

Anton Kauppila

# ALUSTATYÖ SUOMESSA

Alustatyön vaikutukset suomalaisiin työmarkkinoihin ja  
työntekijöiden edunvalvontaan

# TIIVISTELMÄ

Anton Kauppila: Alustatyö Suomessa – Alustatyön vaikutukset suomalaisiin työmarkkinoihin ja työntekijöiden edunvalvontaan  
Pro Gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Hallintotieteiden tutkinto-ohjelma, hallintotiede  
Syyskuu 2023

---

Tämän tutkimuksen tarkoitus on lisätä ymmärrystä alustavälitteisestä työstä ja sen vaikutuksista suomalaisiin työmarkkinoihin edunvalvonnan ja työlainsäädännön kontekstissa. Työn teettäminen alustojen välityksellä on yleistynyt ja muuttanut työnteon mahdollisuuksia. Tutkimusongelmaa lähestytään valtiollisten ja edunvalvontaa suorittavien toimijoiden näkökulmasta. Tämä tutkimus lähestyy alustatyön ilmiötä tutkimuskysymyksellä: ”Miten alustatyö näkyy Suomen työmarkkinoilla?” Alakysymyksinä ovat: ”Millaisia vaikutuksia alustatyö on tuonut Suomen työmarkkinoille?”, ”Miten alustatyön eri muodot näyttävät työntekijöiden edunvalvonnan näkökulmasta” ja ”Miten alustatyötä koskevan lainsäädännön muutokset tulevat vaikuttamaan alustatyötä suorittavien henkilöiden toimintaan?”

Kyseessä on kvalitatiivinen tutkimus, jonka kohteena ovat työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) lainsäätäjät ja työntekijöiden edunvalvontaa harjoittavien palkansaajien keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen (SAK, STTK, Akava, Taksiliitto) edustajat. Tutkimuksen aineiston keruun tavaksi valittiin puolistrukturoidut teemahaastattelut, joita pidettiin yhteensä kuusi kappaletta. Aineiston keruussa ja analyysissä on hyödynnetty tutkimuksen alakysymyksistä muodostettuja teemoja, jotka ovat alustatyön esiintyminen Suomen työmarkkinoilla, alustatyön sääntelyä koskevat muutokset ja algoritmijohtaminen.

Tutkittavan ilmiön ymmärtämiseksi on käytetty alustatalouden, alustatyön, henkilöstöjohtamisen ja algoritmijohtamisen käsitteistä muodostettua teoreettista viitekehystä. Erityisenä viitekehystenä on käytetty Schor & Vallasin (2020) alustatyön ilmenemistyyppien mallia. Tutkimuksen tulosten kannalta keskiössä ovat lisäksi työlainsäädännön kehittämistä ohjaavat dokumentit työ- ja elinkeinoministeriön valmistelemasta työ sopimuslakiin lisättävästä kokonaisharkinnasta sekä Euroopan komission valmistelemasta alustatyödirektiiviehdotuksesta.

Tutkimuksen keskeisenä lopputuloksena on, että vaikka alustatyöstä on muodostumassa vakiintunut työnteon muoto, lainsäädäntö ja edunvalvonnan tarjoama tuki eivät ole vielä riittävällä tasolla turvaamaan työntekijöiden asemaa. Tutkimuksessa esitetyt alustatyönteon muodot ovat kaikki rantautuneet Suomeen. Alustatyön aiheuttamat vaikutukset on tunnistettu Suomen viranomaisten ja työntekijöiden edunvalvonnan piirissä. Suomessa palkansaajien keskusjärjestöt ja ammattiliitot ovat huolissaan alustatyön vaikutuksista työmarkkinoiden reiluuteen. Lisäksi keskeisenä tuloksena on, että alustoilla tapahtuvan algoritmijohtamisen nähdään ravistelevan organisaatioiden perinteisiä johtamisen malleja. Alustatyön sääntelyyn esitetyillä muutoksilla uskotaan olevan vaikutuksia alustatyön tulevaisuuteen. Jatkotutkimusta voisi tehdä esimerkiksi tapaus tutkimuksena alustatyötä välittävän organisaation näkökulmasta ja siitä, miten alustatyön sääntelyn muutokset vaikuttavat organisaatioiden toimintaan.

Avainsanat: alustatalous, alustatyö, työmarkkinat, edunvalvonta, henkilöstöjohtaminen, algoritmijohtaminen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

# SISÄLLYS

<b>Kuviot ja taulukot .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Johdanto .....</b>	<b>2</b>
<b>2 Tutkimusasetelma .....</b>	<b>4</b>
2.1 Tutkimustehtävä .....	4
2.2 Aiemmat tutkimukset .....	6
<b>3 Tutkimuksen tausta ja teoria .....</b>	<b>8</b>
3.1 Alustat.....	8
3.2 Algoritmijohtaminen .....	15
3.3 Henkilöstöjohtaminen alustoilla .....	17
3.4 Alustatyön sääntely .....	21
<b>4 Tutkimuksen lähtökohdat .....</b>	<b>28</b>
4.1 Kvalitatiivinen tutkimus.....	28
4.2 Tutkimuksen kohde .....	29
4.3 Tutkimuksen rajaukset .....	30
4.4 Aineiston kerääminen.....	31
<b>5 Aineiston analyysi ja tulokset.....</b>	<b>33</b>
5.1 Alustatyön esiintyminen Suomen työmarkkinoilla .....	33
5.2 Alustatyön sääntelyä koskevat muutokset.....	42
5.3 Algoritmijohtaminen alustoilla.....	53
5.4 Alustatyön tulevaisuuden näkymät – yhteenveto .....	56
<b>6 Päätelmät.....</b>	<b>57</b>
<b>Lähteet .....</b>	<b>61</b>
<b>Muut lähteet .....</b>	<b>64</b>
<b>Liitteet.....</b>	<b>66</b>

# KUVIOT JA TAULUKOT

**Kuvio 1:** Yhteenveto alustatyön muodoista (Schor & Vallas 2020), sivu 17

**Kuvio 2:** Henkilöstöjohtamisen strateginen nelikenttä (Ulrich 1997), sivu 21

**Kuvio 3:** Alustatyöntekijöiden ammattiasemaa määrittävät kriteerit (Lähde: Euroopan komissio 2021), sivu 26

**Kuvio 4:** Työntekijöiksi luokiteltujen oikeudet (Lähde: Euroopan komissio 2021), sivu 27

**Kuvio 5:** Yhteenveto aineiston tuloksista, sivu 58

**Taulukko 1:** Yhteenveto haastateltavista henkilöistä, sivu 67

# 1 JOHDANTO

Työn teettäminen digitaalisten alustojen avulla on viime vuosina lisääntynyt ja muuttanut työmarkkinoita niin paikallisesti kuin globaalisti. (Kässi & Lehdonvirta 2016) Ilmiön seurauksena työtä on pystytty tuottamaan suurelle joukolle ihmisiä. (Alasoini ym. 2022) Alustatyö ei ole uusi ilmiö, mutta yhteiskunta ei ole pysynyt alustatyön aiheuttamien muutosten mukana. Yhtenä viime aikojen alustatyön yleistymistä vauhdittavana tekijänä on tunnistettu koronakriisin aiheuttama ruoka- ja elintarvikekuljetuspalveluiden lisääntynyt käyttö. (Eurooppa-neuvosto 2021) Alustatyötä koskeva sääntely ja käytännöt ovat monelta osin vakiintumattomia. (Alasoini 2018) Alustatyötä suorittavien henkilöiden katsotaan usein olevan itsenäisiä ammatinharjoittajia, jotka eivät ole työnantajaansa nähden varsinaisessa työsuhteessa. (Keegan & Meijerink 2018, Kellogg ym. 2020). Itsenäiset ammatinharjoittajat eivät ole oikeutettuja samoihin etuuksiin, kuin organisaatioihin kuuluvat, varsinaisessa työsuhteessa olevat työntekijät. Lisäksi alustatyötä suorittavia ammatinharjoittajia johtavat digitaalisten alustojen algoritmit sekä työsuorituksista palautetta antavat alustoja käyttävät asiakkaat. (Lehdonvirta 2017, Kellogg ym. 2020, McDonnell ym. 2021)

Edellä mainitut tekijät muodostavat sekä työlainsäädännöllisen, että henkilöstöjohtamisen ongelman. Vakiintumaton sääntely on tarjonnut työnantajille mahdollisuuden saada vähin resurssein suuren joukon työvoimaa suorittamaan isoja määriä työtehtäviä. (Alasoini 2017) Työntekijälle asetelma on ristiriitainen; työtä voi vastaanottaa vaivattomasti sekä joustavasti aikaan ja paikkaan sitoutumatta (Lepänjuuri ym. 2018). Toisaalta työntekijällä ei ole työsuhteeseen kuuluvia sosiaalietuuksia, kuten oikeutta sairauslomaan ja työeläkemaksuihin. Työtehtävien epäsäännöllisyys aiheuttaa epävarmuutta työn ja tulojen jatkuvuudesta. (Lehdonvirta 2017) Lisäksi työntekijälle ei ole selvää, mitkä kriteerit määrittävät työsuhteen olemassaolon verrattuna yrittäjäsuhteiseen työhön.

Henkilöstöjohtamisen prosessit toteutuvat perinteisesti organisaation oman HR-osaston, lähiesimiehen ja työntekijän välisen vuoropuhelun kautta. (Viitala 2021) Alustatyössä asetelma on erilainen, sillä henkilöstöjohtamisen prosessit toteutuvat alustan ja asiakkaan antaman palautteen kautta, jolloin työnantajan ja työntekijän välinen ihmiskontakti jää vähäiseksi, ellei jopa olemattomaksi. Työntekijät ovat jääneet itsenäisinä ammatinharjoittajina ilman työnantajan tarjoamaa tukea ja edunvalvontaa. (Purcell & Brook 2022) Työntekijät eivät myöskään ole tietoisia siitä, miten algoritmijohtaminen ohjaa heidän työntekoaan, vaikuttaen työntekijöiden asemaan alustalla, esimerkiksi suoriutumisen arviointiin sekä työtehtävien saamiseen tulevaisuudessa.

Kyseiset tekijät ovat aiheuttaneet työntekijöiden keskuudessa huolta, jolloin kaivattaisiin selkeämpää työn sääntelyä sekä työnantajan tarjoamaa edunvalvontaa työntekijöille.

Alustatyöstä johtuvat työntekijöiden ja työnantajien väliset kiistat ovat nousseet esiin paitsi kansallisesti myös kansainvälisesti, muun muassa Euroopan unionin tasolla. Kansallisesti kritiikkiä ovat esittäneet työntekijöiden edunvalvontaa suorittavat palkansaajien keskusjärjestöt sekä ammattiliitot. Euroopan komissio on tuomassa ratkaisua alustatyötä koskevaan sääntelyyn direktiiviehdotuksella, joka selkeyttäisi alustatyötä suorittavien työoikeudellista asemaa työntekijöinä työsuhdeolettamaa määrittävän kriteeristön avulla. Lisäksi direktiiviehdotuksella halutaan lisätä alustojen avoimuutta tuomalla algoritmijohtamista työntekijöille ja viranomaisille läpinäkyväksi. (Euroopan komissio 2021). Suomessa alustatyön sääntelyssä sovelletaan työsopimuslakia (Työsopimuslaki 26.1.2001/55). Kiistanalaisissa tilanteissa on annettu lausuntoja aluehallintovirastojen toimesta. Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriön alainen työneuvosto antoi linjauksensa, jossa alustatyötä tekevien katsottiin olevan työsuhteessa. Tästä huolimatta Suomessa tunnetuiksi tulleet ruokalähettiläpalveluja tarjoavat yritykset Wolt ja Foodora eivät ole suostuneet toimimaan lausuntojen mukaisesti. Lausunnot eivät nimittäin ole työnantajille sitovia, vaan sen sijaan suosituksia.

Sanna Marinin hallitus on ohjelmassaan asettanut tavoitteeksi lisätä vakautta ja luottamusta työmarkkinoille. Tavoitteeseen pääsemiseksi tarkoituksena on valmistaa työelämän uudistuksia kolmikantaperiaatteella (Valtioneuvosto 2019). Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistellut muutosehdotuksen työsopimuslakiin lisättävästä kokonaisharkinnasta. Kokonaisharkinta helpottaisi viranomaisia arvioimaan epäselvien työnteonmuotojen oikeudellista luonnetta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022). Lisäksi työ- ja elinkeinoministeriössä seurataan aktiivisesti alustatyödirektiivin kehittymistä. Valtioneuvosto on ottanut Euroopan komission direktiiviehdotuksen myönteisesti vastaan. (Valtioneuvosto 2022) Direktiiviehdotuksen tullessa voimaan alustatyötä tarjoavat työnantajat joutuvat pohtimaan toimintaansa uudelleen. Jos alustatyötä suorittavien katsotaan olevan jatkossa itsenäisten ammatinharjoittajien sijaan työsuhteessa, työnantajien kustannukset ja vastuut nousevat. Vireillä oleva muutos on nostanut esiin huolen siitä, että työnantajat olisivat jollain tavalla kiertämässä uutta alustatyötä koskevaa direktiiviehdotusta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2022).

## 2 TUTKIMUSASETELMA

Tässä luvussa esitellään tutkimusasetelma kokonaisuudessaan. Aluksi käydään läpi tutkimustehtävä sisältäen tutkimuskysymykset. Luvun lopuksi esitellään lyhyesti tutkimuksen kannalta olennaiset aiemmat tutkimukset. Alustatyö ilmiönä on herättänyt julkista keskustelua ja tutkimuksen tarvetta. Erityisesti alustatyö on ollut esillä alustatyötä suorittavien huonoksi koettujen työolojen vuoksi. Tutkimuksissa on nostettu esiin esimerkiksi alustatyölle tyypillisen joustavuuden aiheuttamat ristiriidat: joustavuus työtehtävien suorittamiseen tarjoaa työntekijöille vapautta, mutta samaan aikaan myös epävarmuutta työsuhteen olemassaolosta (Lehdonvirta 2017). Työmarkkinajärjestöt ovat vaatineet alustatyötä koskevaan sääntelyyn muutoksia sekä työnantajilta vastuunottamista työntekijöiden parempaan kohteluun. (Anttila 2020). Euroopan komissio (2021) on esittänyt alustatyön ja algoritmijohtamisen sääntelyä koskevan direktiiviehdotuksen, joka voimaantullessaan lisääisi työnantajien vastuuta ja parantaisi työntekijöiden oikeuksia, vaikuttamalla myös organisaatioiden henkilöstöjohtamiseen.

### 2.1 Tutkimustehtävä

Tämän tutkimuksen tavoitteena on saada lisää ymmärrystä alustatyön esiintymiselle Suomessa ja sen vaikutuksista työmarkkinoihin työntekijöiden edunvalvonnan näkökulmasta. Alustatyön tutkimuksessa on aukkoja, sillä alustatyö on verrattain uusi ilmiö, eikä ole täysin selvää, kuinka paljon alustatyötä tekeviä henkilöitä Suomessa tosiasiaassa on. Alustatyötä koskeva sääntely on monelta osin vakiintumatonta ja vireillä olevat työlain sääntelyä koskevat muutokset ovat alustatyön tulevaisuuden kannalta merkittäviä. Tutkimuksen avulla pyritään saamaan selvyyttä siihen, miten alustatyö näkyy Suomen työmarkkinoilla ja miten työsopimuslakiin esitetty kokonaisharkinnan lisääminen sekä Euroopan komission esittämä alustatyön direktiiviehdotus vaikuttavat alustatyön tulevaisuuteen.

Tutkimus pyrkii vastaamaan alustatyön nykytilaan Suomen työmarkkinoilla ja sääntelyyn ehdotettujen muutosten vaikutuksista työntekijöiden, työnantajien ja viranomaisten toiminnalle.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymys muodostuu kolmesta alakysymyksestä, joiden avulla voidaan antaa vastaus varsinaiseen tutkimuskysymykseen. Tutkimuksen aineiston analyysi ja sen esittely tullaan käymään läpi niin ikään apukysymyksiä hyödyntäen.

***1 Miten alustatyö näkyy Suomen työmarkkinoilla?***

***1a) Millaisia vaikutuksia alustatyö on tuonut Suomen työmarkkinoille?***

***1b) Miten alustatyön eri muodot näyttäytyvät työntekijöiden edunvalvonnan näkökulmasta?***

***1c) Miten alustatyötä koskevan lainsäädännön muutokset tulevat vaikuttamaan alustatyötä suorittavien henkilöiden toimintaan?***

Edellä mainittuihin kysymyksiin haetaan vastauksia asiantuntijahaastattelujen sekä alustatyön sääntelyä ohjaavien dokumenttien avulla. Haastatteluihin etsittiin asiantuntijoita, jotka ovat työskennelleet alustatyötä koskevien aiheiden parissa. Haastateltavat asiantuntijat ovat palkansaajien keskusjärjestöjen, työmarkkinajärjestöjen ja valtion viranomaisen edustajia. Tutkimuksen aihe valikoitui tutkijan kiinnostuksesta alustatyön ilmiötä kohtaan. Lisäksi ilmiö on ajankohtainen ja merkittävä koko yhteiskunnan työmarkkinoiden tulevaisuuden kannalta.

Tutkimuksessa pyritään haastateltavien asiantuntijoiden jakaman informaation sekä alustatyön lainsäädäntöä ohjaavien dokumenttien perusteella tunnistamaan alustatyölle tyypillisiä ominaisuuksia ja tarkastelemaan niitä työntekijöiden edunvalvonnan näkökulmasta. Tutkimuksen tulosten muodostumista rajoittaa osaltaan se tosi asia, että alustatyön esiintyminen on Suomessa verrattain uutta, joten alustatyön muotojen erityispiirteistä ja niiden vaikutuksista työmarkkinoille on haastavaa tehdä kaiken kattavaa tutkimusta tässä laajuudessa. Tutkimuksen tulokset perustuvat pääosin haastateltavien näkemyksiin ja heidän edustamansa organisaation kantoihin. Huomioitavaa lisäksi on, että tutkimuksen tulokset käsittelevät sitä hetkeä, kun haastattelut on pidetty, joten tuloksissa esitetyt havainnot eivät välttämättä ole tutkimuksen julkaisun hetkellä ajantasaisia. Tutkimuksen tarkoituksena on tämän takia ennemminkin herättää ajatuksia ja muodostaa näkökulmia alustatyön mahdollisista vaikutuksista suomalaisiin työmarkkinoihin ja sen tulevaisuudelle.



## 2.2 Aiemmat tutkimukset

Tämän tutkimuksen kannalta relevantit aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet tutkimuksen avainsanojen mukaisiin näkökulmiin. Alustataloutta ja -työtä on tutkittu laajasti ja löydettävissä on sekä suomen- ja englanninkielisiä julkaisuja. Suomenkielisiä tutkimuksia löytyy huomattavasti vähemmän etenkin alustatyön näkökulmasta. Alustatyötä on tutkittu Suomessa Pro Gradu -tutkielmina enimmäkseen lainopillisesta näkökulmasta. Alustatyön ja henkilöstöjohtamisen välistä yhteyttä on tutkittu sen sijaan Suomessa suhteellisen vähän. Alustatyö on noussut keskusteluun työntekijöiden ja työnantajien välisen kiistojen vuoksi. Lisäksi alustatyön tekemisen yleistyminen on muuttanut työmarkkinoita, ja samalla myös lisännyt alustatyötä koskevan tutkimuksen tarvetta. (Alasoini 2018).

Anwar, Hussain ja Bukhari (2021) käsittelevät tutkimuksessaan henkilöstöjohtamisen roolia alustatyön johtamisessa kirjallisuuskatsauksen avulla. Tutkimuksessa sovellettiin Ulrichin (1997) henkilöstöjohtamisen nelikenttämallia ja sen toteutumista alustatyössä. Löydöksenä oli, että perinteinen henkilöstöjohtaminen ei enää nykypäivänä riitä, vaan henkilöstöalan ammattilaisten tulisi keskittää osaamistaan hallinnollisen työn ulkopuolelle ja edistää rooliaan työntekijöiden muutosagentteina, sillä alustatyötä suorittavien vaikutusvalta on koettu kapeaksi. (Anwar ym. 2021)

Bucher ym. (2021) ovat tutkineet alustatyötä ja algoritmijohtamista henkilöstöjohtamisen käytäntöjen toteutumisen näkökulmasta. Tutkimuksessa kohteena oli alustatyötä tarjoavan Upworkin työntekijäfoorumista esiin nousseet havainnot. Löydöksenä oli, että henkilöstöjohtamisen käytännöt, kuten henkilöstön kouluttaminen ja kehittäminen, palautteen antaminen sekä suorituksen arviointi ja valvonta toteutuvat alustalla alustatyön suorittajien yhteisesti toteuttamana bottom-up prosessina. Tutkimuksessa havaittiin, että alustan työntekijät ja asiakkaat muodostavat ekosysteemin, jossa työntekijöiden vaikutusvalta on vähäistä algoritmeihin ja asiakkaisiin nähden. Tutkijat suosittelivat yrityksen henkilöstöjohtamisen ottavan vahvemman roolin työntekijöiden edunvalvojana.

Paavo Karhula (2022) on tutkinut Pro Gradu -tutkielmassaan alustatyöntekijöiden oikeudellista asemaa Suomessa. Tutkimus oli luonteeltaan lainopillinen ja sen kohteena oli alustatyön suhde työsopimuslakiin, työsuhteen tunnusmerkkien täyttymiseen sekä alustatyön direktiiviehdotukseen. Tutkimuksen tuloksena oli, että alustatalouden työntekijöiden työoikeudellinen asema näyttäyty edelleen epäselvänä ja sääntelyyn sekä asiantilaan on odotettavissa selvennystä tulevaisuudessa.

Karhula arvioi tutkimuksessaan, että nykyinen lainsäädäntö ei ota työntekijöitä huomioon riittävällä tavalla, joten sen uudistamistarvetta on syytä arvioida.

# 3 TUTKIMUKSEN TAUSTA JA TEORIA

Tässä luvussa keskitytään tutkimuksen taustan ja teorian avaamiseen. Tutkimuksen teoria keskittyy alustatyötä pohjustavaan neljään osa-alueeseen, jotka ovat alustat, henkilöstöjohtaminen, algoritmijohtaminen ja alustatyötä koskeva sääntely. Teoreettinen viitekehys luo pohjan tutkimuksen aineiston analyysille ja tuloksille.

