksamaan alustatyöntekijälle tai muulle alustatyötä tekevälle taikka näiden edustajalle enintään 35 000 euron suuruinen hyvitys.

Hyvityksen suuruutta määrittäessä on otettava huomioon velvoitteen rikkomisen laatu ja laajuus sekä sen moitittavuus, alustayrityksen pyrkimykset korjata menettelynsä, vastatoimien kieltoa rikkoneen toimenpiteen luonne, alustayrityksen olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Jos alustayrityksen tai välittäjän laiminlyöntiä voidaan kaikki asiaan vaikuttavat seikat huomioon ottaen pitää vähäisenä, hyvitys voidaan jättää tuomitsematta.

Alustatyöntekijän tai muun alustatyötä tekevän henkilön taikka näiden edustajan oikeus hyvitykseen raukeaa, jos kannetta ei sopimussuhteen kestäessä nosteta kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt. Sopimussuhteen päätyttyä oikeus hyvitykseen raukeaa, jollei sitä koskevaa kannetta nosteta kahden vuoden kuluessa sopimussuhteen päättymisestä.

31 §

Seuraamusmaksun ja hyvityksen määräämisoikeuden vanhentuminen

Edellä 29 §:n mukaista seuraamusmaksua ei saa määrätä ja 30 §:n mukaista hyvitystä ei saa tuomita, jos on kulunut yli viisi vuotta siitä, kun rikkomus tai laiminlyönti on tapahtunut. Jos rikkomus tai laiminlyönti on ollut luonteeltaan jatkuvaa, viiden vuoden määräaika lasketaan siitä, kun rikkomus tai laiminlyönti on päättynyt.

32 §

Seuraamusmaksun täytäntöönpano

Tämän lain 29 §:n nojalla maksettavaksi määrätyn seuraamusmaksun täytäntöönpanosta säädetään sakon täytäntöönpanosta annetussa laissa.

33 §

Rangaistussäännökset

Rangaistus työturvallisuusrikoksesta säädetään rikoslain 47 luvun 1 §:ssä.

34 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Laki

sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamiseksi

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) 1 §:n 2 momentin 67 kohta, sel-
laisena kuin se on laissa 447/2026, ja
lisätään 1 §:n 2 momenttiin uusi 68 kohta seuraavasti:

1 §

Lain soveltamisala

Tässä laissa säädetään seuraavien rangaistusluonteisten hallinnollisten seuraamusten täytän-
töönpanosta:

-
- 67) poronhoitolain (848/1990) 52 a §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu;
68) alustatyölain (xx/2026) 27 §:ssä tarkoitetut seuraamusmaksut.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 2 momentti ja 3 momentin 9 kohta, sellaisina kuin ne ovat laissa 336/2023, ja *lisätään* työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momenttiin, sellaisena kuin se on laeissa 449/2016, 748/2022, 1195/2022 ja 336/2023, uusi 10 kohta seuraavasti:

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Tarkastaja voi lisäksi antaa kirjallisen kehotuksen 3 momentin 1–8 ja 10 kohdassa tarkoitetuissa asioissa, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

9) velvollisuutta maksaa vähintään lain ja työhön sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa;

10) alustatyölain (/) 5 §:ssä säädettyä velvollisuutta tunnistaa alustatyötä tekevä, 21 §:ssä säädettyä velvollisuutta asettaa olennaiset tiedot saataville, 22 §:ssä tarkoitettua viestintäkanavaa tai 24 §:ssä säädettyä kirjallisten perusteluiden antamisvelvollisuutta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.2026

Pääministeri

Etunimi Sukunimi

työministeri Etunimi Sukunimi

2.

Laki

sakon täytäntöönpanosta annetun lain muuttamiseksi

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) 1 §:n 2 momentin 67 kohta, sellaisena kuin se on laissa 447/2026, ja
lisätään 1 §:n 2 momenttiin uusi 68 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Lain soveltamisala

Lain soveltamisala

Tässä laissa säädetään seuraavien rangaistusluonteisten hallinnollisten seuraamusten täytäntöönpanosta:

Tässä laissa säädetään seuraavien rangaistusluonteisten hallinnollisten seuraamusten täytäntöönpanosta:

67) poronhoitolain (848/1990) 52 a §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu.

67) poronhoitolain (848/1990) 52 a §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu;

68) alustatyölain (xx/2026) 27 §:ssä tarkoitettut seuraamusmaksut.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..

3.

Laki

työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain muuttamiseksi

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 2 momentti ja 3 momentin 9 kohta, sellaisina kuin ne ovat laissa 336/2023, ja lisätään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) 13 §:n 3 momenttiin, sellaisena kuin se on laeissa 449/2016, 748/2022, 1195/2022 ja 336/2023, uusi 10 kohta seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 §

13 §

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Toimintaohjeen ja kehotuksen antaminen

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Tarkastaja voi lisäksi antaa kirjallisen kehotuksen 3 momentin 1–8 kohdassa tarkoitetuissa asioissa, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

9) velvollisuutta maksaa vähintään lain ja työhön sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa.

Jos säännösten vastaisesta olotilasta johtuva vaara tai haitta on 3 momentissa tarkoitetuissa asioissa vähäistä suurempi, tarkastajan on annettava toimintaohjeen sijasta kirjallinen kehoitus poistaa tai korjata säännösten vastainen olotila. Tarkastaja voi lisäksi antaa kirjallisen kehotuksen 3 momentin 1–8 ja 10 kohdassa tarkoitetuissa asioissa, jos työnantaja ei noudata 1 momentissa tarkoitettua toimintaohjetta.

Kehotus voidaan antaa asiassa, joka koskee:

9) velvollisuutta maksaa vähintään lain ja työhön sovellettavan yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, jonka peruste ja määrä ovat yksiselitteisesti todettavissa;

10) alustatyölain (1) 18 §:ssä säädettyä velvollisuutta asettaa olennaiset tiedot saataville, 19 §:ssä tarkoitettua viestintäkanavaa tai 21 §:ssä säädettyä kirjallisten perusteluiden antamisvelvollisuutta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20