## 3.1 Alustat

Alustataloudesta (eng. platform economy) puhuttaessa on aluksi hyvä selventää, mitä alustalla tarkoitetaan. Arkikielessä puhuttaessa alustojen ajatellaan olevan uusi ilmiö teknologian kehityksen myötä, mutta voidaan kuitenkin todeta, että alustoja on ollut niin pitkään, kuin yhteiskunnassa ihmiset ovat kohdanneet toisensa ja käyneet vaihdantakauppaa. Näin ollen esimerkiksi niin kauppatori, digitaalinen verkkokauppa kuin sosiaalisen median sovellukset voidaan luokitella alustoiksi. (Koponen 2019, s. 28-29) Alustat nähdään erityisinä markkinoina, jotka mahdollistavat kuluttajien kohtaamisen. (Gawer 2014) Koposen mukaan alustatalouksista on alettu puhumaan vasta viime aikoina teknologian kehityksen myötä. Alustataloutta rinnastetaan myös jakamistaloudeksi, mutta keskeisenä erona näiden kahden välillä nähdään jakamistalouden keskittyminen epäammattimaisiin ja ei-kaupallisiin vaihdantoihin, kun taas alustatalouden ytimessä ovat markkinataloudelliset vaihdannat. Alustatalouksille ominaista on lisäksi niiden fokuosoituminen yksilöihin organisaatioiden sijasta; vaihdanta tapahtuu hajautetusti yksittäisten käyttäjien ja työnsuorittajien toimesta, eikä organisaatioiden tai valtiollisten toimijoiden toimesta. (Sundararajan 2016). Lisäksi alustat toimivat kysynnän ja tarjonnan yhteensovittajina mahdollistamalla vuorovaikutuksen palveluntarjoajien, kuluttajien ja työnsuorittajien välillä. Vuorovaikutus voi tapahtua paikallisesti tai yli valtakunnallisten rajojen. (Lehdonvirta 2017, Kässi & Lehdonvirta 2018).

Alustoille tyypillinen ominaisuus on sen käyttäjien yhdessä luoma lisäarvo. Makrotasolla tämä voi käytännössä tarkoittaa esimerkiksi matkapuhelimen käyttöjärjestelmässä operoivien sovellusten

yhdessä luomaa arvoa puhelimen ja sovellusten loppukäyttäjälle. Mikrotasolla yhdessä luotu arvo voi tarkoittaa esimerkiksi kuriiripalveluja tarjoavan Wolt-sovelluksessa operoivien ravintoloiden (palveluntarjoajan), ruokalähettiläiden (työntekijöiden) ja asiakkaiden yhdessä luomaa arvoa yksittäisten vaihdantatapahtumien perusteella. Yhdessä tapahtuvan arvon luonnin on tutkittu merkitsevän synergiaa, jossa yhteisöinä ja yksilöinä toimivat käyttäjät tuottavat jatkuvasti lisäarvoa alustan käyttäjien hyödynnettäväksi. (Smedlund & Faghankhani 2015). Alustataloudet voidaan jaotella teknologisiin ja taloudellisiin alustoihin. (Koponen 2019)

### Teknologia-alustat

Teknologia-alustat hyödyntävät yritysten tuoteperheitä muodostamalla niistä koko toimialalle sopivia yritystoimintaa mahdollistavia taustasovelluksia. Alusta-ajattelun uskotaan olevan lähtöisin nimenomaan teknologia-alustojen saapumisen vuoksi. (Koponen 2019, s.30) Koponen erottelee teknologia-alustoille kolme erilaista muotoa, jotka ovat tuotealustat, teolliset alustat ja sovellusalustat. Tuotealustat mahdollistavat nimensä mukaisesti tuotteiden rakentamisen varsinaisen alustan päälle. Teolliset alustat ovat puolestaan alustoja, joiden avulla samaa alustaa voivat hyödyntää useammat toimijat omien tarkoitustensa mukaisesti, näitä ovat esimerkiksi tietokoneissa käytettävät prosessorit ja sirut. Sovellusalustat antavat käyttäjille tilaisuuden rakentaa sovelluksia alustan päälle. Sovellusalustoja ovat esimerkiksi erilaiset käyttöjärjestelmät, kuten älypuhelimia valmistavan yhdysvaltalaisen yrityksen Applen iOS-käyttöjärjestelmä. On myös keskeistä ymmärtää, että tällaiset alustat määrittävät kilpailijoille minimi- ja raamit toiminnan kehittämiseen, niiden on luotava omia liiketoimintaideoitaan alustan sääntöjen ja mahdollisuuksien puitteissa. (Koponen 2019, s. 30-33)

### Taloudelliset alustat

Taloudelliset alustat ovat alustoja, jotka mahdollistavat kuluttajien ja tuottajien kohtaamisen ja verkostomaisten suhteiden muodostumisen. Taloudelliset alustat käytännössä yhdistelevät markkinoita ja niillä toimivia yrityksiä, saavuttaen paikan, joka saattaa erilaiset yritykset ja kuluttajat yhteen. Tällaiset alustat omaavat merkittävän kilpailuedun toimialallaan. Alustojen kannattavuus perustuu siihen, että ne tarjoavat käyttäjilleen yhteydenpitokanavan ja keräävät jokaisesta toiminnasta dataa, joka hyödyntää kaikkia alustan käyttäjiä. (Koponen 2019, s. 37) Asia konkretisoituu esimerkiksi taksitoimialalla, jossa kuljetuspalvelujen yritys Uber ei itse omista autojaan tai työntekijöitään, vaan tarjoaa näille elinkeinonharjoittajille alustan, jossa kohdata

asiakkaita, joille tarjota kuljetuksia palkkiota vastaan. Jokaisesta asioinnista kertyy dataa, jota hyödyntämällä algoritmit parantavat alustan palvelua jokaiselle käyttäjälle.

Digitalisaatio on tuonut käyttäjille ja tuottajille aikaisempaa laajemmat mahdollisuudet kohdata. Yritykset ovat asiakkaidensa saavutettavissa vähemmällä vaivalla, eikä aikaa enää kulu yhtä paljon oikean palveluntarjoaman etsimiseen, tutkimiseen tai valvomiseen. Alustat helpottavat kaikkea edellä mainittuihin asioihin käytettävää aikaa ja vaivaa. Samalla alustat myös laativat omat mekanisminsa asioinnin helpottamiseksi. (Koponen 2019 s. 40-41) Esimerkiksi Suomessa tunnetut ruokalähettiläpalveluja tarjoavat Wolt ja Foodora (Työelämätiето 2023) valitsevat asiakkaan puolesta tilauksen toimittavat lähetit ja valvoo näiden suorittavan toimituksensa ravintolasta asiakkaan kotiovelle. Alustojen on tutkittu luovan digitaalisten markkinoiden ansiosta entistäkin voimakkaampia suhteita palveluntuottajien ja asiakkaiden välille. Vahvojen asiakassuhteiden salaisuutena on arvioitu olevan alustoille ominainen virtuaalisen ja fyysisen vuorovaikutuksen yhdistäminen: asiakas voi aloittaa toimeksiannon verkossa, ja palveluntuottaja huolehtii palvelun toimituksesta asiakkaalle kuriirin välityksellä (Smedlund & Faghankhani 2015, Hänninen & Smedlund 2019).

### Alustat infrastruktuureina

Alustat voidaan ymmärtää arvoa tuottavina infrastruktuureina, joissa käyttäjät luovat arvoa sosiaaliteknisessä prosessissa. (Kornberg ym. 2017). Infrastruktuureja käsitellessä on huomioitava, että kyse ei ole vain sen teknologisesti saavutetusta rakenteesta, vaan infrastruktuurit yhdistävät tekniset artefaktit, institutionalliset piirteet, sosiaaliset sopimukset sekä kulttuurillisen käyttäytymisen. Lisäksi infrastruktuureille tyypillinen piirre on jonkin paikallisen yksikön yhdistäminen osaksi jatkuvasti kehittyvää globaalia järjestelmää. Alustojen kontekstissa infrastruktuurin voi ymmärtää paikallisen alustan käyttäjien yhdistämiseksi osaksi globaalia käyttäjyhteisöä ja markkinoita. (Kornberg ym. 2017)

Alustojen infrastruktuurille on tyypillistä sisäiset suhteet ja niiden keskinäiset riippuvuudet toisiinsa. Arvoa tuottavat infrastruktuurit mittaavat jatkuvasti alustoilla syntyvän datan, toisin sanoen tapahtumien, toimintojen, käyttäytymisten ja klikkausten laatua ja muodostavat näistä suosituksia tulevaisuuden toiminnalle. Alustojen infrastruktuurit vertaavat kaikkea edellä mainittua dataa keskenään ja tuottavat näistä kategorisointeja ulkoisesti asetettujen tavoitteiden, kuten nopeasti tuottavien palvelujen saavuttamiseksi (Kornberg ym. 2017)

Infrastruktuurit määrittävät alustojen keskinäiset valtasuhteet eli käyttäjien välisen hierarkian. Alustojen valtasuhteissa olennaista on sen keskitetty vallankäyttö ja desentralisoitu kontrollointi. Käytännössä tämä tarkoittaa, että alustalle rakennettu arkkitehtuuri on johdon määrittelemä, mutta kontrollointi tapahtuu yhteistyössä algoritmien ja käyttäjien vuorovaikutuksessa (Kornberg ym. 2017)

### Alustatyö

Alustatyöllä (platform work) tarkoitetaan palkallisen työn kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamista alustan välityksellä algoritmien avulla. (Eurofound 2015) Eurofoundin määritelmän mukaan alustatyölle ominaista on sen perustuminen kerta- tai projektiluonteisiin työtehtäviin perinteisen ja jatkuvan työsuhteen sijasta. Euroopan komission mukaan digitaalisten alustojen kautta työskentelee yli 28 miljoonaa EU:ssa asuvaa henkilöä. Määrän arvioidaan nousevan jopa 43 miljoonaan vuoteen 2025 mennessä. Lisäksi alustatalouden kasvua kuvaa olennaisesti vuosien 2016-2020 vuosien välillä tapahtunut lähes viisinkertainen alustatyöllä ansaittuvien tulojen kasvu 3:sta miljardista eurosta 14 miljardiin euroon. (Euroopan komissio 2021) Alustatyön on arvioitu vakiintuvan ja muuttavan työmarkkinoita tulevaisuudessa entisestään. (Munoz ym. (2022). Suomessa Työterveyslaitos on seurannut alustatyötä välittävien yritysten toimintaa ja laatinut listauksen kaikista Suomessa toimivista alustayrityksissä työelämä-tieto-sivustolle. (Työterveyslaitos 2023).

Alustatyöstä käytetään termejä joukkoistettu työ (crowd work) sekä keikkatyö (gig work). Joukkoistetulla työllä viitataan palkkatyöhön, jossa yksilöt ja organisaatiot jakavat kertaluonteisia työtehtäviä digitaalisen alustan kautta. (Alasoini 2017, Kovalainen ym. 2019, Schor & Vallas 2020) Joukkoistettua työtä laajempaan käsitteeseen tunnustetaan joukkoistaminen (crowdsourcing), johon sisältyy myös sellaiset työt ja projektit, joita ei tehdä palkkiota vastaan. (Hossain & Kauranen 2014) Digitaalisen alustan kautta tehdyt työtehtävät on mahdollista suorittaa sekä digitaalisesti verkossa, että fyysisenä työnä. Verkossa työskentelevien työntekijöiden määrä on huomattavasti laajempi kuin fyysisten työntekijöiden, sillä verkkoalustat antavat työntekijöille vapauden työskennellä käytännössä missä tahansa sijainnissa. Alustatyön on nähty muuttavan työmarkkinoita yksilökeskeisempään asetelmaan, jossa yksilöt suorittavat työtehtäviä ilman ihmiskontakteja. Asetelma on havaittavissa niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla, kun työvoimaa palkataan suorittamaan kertaluonteisia työtehtäviä tilapäiseen tarpeeseen perustuen. (Kovalainen ym. 2019)

Alustatyölle tyypillinen piirre on sen heterogeenisyys työnteon muodoissa. Schor & Vallas (2020) ovat tunnistaneeet alustatyössä viisi erilaista työnteon muotoa. Nämä viisi alustatyön muotoa on jaettu keskenään kolmeen ryhmään; joukkoistettuun työhön, fyysisesti suoritettavaan keikkatyöhön sekä sisällöntuottamiseen. Tämä tutkimus hyödyntää tätä viitekehystä määrittämään alustatyön ilmentymistä suomalaisilla työmarkkinoilla.

Alustatyön sisältä löytyy kolme erilaista joukkoistetun työn muotoa. Ensimmäisenä työnmuotona toimivat alustojen arkkitehdit, jotka luovat alustojen infrastruktuurin, sekä mahdollistavat sen ylläpidon ja toimivuuden. Toisena alustatyön muotona on tunnistettu online-asiantuntijatyö. Tällaiset työtehtävät vaativat muista joukkoistetun työn muodoista poiketen erityisasiantuntemusta, ja tehtävät ovat luonteeltaan pitkäkestoisia ja yksityiskohtaisempia. Tyypilliset online-asiantuntija työntekijät ovat pilvipalveluissa urakoivat konsultit ja freelancerit. Tällaiset alustat ovat käyttäjämääriltään suurempia kuin mikrotyön ja on-demand-työn vastaavat, esimerkiksi australialaisen Freelancer.comin käyttäjämäärä on lähes 18 miljoonaa ja Upworkin 10 miljoonaa. Alasoinin (2018) mukaan suuresta käyttäjämäärästä huolimatta online-asiantuntijatyön alustoista on kuitenkin saatavilla vähemmän tutkimustietoa muihin joukkoistetun työn alustoihin verrattuna. Työntekijöiden ja työnteettäjien suhde on online-asiantuntijatyön alustoille erilainen, sillä tekijöiden etsintä perustuu palkkioperusteiseen kilpailuun ja avoimeen kilpailutukseen. Työtehtävien kirjo on laaja ja palkkiot suuruudeltaan mittavampia, sillä tehtävät eivät perustu samanlaiseen urakkatyöhön kuin esimerkiksi mikrotyön alustoilla. Työntekijöiden menestyminen riippuu pitkälti siitä, kuinka hyvin he onnistuvat solmimaan kestäviä asiakassuhteita. Työtehtäviä voivat olla esimerkiksi ohjelmoinnit, sisällöntuotannot ja suunnittelutehtävät. Myös online-asiantuntijatyön alustojen ansaintalogiikka perustuu prosentuaaliseen välityspalkkioon työtehtävän vaativuuden mukaan. (Schor & Vallas 2020)

Kolmantena joukkoistetun alustatyön muotona on mikrotyö. Mikrotyöllä tarkoitetaan verkossa suoritettavia, yksinkertaisia ja toisistaan riippumattomia työtehtäviä, joita ei voida ratkaista täysin automaatiolla, vaan niiden suorittamiseen tarvitaan ihmisen kädenjälkeä. (Schor & Vallas 2020) Näitä työtehtäviä ovat esimerkiksi tietokoneen generoiman tekstin puhtaaksikirjoittaminen tai muut datan puhdistamiseen liittyvät tehtävät. Mikrotyötä on sen luonteen vuoksi määritelty digiajan taylorismiksi, koska se muistuttaa hyvin osiin paloitetua, liukuhihnamaista työtä, jonka voi suorittaa periaatteessa kuka tahansa, jolla on pääsy internetiin. Mikrotyön pirstaloituneen luonteen vuoksi työtä varten ei tarvitse koulutusta, ja perehtymiseen ei kulu juurikaan resursseja. (Lehdonvirta 2017) Mikrotyötä tarjoavia alustoja on useita, ja niistä tunnetuimpia on

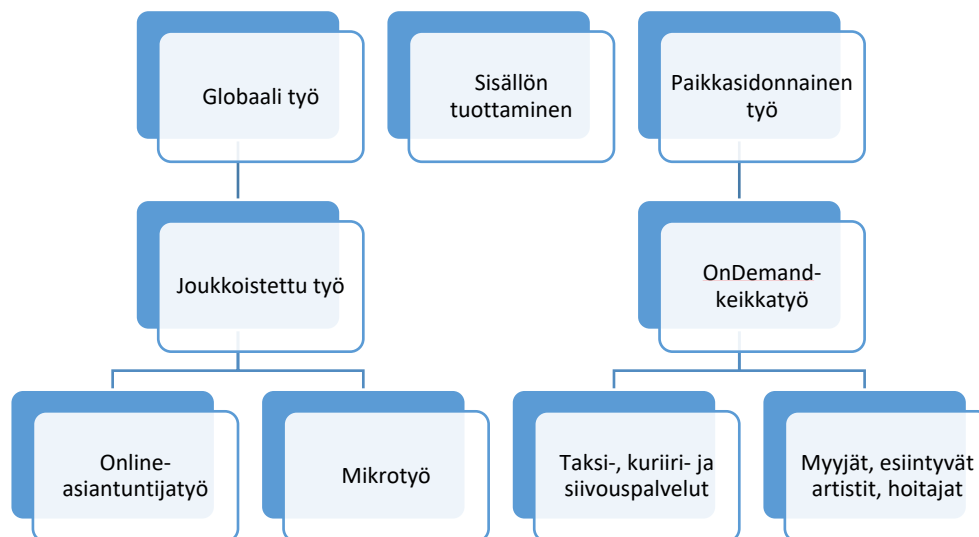
yhdysvaltalainen Amazon Mechanical Turk. Alustalla työn teettäjä voi luoda työtehtäviä alustalle rekisteröityneille käyttäjille. Työn teettäjä pystyy arvioimaan työn tekijöiden suorituksia ja maksamaan heille työstä pienen välityspalkkion, joka on prosentuaalinen osuus työtehtävän hinnasta. (Alasoini 2018) Mikrotyötä suorittaa alustoilla runsas käyttäjäprofiilien joukko, joka synnyttää työtehtävistä kiihkeää kilpailua. Kilpailun vuoksi mikrotyöstä koituvat mahdollisuudet ansaita tuloja ovat rajalliset. Mikrotyötä tekevien työntekijöiden ja teettäjien eli työnantajien välille ei tyypillisesti synny työsuhdetta, vaan työnsuorittajat toimivat yrittäjämäisesti ilman työsuhteeseen kuuluvia etuuksia. Suurin osa mikrotyötä tekevistä ovatkin nuoria, jotka hakevat sivutuloa esimerkiksi opintojensa ohelle sen sijaan, että kyseessä olisi päätoimisen tulon lähde. (Alasoini 2018, Schor & Vallas 2020)

On Demand -keikkatyöllä tarkoitetaan alustojen kautta suoritettavia fyysisiä työtehtäviä. (Lehdonvirta 2017) Tällaisia ovat esimerkiksi paikkasidonnaiset henkilö- ja tavarankuljetustehtävät sekä kodinhuollontehtävät. Yleisimpänä työn teettäjänä ovat yksilöasiakkaat, verrattuna mikrotyölle tyypillisesti työn teettäjänä toimiville työyhteisöille. Keikkatyössä teettäjä ja tekijä ovat vuorovaikutussuhteessa, ja voivat näin arvioida toistensa toimintaa. Alustalle luodaan sekä tekijöille että teettäjille profiilit, joihin on mahdollista antaa arviointeja työsuorituksista. Näin käyttäjille syntyy maineprofiilit, jotka ohjaavat käyttäjien halua toimia alustalla tulevaisuudessa. (Lehdonvirta 2017) Työntekijöiden profiileihin sidottu pisteytys vaikuttaa olennaisesti työntekijöiden menestymiseen alustalla, joka johtaa työntekijöiden joustavuuden ja autonomian kaventumiseen. (Schor & Vallas 2020)

Kansainvälisesti tunnetuin keikkatyötä tarjoava alusta on taksipalveluita tarjoava Uber. Uberin tunnettavuus johtuu paitsi sen globaalista levittäytymisestä, myös sen liiketoimintamallin ja työn luonteen aiheuttamista kiistoista. Uberin, kuten myös muiden vastaavien alustojen, työntekijöiden asema on ollut kiistanalainen, sillä työntekijöitä ei ole määritelty työntekijöiksi, vaan he ovat käytännössä pakotettu toimimaan yrittäjäsuhhteessa, menettäen näin työsuhteeseen kuuluvat etuudet ja työnantajan tarjoaman suojelun. Euroopan komission direktiiviehdotuksen avulla työsuhteen määritelmä selkeytyisi sekä työnantajalle että työntekijälle. (Euroopan komissio 2021). Direktiivin asettamisesta huolimatta on kuitenkin arvioitu, että työnantajat ovat halukkaita kiertämään työsuhteen täyttämät kriteerit muokkaamalla työtehtäviä siten, että niiden suorittamista ei automaattisesti määriteltäisi työsuhteeksi. Toistaiseksi kiistoja on kuitenkin jouduttu ratkaisemaan tapauskohtaisesti, sillä olevassa olevan lainsäädännön pohjalta ei löydy työsuhdekiistoihin yksiselitteisiä ratkaisuja. (Alasoini 2018, Schor & Vallas 2020)



Viimeisenä alustatyön muotona nähdään sisällöntuottaminen, joka tapahtuu pääsääntöisesti sosiaalisen median alustoilla. Sisällöntuottaminen eroaa muista alustatyömuodoista siinä, että sisällöntuottajat ja vaikuttajat toimivat alustalla lähtökohtaisesti ilman kompensatiota, mutta voivat ansaita huomattavankin suuruiset ansiot. Ansaintalogiikka perustuu siihen, onnistuvatko sisällöntuottajat saavuttamaan riittävästi huomiota ja keräämään itselleen seuraajia. Sisällöntuottajat sijoittuvat alustatyön kentässä joukkoistettuun työhön ja keikkatyöhön nähden välimaastoon, sillä työ ei perustu varsinaisesti työsuhteiseen tai keikkaluonteiseen palkkatyöhön. Sisällöntuottajien ja vaikuttajien ansainta perustuu usein henkilöbrändin muodostamiseen ja kehittämiseen hyödyntämällä alustan infrastruktuuria ja sisäisiä verkostoja. (Schor & Vallas 2020) Yhteenveto alustatyön muodoista on koottu kuvioon 1 (s.17).



Kuvio 1: Yhteenveto alustatyön muodoista (Schor & Vallas 2020)

Alustatyön tulevaisuuden näkökulmasta huomion arvoista on, että alustatyön levinneisyys on alkanut kiihtymään vasta hiljattain. Lisäksi useat käyttäjät ovat iältään nuoria ja vanhemman ikäryhmän eläköityessä voidaan käyttäjien määrän ennustaa kasvavan myös suhteellisesti työikäisten kokonaismäärässä. Alustoilla tapahtuvan työn määrän kehitykseen voivat vaikuttaa yritysten kustannussäästöjen etsiminen henkilöstön määrää vähentämällä ja organisaation ulkoisen työvoiman hyödyntäminen, sekä alustojen entistä parempi saavutettavuus globaalin kasvun seurauksena. Organisaatioilla on siis mahdollisuus saada käyttöönsä lisää osaamista huolehtimatta työsuhteista aiheutuvista velvollisuuksista. Mielenkiintoisen ulottuvuuden tuo myös kansallinen ja ylikansallinen sääntely, joka voi myös vaikuttaa merkittävästi alustojen välityksellä tapahtuvan työn

tulevaisuuteen. (Alasoini 2018) Tämän tutkimuksen kannalta merkittävä näkökulma on sääntelyn kehittyminen ja sen myötä aiheutuvat vaikutukset alustatyössä operoiville toimijoille.

## 3.2 Algoritmijohtaminen

Algoritmijohtamisella (algorithmic management) on olemassa useita määritelmiä ja se linkittyy vahvasti tekoälyyn ja tiedolla johtamiseen organisaatioissa. Käytän tässä tutkimuksessa algoritmijohtamiselle Vili Lehdonvirran (2017) määritelmää, jonka mukaan algoritmijohtaminen ymmärretään laajamittaiseksi tiedon keräämiseksi ja käyttämiseksi alustalla sellaisten oppimisalgoritmien kehittämiseksi, jotka suorittavat johtajien tavallisesti suorittamia ohjaustoimintoja. Algoritmit on luotu helpottamaan ihmisen tekemää datan keräämistä ja sen hyödyntämistä. Algoritmijohtaminen antaa organisaatioille merkittävän kilpailuedun ja valmiudet tekemään päätöksiä ajantasaisen tiedon perusteella (Lehdonvirta 2017).

Algoritmit ja tekoäly ovat tulleet osaksi ihmisten jokapäiväistä elämää, kun ihmiset hyödyntävät arjessa internetin tarjoamia palveluita. Algoritmit hyödyntävät toiminnasta jäävää dataa ja räätälöivät käyttämiämme sivustoja ja palveluita, jotta kokemuksemme paranisi tulevaisuudessa. Algoritmeja hyödyntävät niin päivittäistavara-kaupat, suoratoistopalvelut kuin hakuselaimet. Jokaisen käyttökerran jälkeen palveluntarjoaja kerää toiminnastamme dataa ja pyrkii hyödyntämään sitä sitouttaakseen käyttäjänsä ja luomalla erityisempiä asiakassuhteita. (Lehdonvirta 2017)

Algoritmit ovat nyt olennainen osa organisaatioiden rakennetta ja johtamista. Algoritmit on nähty myös yhtenä työelämän uhkana, sillä sen uskotaan korvaavan yhä useampia työtehtäviä, joihin on tavallisesti tarvittu ihmisen käden jälkeä. Tietojohtamisen yleistyessä algoritmit ovat keskeinen osa analysointia ja päätöksentekoa. (Jarrahi ym. 2021, Wiener, ym. 2021) Jarrahin ja Sutherlandin (2019) mukaan algoritmeja pitäisi kuitenkin tarkastella automaattista operointia ja päätöksenteon tukea syvemmillä, infrastruktuureille ominaisena sosiaaliteknologisena prosessina, jossa toimijat ja teknologiat toimivat yhteistyössä ja muodostavat toiminnalle hyödyllisiä vuorovaikutussuhteita. Sosiaaliteknologisen prosessin mukaan algoritmien käytöstä hyötyvät kaikki sen vaikutuspiirissä olevat käyttäjät. Käyttäjät itse luovat algoritmien avulla käyttämänsä alustan sääntöjä ja logiikoita, joiden avulla käyttäjäkokemus ja päätöksenteko paranevat alustaa käyttämällä. (Kornberg ym. 2017, Heiland 2022)

Alustatyön johtamisessa algoritmit mahdollistavat markkinoilla tapahtuvan kysynnän ja tarjonnan yhteensovittamisen automaattisesti alustan sisällä. Alustat hyödyntävät algoritmeja työtehtävien jakamiseen, työsuorituksen arviointiin sekä työtä suorittavia henkilöitä koskevaan päätöksentekoon. (Hagiu & Wright 2015) Alustojen ajatellaan muokkaavan arvonluonnin logiikkoja. Monitaustaisilla alustoilla on tyypillisesti kolme erilaista toimijaa: alustan omistaja, alustan täydentäjä ja alustan loppukäyttäjä. Alustan omistajat saattavat täydentäjän (palvelun tai tuotteen tarjoajan) ja loppukäyttäjän (asiakkaan) yhteen. (Smedlund ym. 2017) Esimerkiksi ruoankuljetuspalveluissa Wolt tai Foodora omistavat alustan, jossa täydentäjänä toimivat ravintolat kohtaavat loppukäyttäjät eli ruokaa tilaavat asiakkaat. Käyttäjät muodostavat ekosysteemin, jossa tuottavat lisäarvoa toisilleen vuorovaikutuksen keinoin. Esimerkiksi henkilökuljetuspalveluissa kuljettajien saama lisäarvo riippuu asiakkaiden määrästä, ja vastaavasti asiakkaiden saama lisäarvo riippuu kuljettajien saatavuuden määrästä. (Hagiu & Wright 2015)

Algoritmihoitamisen avulla mahdollistetaan alustojen toimiminen markkinapaikkana. Algoritmit pystyvät määrittelemään palvelujen markkinahinnan niiden toiminnallisen alueen kysynnän ja tarjonnan mukaisesti. Kysyntään ja tarjontaan algoritmit käyttävät hyväkseen sijaintitietoa, jonka avulla pystytään tunnistamaan asiakkaiden lukumäärän sekä saatavilla olevan työntekijöiden lukumäärästä suhteutettu hinta. Myös mahdolliset kysynnän huiput voivat vaikuttaa algoritmien säätelemään palvelujen hinnoitteluun. (Jarrahi ym. 2021)

Algoritmihoitamisen organisaatioiden johtajat toimivat päätöksentekijöinä, kun taas työntekijät ovat algoritmien hallinnan kohteena. Algoritmihoitamista on verrattu taylorismiin ja tieteelliseen liikkeenjohdon teorioihin, jonka näkökulmasta työntekijät toimivat ikään kuin ohjelmoitavina tietokoneen pelinappuloina. (Duggan ym. 2020, Jarrahi ym. 2021) Johtajien päätösvallan ohella algoritmit hyödyntävät vahvasti asiakkailta saatavaa dataa. Algoritmit valvovat ja arvioivat työsuoritusten toteutumista, ja hyödyntävät suorituksista ja asiakasarvioinneista saatua dataa palvelujen kehittämiseksi ja optimoimiseksi.

Alustatyössä algoritmihoitaminen konkretisoituu alustatyötä tekevien työsuorituksista seuraavan työntekijäprofiilien pisteytyksen ja maineen muodostumisen kautta. (Munoz ym. 2022) Digitaalisilla alustoilla algoritmit arvioivat työsuorituksia alustojen asiakkaiden antamien palautteiden avulla. Algoritmit on säännelty siten, että ne näkevät asiakkaat ikään kuin agenteina, joiden tarpeita, ideoita ja haluja on tyydytettävä mahdollisimman hyvin. Algoritmit toimivat alustojen asiakastyytyväisyyden hallinnan työkaluina. (Fuller & Smith 1991, Dunn ym 2022).

Algoritmien muodostamat pisteetykset vaikuttavat merkittävästi alustatyötä tekevien työnteon jatkumiseen. Korkeat pisteet ansainneet työntekijät saavat enemmän työtarjouksia kuin matalat pisteet ansainneet työntekijät. Alustatyötä suorittavien identiteetin rakentuminen alustalla on heidän oman toimintansa lisäksi sidoksissa algoritmien ja asiakkaiden päätöksentekoon. (Dunn ym. 2022)

Algoritmijohtamisen avulla organisaatiot pystyvät suorittamaan työtehtävien suunnittelun poolissa olevien työntekijöiden kesken. Työtehtävien saatavuus riippuu asiakkaiden lukumäärästä ja kysynnästä alustatyön markkina-alueella. Saatavien työtehtävien määrä on aika- ja paikkasidonnaista, jolloin alustatyötä tekevien on tarpeen tullen joustettava työajoistaan. Asiakkaiden käyttäytymisellä on siis suuri merkitys sille, kuinka joustavasti työntekijät voivat tienata ansionsa alustan kautta. Algoritmit mahdollistavat työntekijöille joustavuuden ja autonomian työtehtävien suorittamiselle, mutta todellisuudessa työntekijöiden päätösvalta voi olla monin paikoin rajoittunutta. (Graham ym. 2019)

Algoritmien avulla alustat määrittelevät työtehtävistä korvaukset ja mahdolliset bonukset työntekijöille. Hyvästä työsuorituksesta alusta palkitsee työntekijää lisätehtävillä tai korkeammalla maineprofiilin tasolla, jolloin työntekijän on helpompaa tienata alustalla tulevaisuudessa. Myös työstä annetun korvauksen taso voi nousta alustalla sitä mukaa, kun suoritettavia työtehtäviä kertyy riittävä määrä. Työntekijöiden palkitseminen ja motivointi riippuu kunkin alustan ydinarkkitehtuurista, eli käytännössä siitä, miten algoritmit on ohjelmoitu alustalle. Alustoilla työskentelevät pystyvät alustan algoritmien logiikan ymmärtäessään myös potentiaalisesti hyötymään sen ominaisuuksista ja saavuttamaan itselleen mielekkäät työskentelytavat ja korkeat ansiot. (Kusk & Bossen 2022)

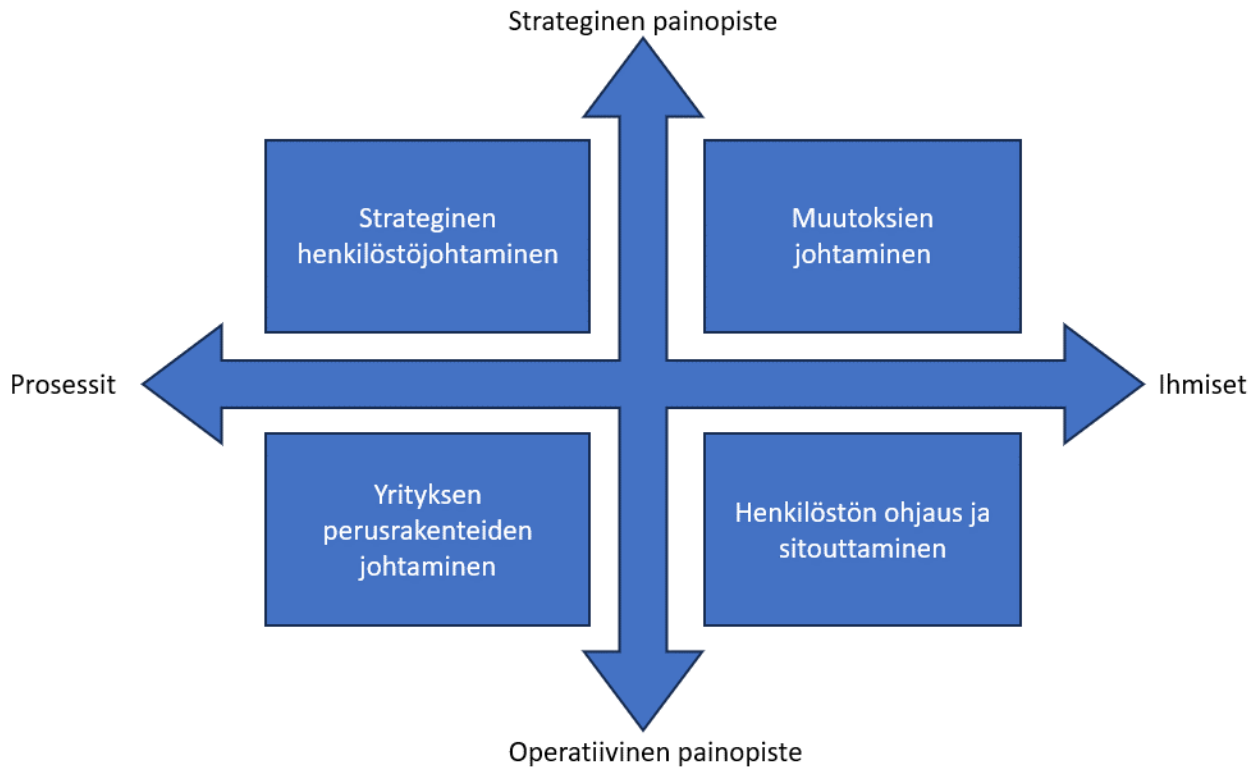
### 3.3 Henkilöstöjohtaminen alustoilla

Henkilöstöjohtamisella (human resources management) tarkoitetaan organisaatiossa johtamisen näkökulmaa, jossa henkilöstö nähdään organisaatiolle merkittävimpänä voimavarana. Henkilöstön kehittyminen organisaation menestystekijäksi riippuu henkilöstöjohtamisen onnistumisesta. Henkilöstöjohtamisen avulla huolehditaan siitä, että organisaatiossa on riittävästi osaavaa työvoimaa eri osastoille ja työtehtävien tavoitteiden mukaiselle suorittamiselle. Kilpailuetua tuottava henkilöstöjohtaminen on organisaatiossa strategista, vastuullista ja tehokasta. Organisaatioilla on tällöin olemassa henkilöstöstrategia, jota tukevat henkilöstökäytännöt ja -

prosessit. Henkilöstökäytäntöjen avulla turvataan tarvittavan työvoiman määrä, mahdollistetaan henkilöstön riittävä osaaminen ja kehittäminen, huolehditaan henkilöstön hyvinvoinnista sekä ylläpidetään menestystä tukevaa organisaatiokulttuuria. (Viitala 2021) Organisaatiokulttuuriin kuuluvat perusoletukset, artefaktit ja arvot muodostavat organisaatioiden perustan. (Schein 1987)

Henkilöstöjohtamista varten jokaisella organisaatiolla on käytössään henkilöstökäytännöt. Nämä käytännöt voivat vaihdella merkittävästi esimerkiksi organisaation henkilöstömäärän mukaan. Vaihtelevuutta on myös siinä, kuinka aktiivisesti ja järjestelmällisesti henkilöstökäytäntöjen toteutumista seurataan ja mitataan. Viitala (2021) on tunnistanut organisaatioille tyypillisiä henkilöstökäytäntöjä olevan ainakin henkilöstösuunnittelu, työvoiman rekrytointi, suorituksen johtaminen, palkitseminen, osaamisen kehittäminen, kyvykkyyksien ja työurien hallinta, henkilöstösiirrot, viestintä, työhyvinvoinnin johtaminen sekä lähijohtaminen.

Henkilöstöjohtamisen tehtävää organisaatioissa voidaan havainnollistaa Dave Ulrichin (1997) kehittämällä henkilöstöjohtamisen strategisten kilpailutekijöiden nelikenttämallilla (Kuvio 2). Ulrichin mallin mukaan henkilöstöjohtamisella täytettävänä on neljä eri tehtävää, jotta organisaatio pääsisi tavoitteisiinsa. Tehtävät muodostavat tämän nelikentän. Nelikentän mukaan henkilöstöjohtamisen tehtävänä on olla organisaation strateginen kumppani, muutoksen edistäjä, hallinnollinen asiantuntija ja henkilöstön kehittäjä. Henkilöstöjohtaminen nelikenttä jakautuu kahtia toimintoihin (activities) sekä painopisteisiin (focus). Toiminnot vaihtelevat prosessien eli järjestelmien ja datan sekä ihmisten johtamisen välillä. Painopisteiden näkökulmasta henkilöstöjohtamisella on Ulrichin mukaan sekä strateginen, pitkän aikavälin painopiste, sekä operatiivinen, lyhyen aikavälin painopiste.



Kuvio 2: Ulrichin henkilöstöjohtamisen strateginen nelikenttä. (Ulrich 1997)

Organisaation henkilöstöjohtamisella on merkittävä rooli työntekijöiden edunvalvonnan kannalta, jolloin henkilöstökäytäntöjen suorittamisen rooli korostuu (Ulrich 1997, Bucher ym 2021). Organisaatioiden henkilöstökäytännöt suoritetaan perinteisesti HR-osaston, lähiesihenkilön ja työntekijän käymän vuorovaikutuksen kautta. Esihenkilö ja työntekijä noudattavat organisaation asettamia käytäntöjä, sopivat työntekijälle tavoitteet, sopivat työajasta ja suunnittelevat työntekijälle henkilökohtaisen suunnitelman työtehtävien suorittamiseen ja henkilökohtaiseen kehittämiseen. Esihenkilö huolehtii käytäntöjen toteutumisesta ja raportoi organisaation HR-osastolle. Alustatyössä henkilöstökäytännöt toteutuvat alustojen algoritmien, asiakkaiden arvioiden ja työntekijöiden yhteisenä prosessina. Alustatyöntekijät eivät ole vuorovaikutuksessa lähiesihenkilöön, vaan työn organisointi tapahtuu alustalla markkinatilanteen mukaisesti. Jere Immosen (2023) mukaan henkilöstökäytäntöjen operoiminen voi vaihdella alustatyön muotojen välillä. Esimerkiksi online-asiantuntijatyön alustat muotoilevat käytäntönsä eri tavalla kuin fyysisistä alustatyötä välittävät alustat.

Alustatyön on ajateltu muodostavan uudenlaisen henkilöstöjohtamisen mallin, sillä se haastaa perinteisiä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä. (McDonnell ym. 2021, Heinrich & Schramm 2022)

Alustatyössä työntekijät nähdään lähtökohtaisesti yksittäisten työtehtävien suorittajina työsuhteessa olevien työntekijöiden sijasta, joka osaltaan vaikuttaa henkilöstökäytäntöjen muodostumiseen automaattisesti algoritmeja hyödyntämällä. Henkilöstökäytäntöjen toteuttaminen algoritmien avulla on ajateltu menevän perinteistä henkilöstöjohtamista pidemmälle (Kellogg ym. 2020, Heinrich & Schramm 2022) Henkilöstöjohtamisen kontekstissa algoritmeja käytetään ohjaamaan työntekijöitä rajoittamalla ja suosittelemalla alustalla käyttäytymistä, arvioimaan työntekijöitä kirjaamalla ja arvioimalla työsuorituksia sekä ylläpitämään kuria uhkaamalla työntekijöitä sanktioilla tai vaihtoehtoisesti lupaamalla palkkioita hyvistä suorituksista. (Kellogg ym. 2020, Purcell & Brook 2022)

Algoritmit suorittavat perinteiset henkilöstöjohtamisen käytännöt perustuen työntekijöiden suorituksiin ja asiakaspalautteisiin. Algoritmit täyttävät perinteisen lähiesimiehen roolia ja asetelmaa on verrattu kirjallisuudessa näkymättömään esimiestyöhön. (Bucher ym. 2021) McDonnell ym. (2021) mukaan henkilöstöjohtamista ei tulisi alustatyössä lähestyäkään perinteisestä näkökulmasta, jossa fokuksessa on tietyn organisaation sisäiset, työsuhteessa olevat työntekijät. Sen sijaan tilaa on annettava uudelle, ekosysteemiselle ajattelulle, jossa korostuvat alustatyössä yksittäisten työtehtävien suorittajien ja muiden käyttäjien välinen vuorovaikutus. McDonnell ym. (2021) korostivat lisäksi, että henkilöstöjohtaminen alustatyön kontekstissa on verrattain uusi ilmiö, ja toimivan henkilöstöjohtamisen käytäntöjen löytyminen hakee vielä muotoaan.

Henkilöstöjohtamisen käytännöt toteutuvat alustoilla vuorovaikutteisessa prosessissa työnsuorittajien ja asiakkaiden muodostaman ekosysteemisen asetelman avulla (Bucher ym. 2021). Huomionarvoista tässä ekosysteemissä on, että työntekijät ja asiakkaat eivät ole hierarkkisesti samassa asemassa keskenään, vaan työntekijät ovat heikommassa asiassa asiakkaisiin nähden. Asiakkaiden vaikutusvalta määrittellä työntekijöiden asemaa alustalla algoritmien tekemän päätöksenteon avulla tekee käytännössä alustan rakenteesta hierarkkisen ja moniportaisen, joka on huomattava yksityiskohta tarkastellessa alustan henkilöstökäytäntöjen toteutumista, sekä alustan sisäisiä valtasuhteita (Keegan & Meijerink 2019, Huang 2021).

Kuten aiemmin todettua, alustojen on nähty muuttavan valtasuhteita yritysten sekä työnantajien ja työntekijöiden välillä. (Kenney ym. 2019) Asetelmaa on pidetty henkilöstöjohtamisen näkökulmasta ongelmallisena, sillä työntekijät eivät saa riittävästi tarvitsemaansa edunvalvontaa työnantajaltaan alustatyössä. Työnantajien on toivottu reagoivan alustatyöntekijöiden puutteelliseen

kohteluun ja ottavan vahvemman roolin alustalla työskentelevän henkilöstön sitouttamiseksi ja ohjaamiseksi. Henkilöstön kehittäjän roolin vahvistamisella olisi merkittäviä vaikutuksia alustan organisaatiokulttuurille sekä työhyvinvointiin. Henkilöstöjohtamisen ja sen käytäntöjen toteutumisen voidaan katsoa esiintyvän alustoilla ohjaamisen ja kontrolloinnin lisääntymisenä sekä toisaalta joustavuuden ja itseohjautuvuuden hybridisenä prosessina (Bucher ym. 2021). Alustatyötä välittävien yritysten on henkilöstöjohtamisen tutkimuksessa kehoitettu ottamaan vahvempaa roolia työntekijöiden kehittymismahdollisuuksien tukemisessa, jotta työntekijöiden tyytyväisyys työhön, sitoutuminen ja hyvinvointi pysyvät hyvällä tasolla. (Li ym. 2023, Lin ym. 2023) Työnantajan vahvemmalla roolin ottamisella on arvioitu olevan vaikutusta etenkin sellaisilla alustatyöntekijöille, jotka hankkivat täysipäiväisen elantonsa alustojen kautta, eivätkä tee alustatyötä sivutoimisena työnä. (Orhan ym. 2022). Alustatyötä koskevan sääntelyn muutosten on kuitenkin arvioitu lisäävän työnantajien vastuuta, mikä voisi kehittää henkilöstöjohtamisen prosesseja alustatyössä.

### 3.4 Alustatyön sääntely

Alustatyöhön sovelletaan paikallista työlainsäädäntöä, joten sääntely vaihtelee valtioiden välillä. Suomessa työntekosuhteen oikeudellinen muoto ratkaistaan arvioimalla työsopimuslaisia säädettyjä työsuhteen tunnusmerkkejä (Työsopimuslaki 1.1§). Työlainsäädännön soveltamisesta huolimatta alustatyön suorittajat nähdään pääsääntöisesti itsenäisinä ammatinharjoittajina. Euroopan Unionin tuomioistuimet käsittelevät alustatyötä koskevia kiistoja tapauskohtaisesti. (Eurooppa-neuvosto 2021) Alustatyön moninaisuus asettaa haasteita lainsäädännön näkökulmasta. Alustatyön moninaisuuden takia tapauksia ei ole pystytty ratkaisemaan riittävän laaja-alaisesti ja tarkasti, vaan kansalliset lainsäädännöt ovat keskittyneet erityisaloihin, kuten kuljetuspalveluihin. Alustatyön moninaisuuden vuoksi lainsäädäntöön haetaan muutosta niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla. (Eurooppa-neuvosto 2021).

#### Kokonaisharkinnan lisääminen työsopimuslakiin

Suomalainen työlainsäädäntö on pakottavaa lainsäädäntöä, jonka avulla määritellään työsuhteiden olemassaolo kaikissa työnmuodoissa. Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistellut työsopimuslakiin muutosehdotuksen, jossa työsopimuslain 1 luvun 1§:n sekä merityösopimuslain 13 luvun 15§:n lisättäisiin säännös kokonaisharkinnan soveltamisesta epäselvien työsuhdemuotojen ratkaisemiseksi. Kokonaisharkinnan tavoitteena on selkeyttää työsuhteen määritelmän täyttymistä



tilanteissa, joissa ei ole selvää, suoritetaanko työtä työsuhteessa vai yrittäjäsuhteessa. Kokonaisharkintaa sovellettaisiin niissä tilanteissa, joissa työsuhteen oikeudellinen luonne on epäselvää perustunnusmerkistön arvioinnin jälkeen. (Valtioneuvosto U6/2022) Hallitus antoi esityksensä kokonaisharkinnan lisäämisestä työsopimuslakiin eduskunnalle 13.10.2022 ja se vahvistettiin eduskuntakäsittelyssä 3.3.2023 (HE/215/2022 vp).

*”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” – Työsopimuslaki 1.1§ (3.3.2023/329)*

Säädösvalmistelun hanke on osa Sanna Marinin hallitusohjelman ”Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi” -strategista kokonaisuutta. Hankkeen tavoitteena on selvittää lainsäädännön muutostarpeita työn murroksen näkökulmasta. Huomion arvoista on, että kokonaisharkinnan lisääminen työsopimuslakiin ei itsessään muuta sitä, että työnantajat voisivat kiertää työsuhteen määrittelemisestä muuksi kuin työsuhteeksi. Työsopimuslaissa listatuilla työsuhteen tunnusmerkeillä nimittäin määritellään, milloin työ tapahtuu työsuhteessa. Kokonaisharkinta voi kuitenkin auttaa viranomaisia epäselvissä tilanteissa, joissa työnantajan ja työntekijän välillä ei ole yksiselitteisesti selvillä se, tehdäänkö työtä työsuhteessa vai yrittäjäsuhteessa itsenäisenä ammatinharjoittajana. Lisäksi huomioitavana on, että kokonaisharkintaa sovelletaan kaikkiin työmuotoihin, eikä ainoastaan alustatyöhön. Kokonaisharkinnan lisääminen voidaan kuitenkin nähdä edistävänä tekijänä alustatyötä koskevan sääntelyn kehityksessä sekä työnantajien ja työntekijöiden välisten kiistojen ratkaisuisa. (Valtioneuvosto 2022) Kokonaisharkinnan ohella apua alustatyöstä aiheutuviin kiistoihin on haettu myös kansainvälisesti Euroopan Unionin toimesta.

### Kokonaisharkinnan vaikutukset

Kokonaisharkintaa koskevan säännöksen lisäämisestä työsopimuslakiin on ennakoitu vaikuttavan alustatyötä tarjoavien yritysten, alustatyötä suorittavien henkilöiden sekä viranomaisten toimintaan. (Valtioneuvosto 2022) Tosiasialliset vaikutukset voidaan kuitenkin todeta vasta sen jälkeen, kun kokonaisharkintaa koskeva säännös on astunut voimaan. Säännös astuu voimaan 1.7.2023 alkaen.

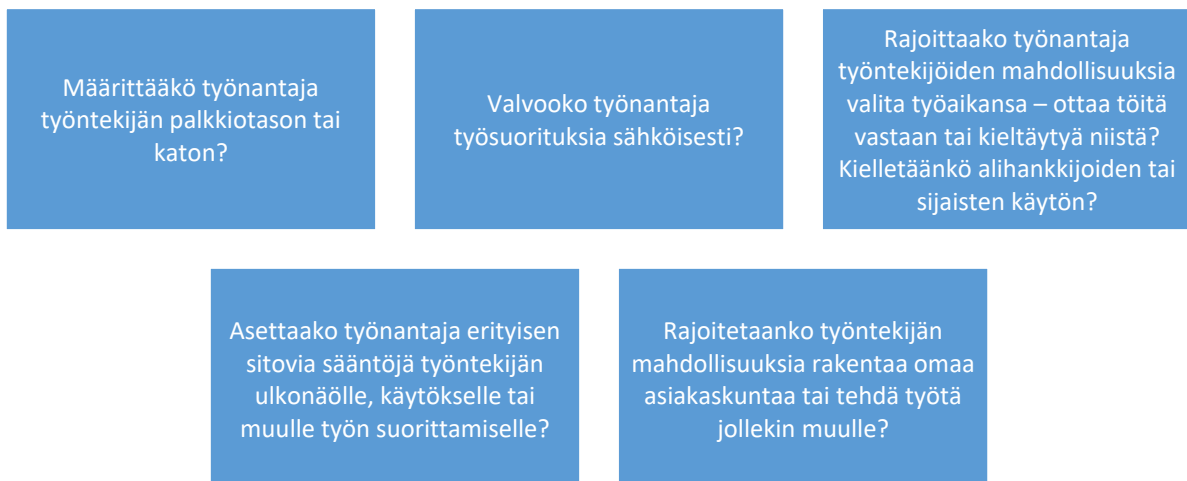
Kokonaisharkinnasta on arvioitu aiheutuvan kustannuksia työnantajille, ja tämän tutkimuksen kannalta keskiössä oleville työtä tarjoaville alustoille. Työ- ja elinkeinoministeriön valmisteleman esityksen vaikutusarvioinnin mukaan kokonaisharkinta voi lisätä yritysten välillisiä kustannuksia, jotka koskisivat esimerkiksi sopimussuhteen arviointiin käytettävää ylimääräistä aikaa sekä tilanteita, joissa alustatyötä tarjoavat yritykset tarvitsevat ulkopuolista apua asianajo- ja lakitoimistoista. Esityksen mukaan tarkempaa numeerista arviota kustannuksista ei ole mahdollista vielä tässä vaiheessa esittää. Joka tapauksessa kokonaisharkinnan on arvioitu lisäävän työnantajien oikeusvarmuutta, sillä kokonaisharkinta edesauttaisi oikeussuhteen arvioimista oikein. Oikealla työnantajan ja työntekijän välisen oikeussuhteen arvioinnilla vältetään erimielisyyksiltä ja niistä aiheutuvilta oikeudenkäyntikuluilta sekä muilta kustannuksilta. Lisäksi työsuhteen oikeudellinen määritelmä sitoutuu vahvasti työnantajan vastuuseen vakuuttaa työntekijänsä omaan lukuun. (Valtioneuvosto 2022)

Kokonaisharkinnalla on arvioitu olevan vaikutuksia myös viranomaisten toimintaan. Suomessa työoikeudellisia viranomaisia ovat työsuojeluviranomainen, ja eläkkeitä, tapaturmavakuutusta, työttömyysturvaa ja palkkaturvaratkaisuja käsittelevät viranomaiset. Työ- ja elinkeinoministeriö on arvioinut, että viranomaiset ovat tähänkin asti käyttäneet kokonaisharkintaa arvioidessaan oikeussuhteiden todellista luonnetta epäselvissä tilanteissa. Kokonaisharkinnan lisääminen työsuopimuslakiin nähdään kuitenkin yhdenmukaistavan viranomaisten soveltamiskäytäntöjä, joten työntekijän ja yrittäjänä tapahtuvan työn välisten erojen arviointi ja harkinta voivat tulevaisuudessa helpottua. Kokonaisharkinnan ei arvioida aiheuttavan ylimääräisiä kustannuksia viranomaisille. (Valtioneuvosto 2022)

Kokonaisharkinnan lisääminen työsuopimuslakiin tarjoaa alustatyötä suorittaville työntekijöille paremmat lähtökohdat arvioida työsuhteensa oikeudellista luonnetta. Työntekijöiden on näin jatkossa helpompaa kiinnittää huomiota siihen, vastaavatko työntekoon vaikuttavat olosuhteet tosiasiallisesti sellaisilta, joista on työnantajapuolen kanssa sovittu. Kokonaisharkinnan lisäämisestä aiheutuvat vaikutukset ovat monelta osin samankaltaiset työntekijälle ja työnantajille. Mitä paremmin työsuhteen osapuolet ovat tietoisia sovituista työhön vaikuttavista tekijöistä, sitä todennäköisemmin vältetään erimielisyyksiltä tulevaisuudessa. (Valtioneuvosto 2022)

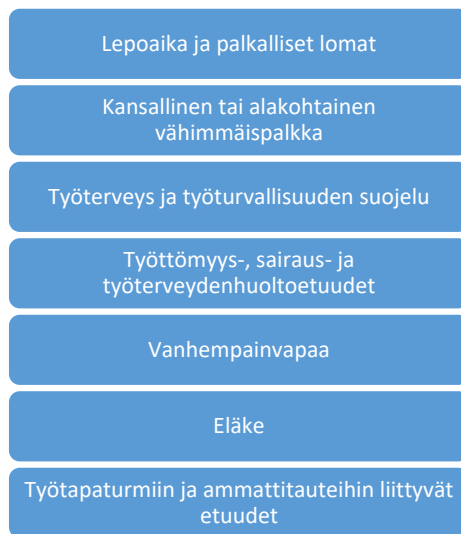
Euroopan komission ehdotus alustatyödirektiivistä

Euroopan unioni pyrkii selventämään alustatyötä koskevaa sääntelyä Euroopan komission 9.12.2021 antaman uuden direktiiviehdotuksen (2021/0414 COD) avulla. Direktiiviehdotuksen yleisenä tavoitteena on parantaa alustatyötä tekevien työoloja ja sosiaalietuuksia. Direktiiviehdotuksella halutaan varmistaa alustojen kautta työskentelevien työsuhteen vastaavan heidän todellisia työjärjestelyjään. Lisäksi direktiivillä haetaan helpotusta kiistoihin ja samalla parannettaisiin työntekijöiden asemaa. Työntekijöiden aseman parantamisen ohella direktiiviehdotus helpottaisi paikallisten viranomaisten ymmärrystä alustatyön oikeussuhteen todellisesta luonteesta. Direktiiviehdotus sisältää tarkistuslistan, jonka avulla voidaan määritellä alustatyötä tarjoavan olevan työnantaja ja työnteon tapahtuvan työsuhteessa. (Kuvio 2).



Kuvio 3: Alustatyöntekijöiden ammattiasemaa määrittävät kriteerit (Lähde: Euroopan komissio 2021)

Jos viidestä työsuhdetta kuvaavasta kriteeristöstä kaksi täyttyy, astuisi voimaan niin kutsuttu työsuhdeolettama, jolloin työntekijän katsottaisiin olevan työsuhteessa työn tarjoajaan nähden. (Euroopan komissio 2021) Tämän seurauksena työntekijä olisi oikeutettu palkansaajan asemaan kuuluvan työntekijän etuuksiin. (Kuvio 3) Direktiiviehdotuksen voimaan astuessa alustoilla olisi oikeus riitauttaa edellä esitelty luokittelu, ja osoitettava, että työsuhdetta ei todellisuudessa ole olemassa. Direktiiviehdotuksella pyritään näin helpottamaan työnantajien liiketoiminnan suunnittelua ja lisäämään oikeusvarmuutta. (Euroopan komissio 2021)



Kuvio 4: Työntekijöiksi luokiteltujen oikeudet (Lähde: Euroopan komissio 2021)

Direktiiviehdotuksella halutaan lisäksi selventää alustoilla tapahtuvaa algoritmijohtamista. Alustatyötä tekevillä ei ole ollut mahdollisuutta vaikuttaa alustojen algoritmeilla tapahtuvaan automatisoituun päätöksentekoon. Direktiiviehdotuksen tavoitteena on vastata tähän ongelmaan lisäämällä läpinäkyvyyttä algoritmien hyödyntämisessä alustatyössä. Lisäksi pyrkimyksenä on varmistaa ihmisen suorittama työolojen seuranta sekä työntekijöille oikeus riitauttaa algoritmien avulla automaattisesti tehdyt päätökset. (Euroopan komissio 2021)

#### Alustatyödirektiiviehdotuksen vaikutukset Suomeen

Valtioneuvosto (U6/2022) on arvioinut U-kirjelmissään direktiiviehdotuksen vaikutuksia Suomen työmarkkinoihin. Direktiiviehdotuksen ja Suomen työlainsäädännön välillä on havaittavissa eroavaisuuksia. Suomen työlainsäädännössä työsuhteen oikeudellista luonnetta arvioidaan soveltamalla työsopimuslain 1 luvun 1. §:ssä listattuja tunnusmerkkejä, kun taas direktiiviehdotuksessa työsuhdetta arvioidaan 4 artiklassa olevien kriteerien täyttymisestä. Valtioneuvosto pitää mahdollisena, että direktiiviehdotuksen kriteerit voivat johtaa tilanteisiin, joissa tarkasteluissa olevia oikeussuhteita pidettäisiin työsuhteina. Toisaalta mahdollisina pidetään myös tilanteita, joissa direktiiviehdotuksen kriteerien täyttymisestä huolimatta työnteon muotoa pidettäisiin työsuhteen sijasta yrittäjäsuhteena. Huomion arvoista on ymmärtää, että jokainen tarkastelussa olevan työnantajan ja työntekijän välinen oikeussuhde on katsottava tapauskohtaisesti,

eikä työsuhdeolettama itsessään tarkoita jokaisessa tapauksessa työn tapahtuvan työsuhteessa. (Valtioneuvosto U6/2022)

Direktiiviehdotuksella on arvioitu olevan vaikutuksia viranomaisten toimintaan. Viranomaiset arvioivat työsuhteen oikeudellista luonnetta sovellettavana olevan lainsäädännön pohjalta. Sovellettavana lainsäädäntönä ovat työsopimuslain lisäksi esimerkiksi eläke-, työtapaturma- ja ammattitautilainsäädännöt. Suomessa työsuojeluviranomainen arvioi työsuhteen oikeudellista luonnetta työsopimuslain 1 luvun 1§:n pohjalta. Verotuksen näkökulmasta on puolestaan käytössä itsenäinen työsuhteen käsite. Valtioneuvoston mukaan viranomaisten toimintaa koskevaa vaikutusarviointia on tässä vaiheessa vaikeaa suorittaa. Direktiiviehdotuksen vaikutuksia on arvioitava näin ollen ehdotuksen käsittelyn edetessä.

Direktiiviehdotuksen 11 artiklaan sisältyy vaatimus ilmoitusvelvollisuudesta, jonka mukaan työtä välittävien alustojen olisi ilmoitettava alustatyöntekijöiden tekemästä työstä jäsenvaltion toimivaltaisille työ- ja sosiaaliturvaviranomaisille. Suomen lainsäädäntöön ei tällä hetkellä sisälly direktiiviehdotuksen kaltaista vaatimusta. Ilmoitusvelvollisuuden lisäksi direktiiviehdotuksessa vaaditaan työnantajaa vakuuttamaan työntekijänsä. Alustatyön läpinäkyvyyttä korjattaisiin direktiiviehdotuksen 15 artiklaan sisältyvällä vaatimuksella, jonka myötä työtä välittävien alustojen olisi valmistettava työntekijöilleen avoimet viestintäkanavat. Tällä hetkellä Suomen työlainsäädäntöön ei sisälly vaatimusta avointen viestintäkanavien luomisesta työtä välittävillä alustoille.

Direktiiviehdotusta koskevan vaikutusarvioinnin mukaan ehdotuksen vaikutukset tulevat olemaan näkyvissä eniten jäsenmaissa, joissa alustojen välittämä työ on yleistynyt. Tällaisia maita ovat etenkin Länsi- ja Etelä-Euroopan maat. Suomessa alustavälitteinen työ jatkaa yleistymistään kovalla vauhdilla, mutta alustatyötä välittävien yritysten tarkkaa määrää on vaikeaa arvioida. Tilastokeskus julkaisee säännöllisesti Työvoimatutkimuksen, jossa yhtenä elementtinä on alustatyön kautta ansaitsevien henkilöiden lukumäärä. Vuoden 2017 Työvoimatutkimuksessa noin 14 000 henkilöä eli 0,3% prosenttia 15-74 vuotiaista työkäisistä suomalaista hankki vähintään yhden neljäosan vuotuisesta ansiostaan työtä välittävän alustan kautta. Tilastokeskus julkaisee seuraavan Työvoimatutkimuksen tulokset syksyllä 2023. Odotettavissa on Euroopan komission arvioihin pohjautuen selkeä nousu sekä alustavälitteistä suorittavien henkilöiden että alustatyötä tarjoavien yritysten lukumäärälle Suomessa. (Tilastokeskus 2017)

Alustatyötä koskevan direktiiviehdotuksen työsuhdeolettamasta on arvioitu aiheutuvan kustannuksia Suomessa toimiville alustatyötä välittävillä yrityksillä. Direktiiviehdotuksen astuessa voimaan on yritysten sopeutettava toimintansa uusien vaatimusten ja käytäntöjen mukaiseksi. Kustannuksia syntyy myös tilanteissa, joissa alustatyötä välittävät yritykset lähtevät riitauttamaan työsuhdeolettamaa sen kumoamiseksi tuomioistuimissa. (Valtioneuvosto 2022) Euroopan komission (2021) arvion mukaan direktiiviehdotuksesta seuraavien virheellisten ammattiluokitusten ja työsuhteiden määritelmien riskin torjumiseksi alustatyötä välittävien yritysten kustannukset nousisivat EU:n tasolla 4,5 miljardiin euroon vuodessa.

Direktiiviehdotuksesta on arvioitu koituvan myös hyötyjä. Sääntelyn muutoksen on nähty lisäävän oikeusvarmuutta, kun alustatyötä koskevat samat säännöt kaikissa EU-maissa. Ongelmana on kuitenkin yhä se, että työsuhteen ja yrittäjäsuhteen välinen ratkaisu määrittäisi edelleen kansallisen lainsäädännön puitteissa. Lisäksi huomioitavaa on, että alustatyötä välittävillä yrityksillä koituisi hallinnollisia kustannuksia uuden tiedottamisvelvoitteen myötä. Tiedottamisvelvoite koskee erityisesti algoritmijohtamisen läpinäkyvyyden lisäämistä, jolloin alustatyötä tarjoavat yritykset ovat velvoitettuja tiedottamaan algoritmien käytöstä viranomaisille. Uuden sääntelyn myötä alusta välitteisen työn pelisäännöt olisivat kuitenkin samat kaikille yrityksille, joka on kaikille osapuolille tasapuolista. (Valtioneuvosto 2022)

Direktiiviehdotukseen sisältyy lisäksi ehdotus, jonka mukaan työsuhdeolettama olisi mahdollista kumota ainoastaan oikeudellisessa tai hallinnollisessa menettelyssä. Ehdotus lisäisi viranomaisten, ensisijaisesti tuomioistuinten, työmäärää. Merkittävänä tekijänä on, kuinka hyvin alustatyötä tarjoavat yritykset ovat valmiita kehittämään sisäisiä käytäntöjään. Suomen työmarkkinoiden ja alustatyön tulevaisuuden kannalta direktiiviehdotus tuo merkittäviä suuntaviivoja. Direktiiviehdotuksen vaikutukset viranomaisten toimintaan voidaan kuitenkin arvioida ehdotuksen käsittelyn edetessä ja erityisesti mahdollisen direktiivin voimaantulon jälkeen. (Valtioneuvosto 2022)

# 4 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

## 4.1 Kvalitatiivinen tutkimus

Tutkimus suoritetaan laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksen aineistona käytetään asiantuntijoiden puolistrukturoituja teemahaastatteluja sekä alustatyön sääntelyä koskevia dokumentteja. Sääntelyä koskevia dokumentteja ovat alustatyötä käsittelevät Suomen työlainsäädäntöä koskevat asiakirjat, valtioneuvoston antamat lainsäädäntöä koskevat muutosesitykset eduskunnalle sekä Euroopan komission esittämä alustatyödirektiivi ja sitä koskevat kirjelmät. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnetään alustatyön parissa työskentelevien asiantuntijoiden haastatteluja. Haastattelujen avulla annetaan tutkijalle ja kohteena olevalle organisaatiolle vapaus valita tutkimukseen sellaisia henkilöitä, joilla on asiantuntemusta tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018) Tutkimusmenetelmänä käytetään teorialähtöistä sisällönanalyysiä, joka tukee tutkimuksella tavoiteltavaa empiirisen kokemuksen esiintuomista. Tutkimuksen aineiston keruu toteutetaan puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilta. Teemahaastatteluissa edetään etukäteen valittujen teemojen mukaisesti, joita tarvittaessa tuetaan täydentävillä kysymyksillä esille nouseviin havaintoihin perustuen (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Teemahaastattelut ovat luonteeltaan sellaisia, joissa teemat ovat ennakkoon määriteltynä. Teemojen pohjalta on laadittu kysymyksiä, jotka eivät kuitenkaan välttämättä toistu täysin samanlaisina kaikille haastateltaville. Teemojen painotukset voivat vaihdella haastateltavien henkilöiden aseman tai roolin mukaan. Strukturoiduille haastatteluille on ominaista, että haastattelut etenevät identtisessä järjestyksessä kunkin haastateltavan kohdalla tarkasti etukäteen määriteltyjen kysymysten mukaisesti. (Valli & Aarnos 2018). Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin puolistrukturoituja teemahaastatteluja. Huomioitavaa on, että puolistrukturoiduissa teemahaastatteluissa ei ole sellaista sääntöä, että jokaisen haastattelun tulisi edetä täysin samassa järjestyksessä ja täysin samalla sisällöllä. Haastattelujen avulla etsitään lisää ymmärrystä alustatyöstä ilmiönä sekä sääntelyyn tulevien muutosten vaikutuksista Suomen työmarkkinoihin. Haastattelujen myötä tutkimuksessa pyritään saamaan kattava kuva siitä, miten alustatyöhön

kytkeytyvien työnantajien ja työntekijöiden edustavat näkevät sääntelyjen vaikutukset tulevaisuuden toiminnalle.

## 4.2 Tutkimuksen kohde

Tutkimuksen kohteeksi valikoitui työ- ja elinkeinoministeriö (TEM), palkansaajakeskusjärjestöt Akava, SAK ja STTK sekä Taksiliitto. Tutkimuksen aineistoa varten suoritettiin asiantuntijahaastattelut, joihin pyrittiin saamaan asiantuntijoita sellaisista organisaatioista, jotka ovat olennaisesti tekemisissä alustatyön lainsäädännön kehittämisen prosesseissa. Tutkimuksen kohdeorganisaatiot suorittavat edunvalvonnan ja työmarkkinoiden valvontaa koskevia tehtäviä, jonka vuoksi niitä voidaan pitää tutkimuksen tavoitteiden näkökulmasta relevantteina organisaatioina.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) on osa Suomen valtioneuvostoa. TEM:n tarkoituksena on luoda edellytyksiä taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kestäväälle kasvulle. TEM:n toimialaan kuuluvat muun muassa Suomen elinkeinopolitiikka, markkinoiden toimivuus, kilpailun edistäminen, työllisyys, työelämän yhdenvertaisuus, työehtosopimukset ja työriitojen sovittelu. Osana valtioneuvostoa TEM toteuttaa hallitusohjelmaa sekä valmisteleo lainsäädäntöä toimialaansa kuuluvia asiakokonaisuuksia koskien. TEM nähtiin tutkimuksen kannalta olennaiseksi kohdeorganisaatioksi, sillä se on johtanut hallitusohjelmassa aloitettuja lainsäädännöllisiä hankkeita, jotka keskittyvät työelämän kehittämiseen. Yksi hankkeista on osa Sanna Marinin hallitusohjelman ”Luottamuksen ja tasa-arvoisten työmarkkinoiden Suomi” – strategista kokonaisuutta. (TEM 2022)

SAK, STTK ja Akava ovat Suomen palkansaajien keskusjärjestöjä, joiden alla on suomalaisia keskusjärjestöjä. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) on perustettu sitä edeltävän toimijan Suomen Ammattijärjestön nimellä vuonna 1917. SAK edustaa 18:aa ammattiliittoa ja yli 800 000:ta näiden ammattiliittojen jäseniä. SAK:n tehtävänä on rakentaa suomalaista työelämää muun muassa edistämällä toimivaa työlainsäädäntöä kotimaassa sekä Euroopan Unionissa. Lisäksi SAK:n tarkoituksena on turvata yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työelämässä. (SAK 2023)



Suomen teknisten toimihenkilöjärjestöjen keskusliitto STTK on perustettu vuonna 1993 perustettu poliittisesti sitoutumaton koulutettujen ammattilaisten keskusjärjestö. STTK:n kuuluu 13 jäsenliittoa ja noin 430 000 jäsentä. STTK suorittaa edunvalvontaa osallistumalla työolainsäädännön kehittämiseen ja vaikuttamalla yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. STTK:n jäsenistöstä suurin osa ovat ammattikorkeakoulu- tai toisen asteen tutkinnon käyneitä henkilöitä. STTK:n jäsenliittoa ovat muun muassa Ammattiliitto PRO, sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattiliitto TeHy sekä lähi- ja perushoitajaliitto SuPer. (STTK 2023)

Akava on vuonna 1950 perustettu korkeakoulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö. Akavaan kuuluu 36 jäsenliittoa ja näihin liittoihin noin 615 000 jäsentä. Akava on toiminnassaan mukana valmistelemaan työolainsäädäntöä, kehittämässä työttömyys- ja sosiaaliturvaa sekä suomalaista eläkejärjestelmää. Akavan tavoitteena on turvata Suomen tulevaisuus hyvinvointiyhteiskuntana, jonka perustana ovat vahva koulutusjärjestelmä sekä kestävä talouskasvu. Akavan alaisia jäsenliittoa ovat muun muassa Insinööriliitto (IL), Juristiliitto, Suomen Ekonomit, Suomen Lääkäriliitto sekä Tekniikan akateemiset (TEK). (Akava 2023)

Suomen Taksiliitto on taksiryttäjien edunvalvontaa suorittava järjestö, joka on perustettu vuonna 1955. Taksiliitto valvoo taksiryttäjyyden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Taksiliiton tavoitteena on taata turvallinen, tehokas ja vähäpäästöinen taksiliikenne. Käytännössä tavoitteet toteutetaan myöntämällä taksiryttäjille taksiliikennelupia, suorittamalla viranomaisvalvontaa sekä tarjoamalla jäsenille edunvalvontaa työsuhdeasioissa sekä järjestämällä koulutuksia ja muita hyödyllisiä tapahtumia. (Taksiliitto 2023)

### 4.3 Tutkimuksen rajaukset

Tutkimusta tehdessä on otettava huomioon sen rajaukset ja luotettavuus. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata sen toistettavuudella, jolloin samoihin tutkimustulokset olisivat toistettavissa useammassa tutkimuksessa. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009). Koska kyseessä on tapaustutkimus, tutkimustuloksia voi pitää luotettavuuden kannalta kyseenalaistettavina. On kuitenkin todettu, että laadullinen tutkimus on luonteeltaan sellainen, jota ei ole tarkoitus yleistää (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on kuitenkin keskeistä, että tutkijan tekemät valinnat perustellaan (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009). Tämän tutkimuksen huomio kohdistuu alustatyötä koskevien lainsäädännöllisten muutosten vaikutuksiin työntekijöiden edunvalvonnan näkökulmasta. Tutkimus pyrkii selvittämään alustatyön suorittajien nykyistä asemaa

työmarkkinoilla ja mahdollista tulevaisuutta palkansaajien keskusjärjestöjen ja työ- ja elinkeinoministeriön edustajien antamien vastausten, sekä sääntelyä ohjaavien dokumenttiaineistojen perusteella. Tutkimus ei pyri argumentoimaan lainsäädännön oikeudellisuutta tai sääntelyyn keskittyviä epäkohtia ja kehitysalueita, vaan sen sijaan tutkimuksen avulla halutaan saada syvempi ymmärrys alustatyön muodoista ja niitä suorittavien työoloista edunvalvonnan näkökulmasta. Tutkimuksessa ei haastateltu työnantajia, koska palkansaajien keskusjärjestöt ja työ- ja elinkeinoministeriö pystyvät tarjoamaan organisatoristen tavoitteidensa ja työntekijän edun näkökulmasta olennaisempia lausuntoja kuin työnantajaorganisaatiot. Tutkimuksessa ei myöskään haastateltu suoraan alustatyötä suorittavia henkilöitä, sillä heillä ei todennäköisesti ole riittävää ymmärrystä meneillään olevista lainsäädännöllisistä muutoksista. Tästä syystä tutkimuksen pääpaino keskittyy työmarkkinoiden ylemmälle tasolle.

#### 4.4 Aineiston kerääminen

Tutkimuksen aineisto koostuu kuudesta asiantuntijahaastattelusta sekä alustatyön sääntelyä koskevien kokonaisharkintaa ja alustatyödirektiiviä ohjaavista dokumenteista. Haastateltavien etsintä aloitettiin joulukuussa 2022. Ensimmäinen haastattelu työ- ja elinkeinoministeriön kanssa pidettiin tammikuussa ja loput haastattelut edunvalvontaa edustavien organisaatioiden kanssa maaliskuun ja toukokuun välisenä aikana. Haastateltavat olivat kukin töissä eri organisaatioissa, joilla on ohjaava rooli alustatyötä koskevissa työlainsäädännöllisissä kehittämishankkeissa. Haastateltaviksi haettiin alustatyötä koskevan lainsäädännön parissa työskenteleviä asiantuntijoita, sillä heidän kokemusten avulla kyetään ymmärtää paremmin alustatyötä tarjoavien yritysten, alustatyötä suorittavien henkilöiden ja viranomaisten näkökulmaa. Lisäksi asiantuntijat pystyivät tuomaan haastatteluissa esille alustatyöhön sekä työmarkkinoihin liittyviä mahdollisuuksia ja haasteita. Haastateltavilla oli vankka kokemus alustatyötä koskevista lainopillisista kysymyksistä ja olivat täten relevantteja haastateltavia alustatyön ilmiön ymmärtämiseksi. Haastattelukysymykset muodostuivat kunkin haastateltavan organisaation perusteella, eikä yksikään haastattelu ollut täysin samanlainen. Haastatteluissa säilytettiin kuitenkin yhtenäiset pää- ja alakysymyksistä muodostetut teemat, joten haastattelujen avulla pystyttiin saamaan vastauksia kysymyksiin eri organisaatioiden näkökulmasta. Haastattelut sovittiin tyypillisesti muutama viikko ennen haastattelun ajankohtaa, ja haastattelukysymykset lähetettiin haastateltaville kutsujen lähettämisen yhteydessä. Ennakkoon annettujen haastattelukysymysten lisäksi esitettiin tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä keskusteluista esiin nousseiden havaintojen perusteella. Haastateltavilta pyydettiin lupa

haastattelujen tallentamiseen ja litteroimiseen. Haastateltavat saivat lisäksi mahdollisuuden pysyä anonyminä, kuitenkin siten, että haastateltavan henkilön organisaatio pysyy julkisena. Yhteenveto haastateltavista on esitetty taulukossa 1 (s. 67). Haastattelujen teemat ja kysymykset on listattu tämän tutkimuksen liitteeseen 1. (s.66)

# 5 AINEISTON ANALYYSI JA TULOKSET

Tässä luvussa esitetään teoriaan ja aineistoon perustuen tutkimuksen analyysi ja tulokset. Tutkimuksen haastatteluaineistoa aloitettiin analysoimaan kaikkien haastattelujen litteroinnin valmistuttua. Ensimmäisenä haastattelun kohteena toiminut työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntijan haastattelu loi pohjan jälkimmäisille haastatteluille. Valinta haastattelujen järjestyksestä tehtiin siksi, että lainvalmistelussa mukana ollut työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntija kykeni avaamaan alustatyötä koskevaa lainsäädännön muutosvalmistelun taustoja ja prosessia ennen kuin haastattelut siirtyivät keskittymään edunvalvonnan roolia suorittaviin palkansaajien keskusjärjestöihin ja Taksiliittoon, jotka kukin lähestyvät ilmiötä oman organisaation intressien näkökulmasta. Aineiston analyysin osalta on keskeistä todeta, että analyysi fokuoitetuu käsittelemään alustatyön ilmiötä siitä näkökulmasta, millaisena se näyttäytyi pidettyjen haastattelujen ajankohtana. Tutkittava ilmiö kehittyy jatkuvasti, joten mahdolliset alustatyön lainsäädännölliset muutokset, erilaisten tahojen ja toimijoiden linjaukset tai ulostulot haastattelujen jälkeiseltä ajalta on jätetty tarkastelun ulkopuolelle.

Aineiston tulosten läpikäynti jakautuu kolmeen eri teemaan, jotka ovat alustatyön näyttäytyminen Suomen työmarkkinoilla, alustatyön sääntelyä koskevat muutokset sekä algoritmijohtaminen alustatyössä. Tämä luvun lopuksi käydään lyhyt yhteenveto aineiston tuloksista, alustatyön tulevaisuuden näkymiä silmällä pitäen. Kukin teema käydään läpi omissa alaluvuissaan, tavoitteena vastata tutkimuksen kysymyksiin. Aineistosta nousseet sitaatit on merkitty tekstiin kursiiivilla ja keskitetty. Haastateltavien henkilöllisyys on suojattu yksityisyyden turvaamiseksi, mutta edustettu organisaatio näkyy osaltaan aineistoon lisätyissä sitaateissa. Haastateltavat on nimetty tunnisteilla H1-H6 ja tarkempi erittely haastateltavien nimikkeistä ja heidän edustamistaan organisaatioista on löydettävissä tämän tutkimuksen taulukossa 1 (s.67).

## 5.1 Alustatyön esiintyminen Suomen työmarkkinoilla

Alustatyö on rantautunut Suomen työmarkkinoille digitalisaation kehittymisen seurauksena sitä mukaa, kun työelämä on muovautunut yhä enemmän teknologiavetoiseksi. Aineiston mukaan alustatyö nähdään vaihtoehtoisena tapana tehdä työtä ja ansaita tuloja monipuolisin keinoin. Alustatyön muotoja on useita erilaisia, joista osa vaatii erityisosaamista ja kouluttautumista, kun

taas osa työtehtävistä ei vaadi aikaisempaa kokemusta tai muita erityisvaatimuksia. (Schor & Vallas 2020) Alustat toimivat työvoiman ja palvelujen välittäjinä, tarjoten käyttäjille mahdollisuuden kommunikoida ja käydä vaihdantaa.

Aineistosta nousi esiin erilaisia näkemyksiä siitä, millaisia vaikutuksia alustatyö on tuonut Suomen työmarkkinoille. Työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntijan (H1) vastauksista välittyi alustatyön ilmiön monimutkaisuus. Haastavaksi alustatyön ymmärtämisestä tekee se, että saatavilla oleva tieto alustatyötä tarjoavien yritysten ja toisaalta alustatyötä suorittavien henkilöiden lukumäärästä, ei ole ajantasaista. Alustatyön ilmiön ja sen vaikutusten ymmärtämiseksi olisi tärkeää saada tarkempaa ja päivitettyä tietoa siitä, missä mittakaavassa alustatyötä Suomessa todellisuudessa tehdään. Tilastokeskuksen ylläpitämissä Työvoimatutkimuksissa on sivuttu alustatyötä tarjoavien yritysten ja työntekijöiden lukumäärää, mutta viimeisimmät tutkimustulokset ovat vuodelta 2017. Tutkimustuloksissa ei ole kuitenkaan tunnistettu alustatyön ilmiön laajuutta työnteon muotojen osalta, ja mukaan on lisäksi otettu yksityishenkilöiden tulonlähteet myyntisivustoilta, joka osaltaan vääristää tehdyn alustatyön määrää Suomessa. Tilastokeskus tulee julkaisemaan uuden Työvoimatutkimuksen vuoden 2023 syksynä, jolloin saatavilla oleva tuore tutkimustieto tulee todennäköisesti antamaan vahvemmat lähtökohdat arvioida tehdyn alustatyön määrän kehittymistä vuoden 2017 tutkimuksen jälkeen. Odotettavissa on merkittävä kasvu alustatyön suorittajien määrään Suomessa.

*Mun oma kokemus on se, että meillä ei ole ihan tarkkaa tietoa esim. siitä että, kuinka yleistä tää alustatyön tekeminen on Suomessa. Meillä on näitä Työvoimatutkimuksen eli Tilastokeskuksen tietoja, olikohan ne vuodelta 2017. Mut silloin ne lukumäärät oli aika pieniä vielä niiden perusteella ja ehkä niissä Tilastokeskuksen kysymyksissäkin oli vähän tällaisia jakamistalouteen liittyviä kysymyksiä ja alustoja, kuten Airbnb ja Tori.fi, ja kysytty, että onko alustan käyttäjä saanut tulonlähteitä niistä, mitkä ei sinänsä - jos miettii tätä EU-direktiivin alustatyömaailmaa - niin ei sitten oo ehkä sellaista että mitä tämmösenä alustatyönä pidetään (H1)*

Alustatyö tuo mahdollisuuksia Suomen työmarkkinoille esimerkiksi joustavamman työn tekemisen kautta. Työn tekemisen joustavuus riippuu kuitenkin pitkälti siitä, millaisen alustan palveluksessa alustatyön suorittajat työskentelevät. Haastateltavat painottivat keskusteluissa usein sitä, kuinka tärkeää on tunnistaa alustatyön muotojen väliset erot, kun lähdetään tunnistamaan alustatyöstä syntyviä mahdollisuuksia tai ongelmia. Palkansaajien keskusjärjestöjen välinen suhtautuminen alustatyöhön riippui pitkälti siitä, millaisia alustatyötä tekeviä työntekijöitä keskusjärjestöjen jäsenliittojen jäsenistöistä on tunnistettavissa. Paikkasidonnainen alustatyö näyttäytyy aineiston perusteella edunvalvonnan näkökulmasta haastavammalta työnmuodolta, kuin esimerkiksi täysin

verkossa tapahtuva korkeamman tason osaamista vaativa asiantuntijamainen työ. Korkeaa osaamista ja kouluttautumista vaativien alustatyötehtävien suorittajilla on esimerkiksi paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työsuorituksista maksettavien korvauksien määrään sekä määritellä joustavammin työskentelyyn käytettävää työaika ja hallita henkilökohtaista asiakaskuntaa. Korkeasti koulutetut asiantuntijat pystyvät täten toimimaan globaaleilla markkinoilla ja vaikuttamaan asiakassuhteisiinsa. Paikkasidonnaisen, matalamman osaamisen tasoa vaativien fyysisten alustatyötehtäviä tekevien asema on päinvastainen, sillä mahdollisuudet vaikuttaa palkkaan tai työaikaan ovat huomattavasti rajallisemmat. Paikkasidonnaisessa alustatyössä työskentelevät ovat epävarmemmassa asemassa työnteon saatavuuden suhteen, jolloin tarve esimerkiksi sosiaalietuuksille lisääntyy. Paikkasidonnaista alustatyötä suorittavat altistavat itsensä riskeille, joista he ovat itse henkilökohtaisesti vastuussa ilman työnantajan ja työehtosopimusten tarjoamaa kollektiivista suojaa.

*”Tän paikkasidonnaisen työn niin tietyllä tavalla verrattuna sitten tähän klikkaustalouteen (verkossa tapahtuvaan alustatyöhön) niin siellähän on enemmän kysymys tällaisesta korkean osaamisen asiantuntijoista, jotka pystyvät hinnoittelemaan työtään ja toimimaan siellä globaaleilla markkinoilla. Mutta sitten taas tässä paikkasidonnaisessa työssä se on ehkä ollut tällaista niin sanotusti sinikaulustyötä, jota on alettu teettää tällaisen alustan kautta perinteisen työsuhteen sijaan. Ja tää on luonut sitten nää ongelmat. ... Ensinnäkin näillä ihmisillä ei ole työsuhdeturva. Ei heillä ole minkään näköistä varmuutta siitä, että minkä verran niitä töitä tulee tai on tulematta se alusta voi tarjota töitä tai olla tarjoamatta.*

*... Ja sitten tässä tulee se, että näille ihmisille ei kerry mitään ansioperusteista sosiaaliturvaa, ei eläkkeitä, ei sairaskorvausta niin edelleen. Näillä ihmisillä ei ole oikeutta lakisääteiseen työtapaturma- ja ammattitautivakuutukseen, että jos sä ajattelet tuolla noilla polkupyörillä tai muilla vempaimilla liikkuvia kuskeja tuolla liikenteessä niin se tosiaan se turva sitten jos sattuu onnettomuuksia ja muuta niin ne ei ole tämmöisen turvan puolella ollenkaan. Sitten tietysti on kokonaan tää kollektiivinen suoja työehtosopimuksista mikä tulee työntekijöille silloin kun meillä on kollektiiviset sopimukset. (H2)*

Alustatyön keskeiseksi ongelmaksi on tunnistettu tiettyjen erityisalojen ongelmallisuus työsuhteiden oikeudellisen luonteen näkökulmasta. Erityisenä ongelmia aiheuttavana alustatyön tyyppinä näyttäytyy edellä mainittu fyysinen, paikkasidonnainen alustatyö. Paikkasidonnaiseen alustatyöhön kytkeytyvät kiistat ovat olleet lisäksi kaikista vahvimmin esillä mediassa ja julkisessa keskustelussa. Haastateltavista H2 näkee alustatyön kompleksisuuden yksilön suojan lisäksi yhteiskunnallisena ongelmana.

*Tämmöinen yhteiskunnallinen ongelma, jota valitettavan vähän nostetaan esiin ja se liittyy nyt siihen, että kun työntekijöille ei esimerkiksi kerry ansioperusteista eläketurva. Niin nää ihmisethän jää kansaneläkkeen varaan. Että sitten sehän kaatuu nimenomaan veronmaksajien*

*kontolle. Eli se, että työnantajat eivät myöskään sitten osallistu eläkevakuutusmaksuilla näiden ihmisten eläketurvaan. Plus sitten se, että he ovat kaikki tietyllä tavalla tän suomalaisen asumisperusteisen sosiaaliturvan varassa (H2)*

Alustatyön yhteiskunnallisiin ongelmiin lukeutuu aineiston perusteella myös työmarkkinoiden kehittyminen kotimaisten ja ulkomaalaisten työntekijöiden polarisoitumisena. Haastateltavista H2 painotti, että alustatyön myötä yleiseksi muodostunut kevytyrittäjämäinen työ on ajanut työmarkkinat tilanteeseen, jossa alustatyöhön hakeutuvat etenkin maahanmuuttajataustan omaavat henkilöt. Työsuhteen ja puhtaan yrittäjyyden välimaastoon sijoittuvan kevytyrittäjyyden työmuodot ovat työnantajille edullinen vaihtoehto etenkin työnantajan kustannusten osalta, ja halvemman työvoiman lieveilmiöt ovat osuneet etenkin ulkomaalaisen työvoiman harteille. H2 mukaan tilannetta ei tulisi hyväksyä ja työmarkkinoiden kehittämiseksi on tässä suhteessa kova tarve.

*No kyllä varmasti se, että millä lailla nyt ylipäättään siis tää työsuhteisuuden ja yrittäjyyden välimaastoon liittyvä probleema kehittyi, että nythän tässä on alkanut olla siis sellaista ilmiötä mitä mediasta on voinut lukea, että tietyillä aloilla nyt sitten varsinkin ulkomaista työvoimaa on siirretty suoraan tällaisiin kevytyrittäjyysmalleihin, mikä ei tietenkään ole sellainen ilmiö, jota voi millään tavalla hyväksyä. (H2)*

Työsuhteessa oleville työntekijöille kuuluvien sosiaalietuuksien, kuten ansiosidonnaisen eläketurvan puuttuminen näkyy alustatyössä käytännössä työnantajan vastuun siirtämisenä työntekijän itsensä kontolle ja sijoittumisena kansaneläkkeen piiriin, jonka seurauksena työntekijän eläkkeen maksajana ovat viime kädessä suomalaiset veronmaksajat. Alustatyö voi näissä tapauksissa aiheuttaa yhteiskunnallisesti korkean hinnan työntekijöiden sosiaalisen aseman turvaamiseksi. Haastateltavista H1:n mukaan huomion arvioista on, että alustatyöstä aiheutuvat ongelmat ja kysymykset ovat relevantteja kaikissa alustatyön muodoissa, vaikka julkinen keskustelu onkin painottunut käsittelemään erityisesti paikkasidonnaista alustatyötä.

*No aikalailta se keskustelu on keskittynyt tähän ruokalähettilätoimintaan ja niitä tarjoaviin yrityksiin. Että ne on noussut pinnalle. Mutta kyllä niitä epäselvyyksiä voi olla missä tahansa muuallakin. Mutta ne on nyt jostakin syystä nousseet julkiseen keskusteluun, en tiiä onko niitä enenevässä määrin tai onko sellaisia rajanvetotilanteita enemmän kuin muissa, että onko ne sen takia esillä. En osaa sanoa mikä on se pohjimmainen syy, mutta kyllä se toistaiseksi on tähän kilpistynyt aikalailta. (H1)*

Paikkasidonnaisesta alustatyöstä kiinnostuneita organisaatioita olivat erityisesti SAK ja TEM. SAK:n alaiset jäsenliitot ovat olleet palkansaajien keskusjärjestöistä vahvimmin tekemisissä alustatyötä koskevien kysymysten ratkaisuisissa. SAK:lla on tämän vuoksi vahvimmat intressit alustatyön sääntelyn kehittämiseksi ja alustatyötä suorittavien työolojen parantamiseksi. Työ- ja elinkeinoministeriö on puolestaan ollut keskeisessä roolissa työ sopimuslainsäädännöllisessä uudistuksessa ja johtanut kokonaisharkinnan lisäämistä koskevaa lakimuutosprosessia.

STTK on seurannut aktiivisesti alustatyön rantautumista suomalaisille työmarkkinoille, vaikkakin vaikutukset ovat olleet maltillisempia esimerkiksi SAK:n alaiseen työmarkkinan kenttään nähden. STTK on kuitenkin kiinnostunut alustatyöstä ilmiönä ja pyrkii ennalta ehkäisemään alustatyöstä aiheutuvia riskejä tulevaisuudessa. STTK:n intresseihin kuuluu erityisesti sellaisen alustatyön muodot, joissa sopijakumppanit ovat epätasapainoisessa asemassa. STTK haluaa turvata erityisesti heikommassa asemassa olevien paikkasidonnaisen työnsuorittajien olot. STTK:n edustaja H3 näkee, että alustatyö on tullut jäädäkseen ja monet Euroopassa havaitut alustatyötä koskevat ilmiöt voivat rantautua myös STTK:n alaisten jäsenliittojen piiriin. Tämän vuoksi H3:n mukaan keskeistä on, että alustatyöstä aiheutuviin seurauksiin kyetään Suomessa valmistautumaan mahdollisimman hyvin jo ennakolta.

*Nää meidän perinteiset alat, joissa ehkä lähinnä tehdään tämmöisiä suorittavaa paikan päällä tehtävää työtä, niin tää alustatyö tai alustavälitteinen työ ei ehkä meillä sillä tavalla näy vielä. ...Meidän kiinnostus liittyy sen tyyppiseen alustatyöhön, missä nää sopijakumppanit on selkeästi epätasapainoisessa asemassa tai asetelmassa. (H3)*

Aineiston perusteella alustatyön problematiikka painottuu työn suorituksen luonteeseen. Haastateltavien palkansaajien keskusjärjestöjen edustajien mukaan työn suorittajien asemaa työmarkkinoilla määrittelee työnsuorittajien henkilökohtainen osaaminen, kuten koulutustausta ja työuran aikana kerätyt kompetenssit. Työnsuorittajalla on paremmat lähtökohdat neuvotella itselleen suotuisat olosuhteet, jos hänellä on työssään käytössä vaikeammin korvattavaa osaamista. Vaikeammin korvattava osaaminen tai resurssit ovat tyyppillinen ilmiö erityisosaamista vaativissa alustavälitteisessä työssä verrattuna paikkasidonnaiseen alustatyöhön. Asetelma muistuttaa tilannetta, jossa alustatyötä on verrattu ilmiönä taylorismiin, jossa työtehtäviä pilkotaan osiin, jotta työntekijät ovat tulevaisuudessa korvattavissa. (Duggan ym. 2020, Jarrahi ym. 2021) Tällöin myös työntekijöiden asema ja merkitys yksilöinä heikkenee, kuten H3 toteaa.



*Eli se, että olet tällainen korkean asiantuntijan osaaja, jonka työpanoksesta on paljon kysyntää. On aivan eri tilanne neuvotella siinä sen toimeksiannon ehdoista korvauksesta ja niin edelleen kuin se, että ollaan tällaisessa niin sanotussa massatyössä eli selkeästi matalansuoritusasteen töissä, joissa sitten käytännössä sillä työtä tekevällä ei ole minkäänlaisia mahdollisuuksia neuvotella oikeastaan mistään (H3)*

Aineiston perusteella alustatyö on vaikuttanut globaaleilla työmarkkinoilla uutena työnteon muotona samaan tapaan kuin muut 2000-luvulla vakiintuneet uudemmat työnteon muodot. Tällaisia työnteon muotoja ovat esimerkiksi vuokratyö ja nollatuntisopimuksilla tehtävä tilapäisen tarpeen mukaisesti suoritettava työ. Alustat ovat mullistaneet työmarkkinoita tarjoamalla työntekijöille uuden tavan etsiä työtehtäviä alustavälitteisesti, joka on osaltaan helpottanut työnhakua monivaiheisiin työnhakuprosesseihin verrattuna. (McDonnell ym. 2021) Haastateltavista H3 arvioi, että alustatyön määrä tulee kasvamaan entisestään ja vakiinnuttamaan asemansa tulevaisuudessa myös Suomessa, jolloin varautuminen ilmiön aiheuttamiin vaikutuksiin ennakolta korostuu.

*Kehitymistä Euroopassa ja oikeastaan hahmotellaan jo vähän sitä tulevaisuuttakin, että miltä se näyttää, niin on se nyt ihan selvä asia, että tää ilmiö on tullut jäädäkseen ja muualla Euroopassa ollaan jo huomattavasti pidemmällä. Jos pohditaan sitä, että käytännössä näitä ilmiöitä, jotka syntyvät tuolla Euroopassa ne kyllä rantautuu Suomeen. Se on ihan selvä asia. Se on nähty vuokratyössä. Se on nähty nollasopimuksissa. (H3)*

Erityisasiantuntijuutta vaativat alustatyön muodot tapahtuvat pääsääntöisesti kokonaan verkon välityksellä. Erityisasiantuntijatyötä suorittavat henkilöt kuuluvat tyypillisesti korkeakoulutetuille suunnattujen jäsenliittojen piiriin. Akava toimii Suomessa korkeakoulutetuille suunnattujen jäsenliittojen keskusjärjestönä ja suhtautuu alustatyöhön lähtökohtaisesti myönteisesti. Akavassa ymmärretään alustatyön tarjoamat mahdollisuudet, esimerkiksi tohtorikoulutuksen suorittaneille henkilöille alustatyö on toiminut hyvänä vaihtoehtona tehdä työtä ja ansaita alustatyön avulla huomattavan suuria tuloja. Akavassa on kuitenkin huomioitu alustatyöstä aiheutuvat potentiaaliset haasteet työnsuorittajille.

*(Jos otetaan huomioon alustatyön) hurjat puolet ja muut niin me ollaan niistä samaa mieltä niiden muiden (keskusjärjestöjen) kanssa. Mutta me nähdään se täällä Akavassa myöskin mahdollisuutena ja hyvänä asiana. (H4)*

Akavan asiantuntijan mukaan alustatyö on nähty Akavan jäsenistön keskuudessa pääsääntöisesti myönteisenä asiana, erityisesti sen tarjoaman joustavuuden ja potentiaalisesti korkeiden ansaintamahdollisuuksien myötä. Akavan tekemän kyselyn (Akava 2018) mukaan akavalaisista

noin 1/3 kokee alustatyön hyvänä mahdollisuutena ja olisi valmis myymään osaamistaan alustojen kautta. Akavassa nähdään, että digitaalisen alustan kautta jaettavat tehtävät ja projektit sekä niiden ympärille rakennetut työyhteisöt laajentavat asiantuntijatyön kentän globaaliksi, joka puolestaan mahdollistaa organisaatioille uuden tavan luoda innovatiivisia ansaintamalleja ja rakentaa asiantuntijaverkostoja globaaleille markkinoille.

*Meillä Akavassa reilut 30% olisi valmiita myymään osaamistaan alustan kautta pää- tai sivutoimisesti ja eniten kiinnostusta taustatyöhön tohtorintutkinnon suorittaneilla ... digitaalisen alustan kautta tehtävät projektit ja virtuaaliset työyhteisöt laajentavat asiantuntijan työkentän globaaliksi ja alustan kautta työtä tekevät ovat organisaatiolle mahdollisuus uuden luomiseen. ... ja digitaaliset alustat ovat innovaatioita itsessään ja mahdollistavat verkoston kokoamisen kautta. (H4)*

Alustatyön vaikutuksien arvioinnissa on keskeistä kiinnittää huomiota toimialojen välisiin eroihin, sillä alustatyö voi vaikuttaa hyvinkin erilaisin tavoin eri työmarkkinoiden kentillä. Kansainvälisesti toimivat alustat olivat merkittävässä asemassa, kun taksialan sääntelyä Suomessa uudistettiin. Taksiala vapautettiin uudistuksen myötä tiukasti säännellystä järjestelmästä markkinaehtoiseen järjestelmään. Taksilain uudistus vauhditti myös digitalisaation, toisin sanoen alustojen saapumista taksialalle. Taksiliiton edustajan (H5) mukaan alustatyö nähdään lähtökohtaisesti positiivisena ilmiönä. Kansainvälisten alustojen lisäksi myös perinteiset taksialan yritykset ja välityspalvelut ovat joutuneet reagoimaan kilpailuun ja ottamaan käyttöön digitaaliset alustat asiakkaiden kokemuksen parantamiseksi. Taksiliitossa alustat nähdäänkin ennen kaikkea yhtenä uutena vaihtoehtona tilata taksipalveluja, kun kuljetuksen voi tilata suoraan alustan välityksellä, verrattuna esimerkiksi perinteisiin, puhelujen kautta tilattaviin kuljetuksiin.

*Totta kai tässä on paljon hyvääkin. Eli kyllähän alustatalous ja tämmöinen toimija (alusta), niin sehän on tuonut digitalisaation ihan alalle. Eli kyllä mä siis näen, että sehän on todella hyvä asia, että ehkä itse ajattelen sitä aina usein kun puhutaan tästä alustataloudesta ja meillähan tietysti usein puhutaan että just tämmöiset Uberit ja Yangot, että he on näitä ehkä selvimpiä alustatalouden toimijoita, mutta kun meillä on paljon sitten ehkä semmoisia digitaalisia sovelluksia mitä käyttää sitten ihan nämä meidän ihan perinteisetkin taksitoimijat. (H5)*

Täysin markkinaehtoisen mallin saapuminen taksialalle on aiheuttanut H5:n mukaan paljon kritiikkiä, sillä taksialan nähtiin menevän uudistuksen myötä monelta osin sekaisin. Tilanteen purkautuessa markkinaehtoinen malli on aiheuttanut kuitenkin myös myönteisiä asioita, kuten alustojen avulla tapahtuvan palvelujen tilaaminen. Taksialan digitalisoituminen ja alustojen saapuminen nähdään positiivisena etenkin asiakkaiden keskuudessa, kun tilauksia voi tehdä aiempaa joustavammin ja monipuolisemmin.

*Ehkä voi sanoa, että se, että kun tilataan sieltä alustan kautta, niin sehän on yksi tapa tilata taksi, että siis valtaosahan edelleen ihmisistä tilaa puhelimitse, että toki tässä siis epäilemättä vuosi vuosien saatossa niin tilanne tulee kääntymään varmasti, koska totta kai näiden alustojen käyttö tulee kasvamaan. (H5)*

Alustatyön vertautuminen taylorismiin näyttäytyä käytännössä työn pilkkomisena pieniin osiin ja työvoiman halpuuttamisena. (Duggan ym. 2020, Jarrahi ym. 2021) Haastateltavan (H6) mukaan alustatyössä on nähtävissä näitä piirteitä erityisaloilla, kuten käännöstyötä tekevien ammattilaisten keskuudessa. Alustat ovat mahdollistaneet kielten käännöstyön ulkoistamisen yrittäjille, joista suuri osa työskentelee alustojen välityksellä.

*Tehtävien toiminnan rajat ylittävä luonne ja itse asiassa se on vähän Suomen ulkopuolellakin ei ehkä niin vähänkään nähtävissä oleva asia, että kieliammatillaiset ehkä sen ryhmän pienuuden takia niin he on aikamoisen työn halpuuttamisen kohde, että työsuhdetyötä on tietoisesti ulkoistettu ja siirretty tehtäväksi yrittäjämudossa kuitenkin niin, että se palkkio mitä maksetaan, se ei mahdollista siis säännöllistä toimeentuloa ja yrittäjyyteen kuuluvien eläkkeiden ja muiden yritystoiminnan maksujen maksamista, kuten kuuluisi, että sitten täytyy tinkiä siitä toimeentulosta. Ja tää on itse asiassa ollut se ponnin, minkä takia tällä alueella on tätä edunvalvontaa hoidettu ja iso juttu oli se, että työehtosopimus on aikanaan saatu. (H6)*

Haastateltavat vahvistivat teoriaa, että alustojen avulla työnsuorittajille avautuvat ovet globaaleille työmarkkinoille. (Lehdonvirta 2017, Alasoini 2018, McDonnell ym. 2021) Esimerkiksi AV-kääntäjille tämä on tarkoittanut työtehtävien vastaanottamista niin kotimaasta, kuin muista EU-maista tai Yhdysvalloista. Globaalien työmahdollisuuksien myötä haastateltavien mielestä alustatyöntekijöille olisi hyödyllistä päästä työehtosopimusten piiriin. Haastateltavista H6 huomautti, että osalle aito yrittäjämäinen työ on tarpeen eikä työehtosopimusten piiriin ole välttämättä tarvetta.

*Niin mä näen, että siellä on vaan saatava ja mahdollisuuksia tän ryhmäytymisen kautta, että voitaisiin työehtoja parantaa neuvottelemalla ja solmimalla työehtosopimuksia. Koska tosiaankin näissä suuntaviivoissa työntekijöihin rinnastetaan tietyt yksinyrittäjät kuten esimerkiksi työtä välittävien digitaalisten alustojen kautta työskentelevät, ja täähän on juuri sitä arkea AV-kääntäjille, että heille niitä töitä voi tulla hyvinkin muista EU-maista taikka sitten voi tulla muun muassa USasta. (H6)*

Tutkimuksen aineistosta välittyi alustatyön saapuminen työmarkkinoille digitalisaation seurauksena. Osa toimialoista ovat olleet jo valmiiksi hyvin teknologiavetoisia, jolloin alustat eivät ole radikaalisti muuttaneet työskentelyn muotoa itsessään, mutta tuoneet uusia työpaikkoja, eli alustoja, joiden päälle digitaalista työtä tekevät voivat asettua. Yhtenä esimerkkinä on Akavan erityisaloihin

kuuluvat AV-kääntäjät, joiden työskentely on tapahtunut virtuaalisesti internetin välityksellä jo pidemmän aikaan ennen alustatyön ilmiön yleistymistä. H6:n mukaan yhtenä merkittävimmistä kehityskohdista on riittävän toimeentulon turvaaminen alustatyötä suorittaville.

*No hehän tekee sitä työtään teknologiavetoisesti, siis on tehneet aina, että se ei silloin ole vierasta, että ehkä sitten nää kärjistymät ja ongelmat jotka on tullut näistä rakenteellisista syistä. Se on se ongelma, että miten se säännöllinen toimeentulo turvataan ja sitten yrittäjänä toimittaessa ne yrittäjyyteen kuuluvat maksut ja niiden maksaminen ilman että tarvitsee toimeentulosta tinkiä. (H6)*

Alustatyö on verrattain tuore ilmiö, eikä sääntely ja työmarkkinat ole pysyneet kehityksen mukana. Tämä näkyy edunvalvonnan tasolla siten, että useat alustatyöntekijät eivät ole järjestäytyneet liittoihin ja työehtosopimusten piiriin samalla tavalla kuin jo aikaisemmin vakiintuneemmat työnteon muotojen edustajat. Työmarkkinajärjestöt ovat reagoineet ongelmaan, jonka myötä myös alustatyötä suorittaville pystytään tarjoamaan tukea edunvalvontaa koskevien palvelujen ja neuvonnan puolelta. AV-kääntäjät, jotka toimivat vahvasti alustavälitteisessä työssä, ovat päässeet työehtosopimusten piiriin. AV-kääntäjät ovat suorittaneet työtehtäviään automaattisessa yrittäjäsuhteessa, joten uuteen työehtosopimukseen astumisen myötä pystytään parantamaan erityisesti toimialan minimipalkkioita, joita on menneisyydessä pidetty toimialan ongelmakohtana, joka on pahimmillaan aiheuttanut ihmisten siirtymistä täysin uudelle toimialalle parempien työolojen toivossa. Akavan erityisalojen edustaja (H6) pitää muutosta erinomaisena päänavauksena. Työehtosopimusten laajentamista alustatyöntekijöiden piiriin voidaan nähdä lisääntyvän tulevaisuudessa eri toimialoilla. H6:n mukaan tämä antaa myös hyvän lähtökohdan mahdollisen alustatyödirektiivin käyttöönottamiselle Suomessa.

*Nyhän sitten saatiin tää merkittävä päänavaus, että tähän uuteen työehtosopimukseen, joka juuri nyt on tullut 1.5. voimaan, niin siihen saatiin ei työsuhteisten eli yksinyrittäjien palkkiot myös mukaan, että tää koskee tiettyjä yrityksiä ja AV kääntäjiä. Kahden ammattiliiton kautta eli journalistiliiton ja Akavan erityisalan kautta. Tää ei ratkaise kaikkia tämän alueen ongelmia, mutta tää on hyvä päänavaus ja myös siinä suhteessa, kun mä ajattelen sitten näitä komission suuntaviivoja. (H6)*

Aineiston perusteella alustatyön luonteen aiheuttama epävarmuus on ajanut työntekijöitä pois aloilta, joissa työolot ja työnteon jatkuminen ei ole riittävällä tavalla turvattu työntekijän puolelta. H6 pitääkin ensisijaisen tärkeänä, että alustatyötä suorittavilla olisi tulevaisuudessa yhä laajemmat mahdollisuudet päästä työehtosopimusten avulla edunvalvonnan piiriin. Alustatyöntekijöiden neuvotteluvoima on työehtosopimusten ulkopuolisina toimijoina verrattain pieni.

*Ja samaten sitten se neuvotteluvoima, että se on hirveän pieni. Se on suppea, kun tätä työtä sitten tarjotaan... Ja tää tilannehan on itse asiassa AV-käännöspuolella johtanut siihen, että monet ovat jättäneetkin alan. He ovat kokeneet tiettyä toivottomuutta ja se on ihan ymmärrettävää, että kun tällöinen rapautuminen, jos se on jatkunut vuosikausia, niin se tuo tietynlaista näköalattomuutta myöskin sen oman elämän näkökulmasta. (H6)*

## 5.2 Alustatyön sääntelyä koskevat muutokset

Tutkimuksen aineiston perusteella haastateltavat suhtautuvat pääosin myönteisesti alustatyön sääntelyä koskeviin muutoshankkeisiin. Merkittävin muutoshanke Suomen työmarkkinoiden kannalta on kokonaisharkinnan lisääminen työsopimuslakiin. Kokonaisharkinnan lisäämistä työsopimuslakiin alettiin valmistella Sanna Marinin hallituksen aloitteesta vuonna 2021. Lainsäädännön muuttamista koskeva hanke oli osa hallitusohjelman strategista kokonaisuutta, jonka tarkoituksena oli kehittää Suomen työmarkkinoita aiempaa yhdenvertaiseksi ja tasa-arvoiseksi (Valtioneuvosto 2019). Huomion arvoista on, että kokonaisharkinta ei muuta työmarkkinoita ainoastaan alustatyön näkökulmasta, vaan vaikutukset ulottuvat kaikkiin työnteon muotoihin. Tämä kävi ilmi myös H1:n kuvailemasta lainsäädännön muutoksen prosessista.

*No meillähän nyt tietysti kansallisesti on pyritty tällä nyt Eduskunnalle annetulla työsuhdemuutosesityksellä tuottamaan osaratkaisua näihin haasteisiin, mutta toki kun se on työsopimuslain soveltamisalasäännöksestä, niin täytyy muistaa, että se soveltuu ihan kaikkiin työntekotilanteisiin (H1)*

Aineistosta kävi ilmi lainsäädännön valmistelujen tavoitteet sekä Työ- ja elinkeinoministeriön, että palkansaajien keskusjärjestöjen näkökulmasta. Työsopimuslain 1.1§:ään lisätyn kokonaisharkinnan uskotaan selkeyttävän sopijaosapuolten yhteisymmärrystä työsuhteen oikeudellisen luonteen arvioimisesta. Alustatyödirektiivin osalta ratkaisevaa on, miten direktiivin valmistelu etenee ja mikä tulee olemaan sen lopullinen muoto. Keskeistä on ymmärtää, että alustatyödirektiivin sisältöön vaikuttavat komission lisäksi myös Euroopan parlamentin sekä EU-jäsenmaiden kommentit, sillä kyseessä on kolmikantavalmistelu. Direktiivin voimaantulo on siis yhä epävarmaa ja lopullinen muoto saattaisi olla erilainen kunkin EU-jäsenmaan kesken, kun direktiivi mukautetaan kansallisen työläinsäädännön kanssa. Alustatyödirektiivin valmistelut antavat kuitenkin raamit ja sääntelypohjan alustatyön sääntelyn muuttamiselle tulevaisuudessa, johon eri tahojen on mahdollista varautua, kuten H1 ohessa esittää.

*Meillä on komission ehdotus ja siitä neuvotellaan EU-jäsenmaiden kesken, että mikä on jäsenmaiden näkemys, että minkälainen sen tekstin pitäisi olla. Euroopan parlamentti on tekemässä ja enemmän jo loppusuoralla sitä omaa mietintönsä laatimassa, että mikä heidän mukaansa sen tekstin sisällön pitäisi olla. Ja sitten se vielä sovitetaan yhteen näiden kolmen instituution eli EU-jäsenmaiden komission ja parlamentin kesken trilogian kautta, että mikä on se lopullinen teksti. Ja sen jälkeen meillä alkaa kansallinen täytäntöönpano, että miten Suomessa saadaan se direktiivi täytäntöön. Nää on epäselviä asioita, että kun ei tiedetä mikä tulee olemaan sen direktiivin lopullinen muoto. Mutta näistä pelimerkeistä se tällä hetkellä muodostuu se sääntelypohja. (H1)*

Työlainsäädännön avulla pystytään ohjaamaan työnteko-osapuolia työnteon oikeussuhteen ratkaisemisessa. Kuten jo aiemmin todettu, alustatyössä keskeinen kysymys on, tehdäänkö työtä ammattiharjoittajan tai yrittäjän ja yrityksen välisessä oikeussuhteessa vai tapahtuuko työnteko työntekijän ja työnantajan välisessä työsuhteessa. Työ- ja elinkeinoministeriön erityisasiantuntijan mukaan kokonaisharkinnalla pyritään painottamaan sopijaosapuolille, että oikeussuhteen tosiasiallinen muoto ratkaistaan työsuhteen tunnusmerkkien perusteella. Haastateltava painotti lisäksi, että työsuhteen tosiasiallinen muoto voi paljastua vasta, kun työtä suoritetaan. Asetelmaan on liittynyt riski, että työsuhde on oikeussuhteeltaan täysin erilainen, kuin mitä on työnteon osapuolten kesken sovittu. Kokonaisharkinnan avulla pyritään helpottamaan sopimuksen teon tilanteita, jotta virheellisiltä sopimuksilta vältytään. Lisäksi kokonaisharkinnasta tulee olemaan hyötyä myös viranomaisten tekemissä ratkaisuisissa, jos esimerkiksi ratkaistavaksi tulee työsuhteen luonnetta määrittäessä alustatyöntekijän oikean eläkejärjestelmän määrittely. H1 halusi haastattelussa painottaa, että kokonaisharkinta tulee kyseeseen vain tulkinnanvaraisissa tilanteissa, jotka saattavat olla tyypillisiä alustatyömaailmassa.

*Se mihin tällä on pyritty, niin työntekijäosapuolet lukisivat sitä pykälää ja arvioisivat, että missä suhteessa sitä työtä tehdään ja on tarkoitus tehdä. Ja myöskin viranomaistoiminnassa viranomaiset sitten soveltavat sitä pykälää suoraan, kun he arvioivat, että missä suhteessa sitä työsuhdetta tehdään. Esim. työsuojeluviranomaiset tai eläkelaitokset juuri kun he ratkaisevat sitä, pitäisikö tämä työsuorittaja vakuuttaa työeläkejärjestelmän vai yrittäjän eläkejärjestelmän perusteella, niin heidän sitä sitten arvioi ja peilaa kulloistakin yksittäistapausta verrattuna siihen meidän lainsäädäntöpohjaan ja miten sitä sen perusteella pitäisi arvioida. Mutta ehkä sitä haluisin sanoa vielä, että se että kokonaisharkinta tulee kyseeseen, niin se on näissä epäselvissä ja tulkinnanvaraisissa tilanteissa, joita nyt sitten alustatyömaailmassa saattaa olla. (H1)*

Aineiston keräämisen yhteydessä heräsi kysymys kokonaisharkinnan vaikutuksista työmarkkinoihin. Haastatteluissa kävi kuitenkin nopeasti ilmi, että kokonaisharkinnan mahdollisia vaikutuksia on hankalaa tässä vaiheessa arvioida. Vaikutusarviointi tulee olennaiseksi siinä

vaiheessa, kun pykälä on astunut voimaan ja uusia oikeuskäytäntöjä muodostuu. Oikeuskäsittelyjen pituuden vuoksi vaikutustenarviointia on tarkoituksen mukaisempaa tutkia vasta useamman vuoden kuluttua.

*Se mitkä ne tosiasialliset vaikutukset on, niin se nähdään vasta sitten kun se pykälä on tullut voimaan. Ja millä tavalla se sitten näyttäytyy, millaisia viestejä saadaan työmarkkinoilta ja viranomaisilta, että miten se soveltaminen on todettu? Ja minkälaisia oikeuskäytäntöjä sitten muodostuu, silloin puhutaan pitkästä aikavälistä. (H1)*

Lainsäädäntöä muuttamalla voidaan asettaa yhteiset reunaehdot ja pelisäännöt työmarkkinoilla toimimiseen sopijaosapuolille. Olennaista on huomata, että kokonaisharkinnan lisäämisestä huolimatta työsopimuslakiin on sisällytetty lainkiertämisen kielto. Aineistosta on mahdollista huomata, että asennoituminen lainsäädännön voimaan väärinkäytöksiä ennalta ehkäisevänä tekijänä on vaihtelevaa. H1 toteaa, että esimerkiksi kokonaisharkinnan lisäämisestä työsopimuslakiin ei vielä itsessään synny takuuta siitä, että ongelmia sopijaosapuolten välillä ei tulevaisuudessa syntyisi. Lainsäädäntö ei näin ollen automaattisesti vielä takaa sitä, että työnantajaosapuoli ei menettelisi väärin työn teon oikeudellista luonnetta. Lainsäädännön uudistamisen ohella olisi kehitettävä muita keinoja mahdollisten konfliktien ratkaisemiseksi.

*Niin, se on mielenkiintoinen seikka, koska siinä on kysymys siitä, että mihin lainsäädäntö pystyy. Että lainsäädäntöhän antaa ne pelisäännöt ja reunaehdot mutta kyllähän meillä eri elämän osa-alueilla lainrikkomista tapahtuu ihan asiassa kuin asiassa. Ja miten se pystytään pykälää kirjoittamalla estämään ja meillähän ei ole mitä nyt tässä pohdittiin, niin meillähän sisältyy jo työsopimuslakiin se lainkiertämisen kielto. (H1)*

Lainsäädäntöhankkeessa on otettu huomioon alustatyödirektiivin mahdolliset vaikutukset kansalliseen lainsäädäntöön uutena ohjaavana tekijänä. Kokonaisharkinta ottaa nykyisellään huomioon myös muut työnteon muodot alustatyön lisäksi, mutta alustatyödirektiivin vaikutukset lainsäädäntöön ovat potentiaalisia täsmentämään kansallista lainsäädäntöä nykyistä lainsäädäntöä pidemmälle, kun sääntelyllä pystytään tunnistamaan ja erittelemään alustatyölle keskeisiä piirteitä ja spesifejä sääntöjä. H1:n mukaan kansalliseen sääntelyyn voi tulla yhteensovittamisen tarvetta, jotta direktiivin vaatimukset saadaan täytettyä.

*Kansallisessa lainsäädäntöhankkeessa on otettu huomioon tämä alustatyödirektiivi ja miten se on otettu huomioon, niin nyt me lähdettiin tekemään sitä työelämään sovellettavaa sääntelyä, mikä sitten koskee muitakin kuin alustatyöntekotilanteita. Ja tiedostettiin että jos alustatyödirektiivistä päästään sopuun, niin siitä tulee sitten alustatyöhön spesifejä sääntöjä. Ja meidän arvio oli, että se työsopimuslakiin ehdotettu muutos istuu ja jeesaa vieläkin vaikka siihen alustatyöhön jouduttaisi tekemään vielä jotain tiettytyypistä erityissääntelyä. Mutta*

*jotta ne ois yhteensopivia keskenään, täytyy nyt vaan pistää toivoa siihen, että se pikkuisen selkeyttäisi tätä tilannetta. (H1)*

Työsopimuslakiin lisätyn kokonaisharkinnan lisäksi työsuhteen oikeudellisen luonteen arviointiin kaivataan lisää ratkaisuja, sillä kokonaisharkintaa ei itsessään pidetä riittävänä tekijänä työntekijöiden aseman parantamiseksi. Sopijaosapuolten väliset kiistat ovat usein pitkiä ja kalliita prosesseja erityisesti työnsuorittajan näkökulmasta, joten ratkaisuksi työ- ja elinkeinoministeriö käynnisti vuoden 2022 lopulla hankkeen matalan kynnyksen oikeussuojakeinoista (VN 6600/2019). Hankkeen tavoitteena oli kartoittaa keinoja, joiden avulla voitaisiin selvittää työsuhteen oikeudellista luonnetta mahdollisimman suoraviivaisesti jo työsuhteen varhaisessa vaiheessa. Työnsuorittajalle kynnys ratkaisujen hakemiselle tuomioistuinten kautta on verrattain korkea, jolloin ratkaisun vieminen matalan tason oikeussuojaelimeen helpottaisi työnsuorittajien asemaa työnantajaan nähden. Matalan kynnyksen oikeussuojakeinojen lisääminen koettiin haastateltavien keskuudessa keskeisenä tekijänä alustatyön tulevaisuuden sekä työmarkkinoiden oikeudenmukaisuuden ja reiluuden kannalta. Erityisesti palkansaajien keskusjärjestöt ovat halukkaita panostamaan matalan kynnyksen oikeussuojakeinojen toteutumiseen ja päätösvallan siirtämiseen matalammalle tasolle. Palkansaajien keskusliitoilta väläytettiin myös mahdollisuutta lisätä ammattiliitoille kanneoikeus, jolloin työnsuorittajat voisivat tukeutua vahvemmin edustamansa ammattiliiton tarjoamaan tukeen. H2 ja H6 kertovat, että ammattiliitoilla on paremmat lähtökohdat riitauttaa epäoikeudenmukaisesta työntekijän kohtelusta, kuin mitä yksittäinen työntekijä pystyy itse vaikuttamaan.

*Tietysti täytyy katsoa, että miten se lähtee, että lähinnä nyt on tietysti se mikä on tärkeä niin on tää oikeussuojakeinojen tehostaminen. Tosiaan tän (nykyisen) kärjäoikeusprosessin varassa voidaan arvioida, että niillä ruokalähetien ansiotuloilla kynnys lähtee prosessoimaan isoa alustayritystä vastaan on kohtuullisen korkea, jolloin edunvalvonnan ja liittojen rooli kasvaa. (H2)*

*Siellähän tulee oikeudenkäyntikulujen riski vastaan ja tie on pitkä, että se kyllä kysyy aika valtavaa sisua sitten yksittäiseltä ihmiseltä. Ja myöskin mä sanoisin, että henkistä ja taloudellista riskinottoa, että ilman sitä matalan kynnyksen mekanismia mä en pidä tota kokonaisharkinnan muutosta niin merkittävänä kuin mitä se voisi muutoin siis olla. Jos ammattiliitoille tulisi kanneoikeus, sehän tavallaan olisi semmoinen kärki, jolla sitten asioita voitaisiin viedä eteenpäin, koska liitolla kumminkin on leveämmät hartiat. (H6)*

Kokonaisharkinta tulee koskemaan työlainsäädäntöä kokonaisuutena, eikä keskity pelkästään alustatyön työoikeudellisesta luonteesta nousevaan problematiikkaan. Alustatyöhön keskittyvän edunvalvonnan näkökulmasta asetelma on puutteellinen, ja kokonaisharkinnan ei nähdä



merkittävästi muuttavan työoikeudellisten kiistojen ratkaisuja. Tutkimuksen haastattelujen perusteella haasteellisuus alustavälitteisen työn ja yrittäjyyden rajapinnan selkeyttämisessä ei siis itsessään ratkea kokonaisharkinnan avulla, mutta kokonaisharkinta voi toki helpottaa epäselvien tilanteiden ratkaisemisessa. Tämän takia muille keinoille, kuten matalan kynnyksen oikeussuojakeinoille tai alustatyödirektiiville, olisi H3 ja H6 mukaan tarvetta.

*Mä luulen tai toivon ainakin, että nyt tämä muutos ja sitten jos vielä saadaan näihin muutoksenhakukeinoihin jotain kohennusta niin se voisi ehkä kokonaisuutena auttaa myös tässä alustatalouden problematiikasta. Eli käytännössähän siinä on kyse siitä, että tehdään oikeassa oikeussuhteessa työtä, jotta sitten ne asianmukaiset työlainsäädännön mekanismit tulee sovellettavaksi silloin, kun niiden pitäisi tulla. Eli se on se lähestymistapa ja tietysti sitten se, että meillä on tarpeeksi tietoa siitä. (H3)*

*Mutta että itse haluan painottaa sitä, että pelkkä oikeudenkäyntitie niin se ei kyllä ole tässä se ratkaisu. Se ei muuta nykytilaa ja on todella kallis ja estää käytännössä oikeussuojaa. (H6)*

Aineiston perusteella haastateltavat näkivät ennaltaehkäisevän työlainsäädännön kehittämisen myönteisenä asiana. Vaikka alustatyö ei näyttäydä Suomessa vielä vahvasti kaikkien alustatyönteon muotojen osalta, haastateltavat tahot kannattavat ennaltaehkäisevää sääntelyä, jotta tulevaisuuden potentiaalisilta työoikeudellisilta kiistoilta välttyttäisiin. Palkansaajien keskusjärjestöillä on suuri intressi säilyttää hyvät työoikeudelliset käytännöt omilla edunvalvonnan aloillaan. Kokonaisharkintaa on osaltaan kritisoitu, sillä sen ei koeta muuttavan oikeuskäytäntöjä, ja tosi asiassa kokonaisharkintaa muistuttava menettely on ollut jo pitkään käytössä tuomioistuimissa, kun työsuhteen oikeudellista luonnetta on alustatyön toimijoiden osalta ratkaistu.

*Meillä on kuitenkin Suomessa jo esimerkkejä tästä, niin meidän tarkoituksena on, että ne hyvät käytännöt pysyy siellä meidän aloilla. Eli sen takia meillä on aika iso intressi tässä ennaltaehkäisevässä työssä, jotta vältetään se, että meidän aloille ei tule epätervettä toimintaa. (H3)*

*Käytännössähän lainsäädännössä on nykyisinkin käytössä ollut tulkintana pääperiaate eli tää kokonaisharkinnanperiaate. Korkein oikeuskin on sitä käyttänyt ja se on ihan vakiintuneesti ollut sellainen elementti ja nyt sitten tarkoituksena on ollut ikään kuin painottaa sen merkitystä niissä tilanteissa, joissa sellaisia kysymyksiä saattaa herätä siinä matkan varrella, että mikä oikeussuhde tää nyt sitten on. Ja kun se nyt on meillä ollut käytössä jo, niin tietysti voi sitten kysyä sitä, että kun vaan vahvistettiin tavallaan se nykyinen käytäntö, niin muuttaako se mitään? (H3)*

Palkansaajien keskusjärjestöt näkevät kokonaisharkinnan lisäämisestä huolimatta työsuhteen naamioimisen riskin säilyvän ennallaan lainsäädäntömuutoksen voimaan astumisen jälkeen. Ongelmalliseksi koetaan skenaariot, joissa työnsuorittajat eivät ole tietoisia työsuhteen

oikeudellisesta luonteesta, eikä heillä ole käsitystä heille kuuluvista sosiaalietuksista ja työnantajan velvollisuuksista. Kokonaisharkinnan toivotaan tästä huolimatta lisäävän tietoisuutta työnsuorittajien keskuudessa, antaen paremmat valmiudet neuvotella työnantajaosapuolen kanssa työsuhdetta koskevista yksityiskohdista. Kokonaisharkinnasta huolimatta työnantajalla on viime kädessä päätösvalta sopimustyyppin valinnan suhteen. Haastateltavat toivovat tulevaisuudessa työnantajan ja työnsuorittajan välille avointa ja rehellistä keskustelua työsuhteen yksityiskohdista sovittaessa. H3:n mukaan avoimella ja ennakkoon ratkaisukeskeisellä neuvottelulla annetaan lähtökohdat reilulle sopimiselle sekä kitketään väärinymmärrysten syntyminen.

*Tokihan siinä on aina se haaste, että kun se työntarjoaja siinä kuitenkin viime kädessä päättää sen, että minkälaisella sopimustyyppillä haluaa työtä teetetävän, niin se on sitten kysymysmerkki, että jos joku on nyt päättänyt tehdä toimeksiantosopimuksen työsuhteen sijaan, niin sittenhän se niin tekee ja sitten joudutaan ehkä jälkikäteen sitten pohtimaan sitä, että menikö maaliin sitten kuitenkaan. Nää sopimusnimikkeethän ei itsessään ratkaise tietenkään mitään, mutta eihän se työntekijä sitä välttämättä ymmärrä siinä tilanteessa, että mikä ero sillä on, että se hänen sopimuksensa on nimetty tällaiseksi toimeksiantosopimukseksi, että siellä voi se voi näyttäytyä sopimusteknisesti hyvin työsuhteena, mutta sitten sen sisältö ja nämä vastuukysymykset onkin sitten jotain ihan muuta. (H3)*

Kokonaisharkinnan lisääminen työsuomalakiin sekä Euroopan komission aloitteesta aloitetut alustatyödirektiivin valmistelut antavat merkkejä siitä, että Suomen työmarkkinoille on tulossa isoja muutoksia. Haastateltavien mukaan alustatyön kehittämiseksi on tarvetta, etenkin paikkasidonnaisen työn osalta. Kansallisella tasolla tulevaisuuden keskeisenä muutoksena nähdään matalan kynnyksen oikeussuojakeinojen kehittäminen sekä työehtosopimusten ulottaminen alustatyöntekijöiden keskuuteen. Haastateltavat toivovat työneuvoston roolin vahvistamista työsuhteiden oikeudellisen luonteen arvioinnissa. Palkansaajien keskusjärjestöissä toivotaan tulevan hallituksen jatkavan työneuvoston roolin vahvistamista hallitusohjelmassaan. H2 arvioi, että työneuvoston roolia lisäämällä voidaan vahvistaa alustatyötä tekevien asemaa.

*SAK:sta on esitetty sitä jo pitkin matkaa, että työneuvoston roolia voisi vahvistaa sillä tavoin, että tämä työn tekemistä koskevan suhteen arviointi voisi tulla itsenäisenä kysymyksenä arvioitavaksi työneuvostossa, että nythän työneuvosto ottaa kantaa siihen työsuhteen olemassaoloon. Sitä työneuvoston roolia ja pitäisikö sitä työneuvoston asemaa jotenkin vahventaa on vielä alkuvaiheessa. Se on ehkä seuraavan hallituskauden sitten kysymys, että miten. (H2)*

Aineiston perusteella alustatyön tulevaisuutta voidaan pitää lainsäädännön ja edunvalvonnan näkökulmasta merkittävästi kehittyvänä ilmiönä tulevien vuosien aikana. Sääntelyyn tulevat

muutokset tulevat potentiaalisesti vaikuttamaan myös organisaatioiden toimintaan työnantajille suunnattujen lisääntyvien vastuiden myötä. Alustatyödirektiivin valmistelu aloitettiin Euroopan komission aloitteesta direktiiviehdotuksen julkaisulla vuonna 2021. Direktiiviehdotuksen tavoitteena on parantaa alustatyötä suorittavien työoloja sekä asettaa yhteiset selkeät pelisäännöt alustatyötä tarjoaville yrityksille. Direktiiviehdotus sisälsi määritelmän niin sanotusta työsuhdeolettamasta, joka astuisi voimaan alustatyötä valvovien kriteerien täytyessä. Aineiston perusteella haastateltavat tahot ovat tyytyväisiä alustatyödirektiivin lisäämisestä alustatyötä ohjaavaksi dokumentiksi työsuhteiden oikeudellisen luonteen arvioinnissa. H3:n mukaan alustatyödirektiivi ottaa huomioon alustatyön aiheuttaman problematiikan, jossa alustatyötä suorittavat henkilöt ovat työoikeudellisesti erityisessä asemassa työsuhteissa ja yrittäjäsuhhteissa työskenteleviin nähden. Alustatyöntekijät on nähty tässä suhteessa väliinpuotoajina, tehden yrittäjäsuhhteista työtä olosuhteissa, jotka todellisuudessa täyttävät työsuhteisen työn piirteet.

*No mehän olimme siitä kovin mielissämmme tietenkin, että tavallaan komissio tarttui tähän problematiikkaan ja on hyvin tunnistanut tavallaan tähän ilmiöön liittyvät ongelmat ja uhkatekijät, kun puhutaan kuitenkin EU:sta, on yhteismarkkina-alueella sen tyyppisiä sopimuksia, joissa ei synny tätä työoikeudellisten suhdetta. He (alustatyöntekijät) ovat tietysti vähän erilaisessa asemassa, kuin ne samalla alalla toimivat yrittäjät, jotka sitten käyttävät työsuhteista työvoimaa. Eli tää on myös kilpailun neutraliteetin problematiikka tietyssä mielessä ja silloin kun tuli tää direktiiviesitys niin olimme siitä tosiaan iloisia. (H3)*

Huoli työmarkkinoiden kilpailullisesta tilanteesta korostui STTK:n lisäksi myös Akavassa. H6:n mukaan työntekijöiden huono asema alustojen alaisuudessa aiheuttaa tilanteen, jossa työvoima muuttuu halvemmaksi, kun työnantajat eivät ole velvoitettuja maksamaan työsuhteeseen kuuluvia etuuksia ja vakuutuksia. Sääntelyä kehittämällä työmarkkinoita saataisiin sekä työntekijä- että työnantajaosapuolille reilummaksi, jonka vaikutukset olisivat eduksi myös koko yhteiskunnalle ja kansantaloudelle. Sääntelyn kehittäminen lisää työntekijöiden suojelua ja parantaa puolestaan alustatyötä tarjoavien yritysten mahdollisuuksia kilpailla reilusti rekrytoidessaan lisää työvoimaa.

*Nyt erotaan juuri näin, että kaikki nämä mitä tässä on nyt tätä lieveilmiötä ja mitä tämä muuta aiheuttaa, niin pidetään ihan yksin tärkeänä sitä työntekijöiden suojelua ja asian säätämistä, että on reilut pelisäännöt ja sekin ettei sitten tuo tähän kilpailuvääritymään ja yritysten kannalta, että sekin on tärkeää, että pysyy niin ne on myös meille hyvin tärkeä osa-alue. (H6)*

Aineiston perusteella alustatyödirektiiviin sisällettyyn työsuhdeolettamahan on keskusjärjestöissä suhtauduttu myönteisesti. Direktiiviehdotuksessa on avattu perusteellisesti alustatyöhön liittyviä haasteita, joihin direktiivin avulla pyritään puuttumaan. Ilmiön laajuus on aineiston perusteella tullut osittain yllätyksenä myös keskusjärjestöille, joka osaltaan kertoo ilmiön tuoreudesta ja

vakiintumattomuudesta. H3 huomauttaa, että direktiiviehdotuksen lopullinen muoto on yhä kesken, joka pitää sen vaikutuspiirissä olevat tahot varpaillaan mahdollisten muutosten varalle.

*Tietysti ensivaikutelma oli, kun itse sen luin niin että OK, että tällöinen työsuhteolettama systeemi, että mielenkiintoista että olihan siinä paljon sellaisia elementtejä ehkä mitä ei osannut odottaakaan, mutta tässä voi sanoa, että pääasiallisesti oltiin tosi tyytyväisiä ja niinhän se yleensä on näissä EU-hankkeissa, että käytännössä se komission ehdotus on tietynlainen pohja ja kaikki on henkisesti valmistautunut siihen, että se ei sellaisena tule pysymään. (H3)*

Alustatyödirektiivistä on annettu Euroopan unionin tasolla lausunnot Euroopan komission, Euroopan neuvoston ja Euroopan parlamentin toimesta. Direktiiviehdotuksen sisältö voi muuttua vielä merkittävästi riippuen siitä, miten direktiiviehdotus tullaan lopullisesti muotoilemaan. Mielenkiintoisen asetelman tuo alustatyötä koskevan sääntelyn rajaaminen alustoilla tapahtuvaan työhön sen sijaan, että alustatyötä säänneltäisiin toimialojen perusteella. Direktiiviehdotuksen lopullisella rajauksella on merkitystä sille, miten kansallista sääntelyä tullaan muokkaamaan.

Alustatyödirektiivin selkeimpänä vahvuutena nähdään sen työntekijälähtöinen näkökulma. Direktiiviehdotuksella pyritään asettamaan työnsuorittajille vankempi asema työmarkkinoilla nostamalla työnantajien vastuita, käytännössä lisäämällä työnantajille kuuluvia kustannuksia myös alustatyötä tarjoavien yritysten piiriin. Kuten H3 toteaa, työntekijälähtöinen näkökulma direktiiviehdotuksessa on omiaan aiheuttamaan haasteita trilogiavaiheessa käytäville keskusteluille direktiivin lopullisesta muodosta.

*Eli parlamentin ja neuvoston omat ajattelut niin yleensä aika vahvastikin voi muokata sitä. niin se oli jotenkin niin uusi, tuore lähestymistapa tähän problematiikkaan, että melkein jo tiesi, että tästä ei tule kauhean helppoa, koska se oli hyvin tällöinen työntekijämyönteinen ja työntekijäystävällinen paketti. (H3)*

Euroopan neuvoston ja Euroopan parlamentin direktiiviehdotukseen liittyvien kommenttien erona on alustatyötä suorittavien asema alustatyön tarjoajaan nähden. Lausuntokierroksilla annetut esitykset alustatyödirektiivin lopullisesta muodosta ovat omiaan aiheuttamaan epävarmuutta alustatyön tulevaisuuden näkymille. Haastateltavien mukaan Euroopan neuvoston ja parlamentin lausunnot ovat sisällöltään niin erilaisia, että kompromissin löytyminen voidaan nähdä haasteellisena. Alustatyödirektiiviä koskevissa esityksissä direktiivillä pyritään kattamaan alustatyön kaikki työnteonmuodot kokonaisuutena, mutta haastateltavien mukaan Suomessa ei ole perinteisesti ollut ajattelua alustakohtaisesta sääntelystä, vaan sääntely keskittyy kattamaan kaikki työnteon muodot.

*Tässä on tietysti se haaste, että nyt kun parlamentti ja neuvosto on ottanut vähän erilaiset lähestymistavat ja nyt on sitten tietysti vaikea arvioida, että mikä se mahdollinen kompromissi voisi olla, kun ne lähestymistavat on nyt aika erilaiset. Eli jos olisi miettinyt suoraan suhteessa komissioon esitykseen, niin kyllähän se tietysti olisi aiheuttanut vähän semmoista jumbppaa mieltä sitä, että kun se kuitenkin on kohdistettu vain yksin työnantajatyypin työntekijöihin eli alustat työhön ja meillä Suomessa ei ole tän tyyppistä ajattelua, niin kyllä siinä varmaan olisi jouduttu pohtimaan sitä, että miten tämä meidän yleinen lähestymistapa ja sitten tämmöinen sektorikohtainen lähestymistapa on nivottavissa yhteen. (H3)*

Euroopan neuvoston esityksessä alustatyön työoikeudellista luonnetta arvioidaan työsuhdeolettaman mukaisen kriteeristön, eli työsuhteen tunnusmerkkien perusteella. Euroopan parlamentti ei esityksessään lähesty alustatyötä ja työsuhdeolettamaa sen kriteeristön kautta, vaan työsuhdeolettama olisi voimassa automaattisesti. Parlamentin esityksessä kriteeristöä käytettäisiin työsuhteen kumoamisen työkaluna. Kuten H3 toteaa, että neuvoston ja parlamentin lähestymistavat työsuhdeolettamaan eroavat toisistaan merkittävästi.

*No neuvostolla lähtee tavallaan siitä ajattelusta, mikä komissiollakin on, eli tiettyjen kriteerien täytyessä se alustalla oleva henkilö on työntekijän asemassa. No sitten taas parlamentti lähtee siitä, että tää olettama on automaattinen eli kaikki ovat työntekijöitä. Siellä ei ole mitään kriteereitä ja ne kriteerit otetaan käyttöön siinä vaiheessa, sitten kun aletaan pohtia, että pitäisikö se olettama kumota. Eli siellä tavallaan olettamaa käytetään eri kohdassa ikään kuin sitä oikeussuhteen oikeudellista arviointia.*

*Eli parlamentin lähestymistapa on sellainen, että se tuo suoraan kaikki ja sitten se on ikään kuin alustan tehtävänä lähteä pohtimaan, että ketkä siellä ei ole työntekijä asemassa ja sitten taas neuvoston puolella niin niin tämmöistä tilannetta ei voi tulla vaan tietyt kriteerit. Aina sen työntekijän työ luo tavallaan sen työsuhteaseman. (H3)*

Parlamentin ja neuvoston esitysten väliset eroavaisuudet muodostavat mielenkiintoisen asetelman. Komission alkuperäisen esityksen mukaisesti myös neuvoston esitys lähestyy alustatyön oikeudellisen asetelman arviointia työsuhdeolettamaa määrittävien kriteerien kautta. Molemmissa esityksissä todistustaakka on osoitettu suoraan työnantajan vastuulle. Parlamentin esitys puolestaan määrittää alustatyön automaattisesti työsuhteiseksi työksi, jolloin todistustaakka voi tarvittaessa kääntyä työnantajalta työntekijälle, jos työntekijä arvioi alustatyön tapahtuvan yrittäjäsuhhteessa tai haluaa muuten toimia työsuhteen sijaan yrittäjäsuhhteessa. H3:n ja H4:n huomauttavat, että direktiivin lopullista muotoa ratkaistaessa kysymykset todistustaakasta ja työsuhdeolettaman käytöstä ovat keskeisessä asemassa.

*No parlamentilla on ollut käännetty todistustaakka, mutta kun se funktio on vähän eri siinä. Että tavallaan, kun siinä parlamentin ajattelussa se syntyy suoraan ja sitten jos se yrittäjä lähtee siitä sitten tai se alusta lähtee siitä sitten hakemaan sitä muutosta. Toki siinä mallissa on mahdollista, että se työntekijäpuolikin voi siinä reagoida niin siinä tilanteessa sitten se kääntyy se todistustaakka. (H3)*

*Siihen rajapintaan mihin sitä haettiin, että tää helpottuisi sitten sen työntekijän ja yrittäjän välimaastossa, jos siellä on se rajanveto, että se kokonaisharkinnan kautta ratkaistaan niin toivomme tietenkin, mutta se nyt sitten jää siltä osin just nähtäväksi, että mihin se menee. Mutta me suhtaudutaan nimenomaan tähän hankkeeseen positiivisesti ja olisi hyvä, että se saataisiin maaliin, että se meidän yleisnäkemyksemme siitä, että saataisiin tätä sääntelyä, niin olisi tärkeää. Mutta sitten tässä on just tää ongelma, että se voi se koko homma kaatua. (H4)*

Aineiston perusteella voidaan huomata, että alustatyötä koskevaa sääntelyä muuttaessa nousee huoli liian kunnianhimoisista työntekijän etujen kasvattamisesta, joka voi kaataa koko sääntelyn muutosta edistävän hankkeen. Haastateltavista H4 painottikin, että muutoksia ajettaessa olisi hyvä pitää vaatimukset maltillisimpina, jotta kompromissien ja sovun löytäminen on todennäköisempää.

*Niin se on oikeastaan se meidän näkemys, että me toivottaisiin, että tää saataisiin maaliin ja me saataisiin sitä sääntelyä. Mutta sitten kun mennään liian kunnianhimoiseksi, se vaaditaan liikaa, niin sitten se voi pussittaa koko homma, että meillä on enemmän tällöinen näkemys siltä osin. (H4)*

Taksiliitto (H5) arvioi, että alustatyödirektiivi parantaisi entisestään taksialan yrittäjien toimintaa sekä toisaalta myös palvelujen laatua. Algoritmijohtamisen läpinäkyvyyttä lisäämällä olisi haastateltavan mukaan positiivisia vaikutuksia taksialan yrittäjien työnteolle, jotka hyödyntävät alustoja asiakkaiden saamiseksi. Alustojen käyttäjille asetetut maineprofiilit ja niiden pisteytys asiakaspalautteiden ja työsuoritusten avulla on voinut vaikuttaa sekä positiivisesti että negatiivisesti taksialan yrittäjien menestymiseen. Algoritmien logiikan selkeyttäminen taksialan yrittäjille asettaisi reilummat olosuhteet toiminnalle tulevaisuudessa. H5 muistutti haastattelussa lisäksi siitä, että algoritmien hyödyntämisessä osa vastuusta on siirretty työnantajalta asiakkaan kontrolle, joten myös asiakkaat hyötyisivät algoritmijohtamisen läpinäkyvyyden lisäämisestä. Kun asiakkaat tunnistavat heidän palautteen vaikutuksen työnsuorittajiin, pystyvät he arvioimaan aikaisempaa paremmin, millaista palautetta tulisi kussakin tilanteessa työnsuorittajalle antaa.

*Sehän hyödyttäisi sekä sitä kuljettajaa että sitä taksiryöstä, että sitä välitysyhtiötä. Ja jos ajatellaan sitä palvelun laatua laajemmin niin totta kai se edistää sitä. Mutta tokihan tuossa on aina sitten se, että kun noita käytetään, että ne pelisäännöt ovat tavallaan selkeät, että kaikki tietää, että miten se algoritmi sitten toimii ja että pitäisi lisätä sitä läpinäkyvyyttä. (H5)*

Haastateltavista H5 arvioi, että kokonaisharkinnalla ja alustatyödirektiivillä ei lähtökohtaisesti olisi työsuhteen oikeudellisen luonteen kannalta merkittävää vaikutusta taksialan tulevaisuuden kannalta. Taksialalla on jo pidemmän aikaan ollut tilanne, jossa taksien kuljettajat toimivat yrittäjäsuhteessa ja omistavat itse työvälineensä eli kuljetuksissa käytettävät autonsa. H5 mukaan on kuitenkin syytä

tarkkailla alustatyödirektiivin kehittymistä ja myös taksialan tulee varautua tarvittaessa työsuhteen oikeudellista luonnetta koskeviin uudelleen arviointeihin.

*Me lähinnä seurataan tilannetta, että kun ehkä tällä perinteisellä toimialalla tai toimijoilla on niin vakiintuneet mallit, että mikä katsotaan työsuhteeksi ja mikä sitten taas toimeksiantosuhteeksi. Verohallinto osaltansa on myös asettanut ne rajat, että kun se edellyttää tavallaan sitä, että se on taksiyrittäjä, joka sitten omistaa tai hallinnoi sitä kulkuneuvoa. Niin tavallaan ihan tästäkin näkökulmasta se on ehkä pysynyt staattisena tässä jo jonkin aikaa. Ehkä tässä nyt nimenomaan sitten seurailaan tulevaisuutta, mutta ala on kyllä kokenut paljon. (H5)*

H6:n näkemyksen mukaan tärkein alustatyön kehittämisen kohde on työehtosopimusten ulottaminen alustatyöhön. Työehtosopimusten myötä alustatyöntekijöiden peruspalkkioiden tasoa pystyttäisiin turvaamaan kattamaan työntekijöille riittävän minimin toimeentulolle. H6 arvioi, että alustatyödirektiivi tulee ohjaamaan tulevaisuuden sääntelyä, mutta keskeistä on lisäksi kansallisen sääntelyn kehittäminen edelleen direktiivin potentiaalisesta voimaantulosta huolimatta. Joka tapauksessa alustatyöntekijöiden neuvotteluaseman parantaminen nähdään Akavan erityisaloilla merkittävimpana kehityskohteena.

*Se työehtosopimusten laajentaminen on yksi tapa, jolla tätä tilannetta saa haltuun ja sitten tietenkin se, että minkälaisia aloitteita tulee näiden komission suuntaviivojen pohjalta EU-maissa. Eli nämä yritykset ovat useimmiten sellaisia, että ne on konserneja, jotka toimii eri maissa. Mä odotan, että mitä sitten nousee kaiken kaikkiaan näistä suuntaviivoista. Mä ajattelen, että tämä on yksi vaihtoehto muiden joukossa ja sitten tämä direktiivi, minkälaiseksi se tulee. Ja minkälaiseksi kansallinen lainsäädäntö sen kautta kehittyy? Minkälaisia askelia otetaan sitten direktiivin ulkopuolella? ... Mutta kyllä se on se palkkioita koskeva kysymys. Sen mä kyllä nostan ilman muuta ykköseksi ja se palkkiotaan liittyy sitten oikeastaan näihin muihinkin asioihin, joista näiden suuntaviivojen mukaan voitaisiin neuvotella. Kysymys nimenomaan on sitten se työstä tuleva korvaus, että kun ei ole neuvotteluasemaa. (H6)*

Erityisasiantuntuutta vaativaa alustatyöntekijöitä edustavan keskusjärjestö Akavan mielenkiinto tulevaisuudessa tulee keskittymään matalan kynnyksen oikeussuojakeinoihin. H4:n mukaan Akavassa pidetään lisäksi tärkeänä, että työntekijöitä pystytään suojelemaan lainsäädännön avulla. Alustatyödirektiivi toisi tarvittavaa lisäsuojaa alustatyötä suorittaville rajanvetotilanteisiin työnantajaansa nähden. Ratkaisevassa asemassa on kuitenkin se, missä muodossa alustatyödirektiivi tullaan hyväksymään käsittelyn päätyttyä. Lainsäädännön tuomat reunaehdot ja säännöt ovat työntekijän edun lisäksi työnantajan eduksi, sillä se tekee työvoiman kilpailusta reilumpaa jokaiselle osapuolelle, kun väärinkäytöksiä pystytään kitkemään paremmin jo ennakolta.

*No just ne oikeussuojakeinot. Se on meille tärkeä, jotta sitten se, että jos niitä rajanvetotilanteita on ja näin, niin ettei sitä väärin luokittelua tapahdu ja kyllä nimenomaan sitten pidetään tärkeänä, että siltä osin suhtautuminen on sama. Että katsotaan, tuleeko se*

*alustatyödirektiivi ja minkä sisältöisenä, mutta pidetään tärkeänä, että sitten kun EU-tasolta tulee se direktiivi, niin se implementoidaan meidän lainsäädäntöön. (H4)*

### 5.3 Algoritmijohtaminen alustoilla

Algoritmit koetaan aineiston perusteella organisaatioiden johtamisen välineeksi erityisesti työntekijöiden ohjauksen ja valvonnan osalta. Haastateltavat suhtautuvat algoritmeihin varauksella, mutta muistuttavat myös algoritmien olevan johtamisen keino siinä missä muutkin työn valvontaan ja johtamiseen käytettävät menetelmät. Lainsäädännöllisestä näkökulmasta algoritmeja ei ole vielä riittävällä tavalla tunnistettu, joten sääntelyn muutoksista seuraavat algoritmijohtamisen käytäntöjen muuttamisen vaikutuksia on vaikeaa tarkasti arvioida. Haastateltavien keskuudessa vallitsi kuitenkin yhteinen ajatus siitä, että algoritmijohtamiselle tarvitaan tarkempia pelisääntöjä, jotta työntekijöillä olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet tehdä työtä ja menestyä toimimallaan alustalla. H1 painottaa, että työnantajat ovat vastuussa siitä, miten algoritmeilla tehtävät päätökset vaikuttavat työntekijöiden suoriutumiseen ja työsuhteeseen.

*Niin algoritmit toki tässä alustatyössä mitä komissiokin on pyörittänyt näissä vaikutusarvioinnissa niin se on korvannut tällaista perinteistä esimiestyötä tai työntekemiseen liittyvää työtä ja miten allokoidaan työtehtäviä, miten niitä valvotaan ja miten arvioidaan. Mut se on yks tekninen menetelmä, joka ei sitten kuitenkaan vapauta siitä vastuusta, että kyllä työnantaja on vastuussa siitä, että mitä sähköisiä vempaimia se käyttää. Hän on se, jolla on vastuu, miten valvotaan ja arvioidaan, ja miten se vaikuttaa siihen oikeussuhteeseen. (H1)*

Aineiston perusteella esiin nousee huoli algoritmien väärinkäytöksistä aiheutuvaan epäoikeudenmukaiseen työnsuorittajien kohteluun. STTK:n edustajan mukaan työmarkkinoilla on työntekijöitä, joilla ei ole riittävää käsitystä siitä, miten heidän oma toimintansa tulee vaikuttamaan algoritmiperustaiseen päätöksentekoon. Suurimpana huolena on algoritmien antamat sanktiot työsuorituksista, joista asiakas on syystä tai toisesta antanut työnsuorittajalle negatiivisen palautteen. Perehdyttyään komission alustatyödirektiivistä annettuun ehdotukseen, H3:n mielestä työntekijöille tulisikin antaa tieto siitä, miten algoritmeja käytetään päätöksenteossa ja miten työntekijät voivat itse vaikuttaa päätöksentekoon ja mahdollisten virhearvioiden kumoamiseen.

*Jos pohditaan niitä algoritmin mahdollisuuksia ja mihin sitä on käytetty eli tietynlaiseen sanktiointiin ilman, että työntekijällä on ollut mitään käsitystä siitä, että mikä hänen toiminnassaan laukaisee ne algoritmit, joista perustaa sitten sanktiot eli käytännössä vaikka*



*esimerkiksi niin, että sulla on vaikka mennyt jonkun asian, mä puhun nyt ruokalajeista esimerkkinä, että oot toimittanut vähän liian hitaasti algoritmin mielestä jotakin. (H3)*

Palkansaajien keskusjärjestöjen lisäksi myös Taksiliitto on tunnistanut algoritmijohtamisen vaikutukset alustatyöhön sekä taksialaan. Asiakaspalautteiden vaikutukset taksikuskiensa maineprofiileihin ja kuljetusten saamiseen jatkossa ovat algoritmijohtamisen keskiössä. Taksialalla kuskeja on laitettu työsuoritusten perusteella paremmuus järjestykseen saadun palautteen perusteella. Lisäksi suoritettujen työtehtävien määrä kerryttää maineprofiilin pisteytystä. Taksiliitto ei kuitenkaan näe asiakaspalautteella tapahtuvaa kuskiensa arvioimista ongelmalliseksi, kunhan pisteytykset ja päätöksenteko tapahtuu reilusti. Taksiliitolla lisäksi nähtiin, että kuskiensa välistä kilpailua maineprofiileista on ollut alalla jo pitkään, eikä alustatyö ja algoritmit ole pisteytysten näkökulmasta uusi asia.

*Tiedän kyllä yhtiöitä, että heillä on siis jo tällaista, puhutaan just tällaisesta viiden tähden tyyppisistä ratkaisuksista, että kyllä oikeastaan voi sanoa, että tällä alalla on ollut aika pitkäänkin. Kyllä siis se, että siellä saatu asiakaspalautte vaikuttaa ja tuolla on, tiedän että on yhtiöitä, joissa on vähän semmoisia priimaluokan kuskeja elikkä kun sä saat ihan riittävästi keikkaa. (H5)*

Aineiston perusteella algoritmijohtamiseen ja asiakaspalautteiden hyödyntämiseen alustatyön johtamisessa kaivataan kohtuullisuutta. H3:n mukaan on keskeistä ymmärtää asiakkaiden käyttäytymistä palautteenannon suhteen. Negatiivista asiakaspalautetta annetaan keskimäärin herkemmin, kuin positiivista palautetta, joka saattaa ajaa alustatyönsuorittajan epäreiluun asemaan. Asiakaspalautteen antamisessa keskiössä on myös alustojen sisäinen arkkitehtuuri, joka määrittää, kuinka helpoksi asiakaspalautteen antaminen on käytännössä tehty. Arkkitehtuuria kehittämällä ja palautteiden vaikutusten avaamisella asiakkaille voitaisiin kannustaa kulttuuriin, jossa asiakaspalautteiden vaikutukset ymmärretään ja palautteen laatu vastaa paremmin todellisuutta työstä suoriutumisen näkökulmasta.

*Totta kai kaikki asiakaspalautte pitäisi olla aina tervetullutta, mutta tokihan sitten siinä on aina se, että yleensä se negatiivinen palaute annetaan yleensä huomattavasti herkemmin kuin sitten välttämättä se positiivinen palaute. Tokihan se riippuu ihan siitä sovelluksesta, että kuinka helpoksi se on sitten tehty se palautteen antaminen. Ja seurauksena on se, että sulle tarjotaan, vaikka vähemmän töitä niin se, että se työntekijä saisi tiedon tän tyyppisestä johtamisesta. Eli mistä seuraa mitään ja nythän tää direktiiviehdotus lähtee siitä, että tällaisen toiminnan pitää olla läpinäkyvää ja työntekijällä pitää olla aina mahdollisuus haastaa tän tyyppinen johtaminen oikean henkilön kanssa eli sieltä pitää löytyä sieltä alustalta sitten sellainen henkilö, joka vastaa siitä, että mitä se algoritmi siellä tekee. (H3)*

Työsopimuslain uudistamisen yhteydessä on tunnistettu algoritmijohtamisen käsite, joka ymmärretään johdon keinona käyttää direktio-oikeuttaan työntekijäänsä nähden.

Algoritmijohtamisen sisällyttäminen kansalliseen sääntelyyn edellyttää kuitenkin vielä alustatyödirektiivin voimaantulusta, jolloin se voi potentiaalisesti asettaa painetta kansallisen lainsäädännön kehittämiseksi myös algoritmijohtamisen käytöstä johtamisen välineenä kaikissa tunnistetuissa työnteon muodoissa.

*Muutos tonne työsopimuslakiin, niin siellähän puhutaan tästä algoritmijohtamisesta eli ikään kuin on tunnistettu se jo tässä meidän omassa kansallisessa sääntelyssä. Se, että nyt tähän perinteiseen johdon ja direktioin käsitteen sisään on tullut tällainen uusi tietynlainen keino tai väline hoitaa tätä työnantajan direktiota ja valvontaa. (H5)*

H3:n mukaan algoritmijohtaminen ja siitä koituvat vaikutukset eivät näy vielä kovinkaan vahvasti Akavan piirissä toimivien työntekijöiden arjessa. Sähköiset seurantajärjestelmät ovat tuttu ilmiö jo monen vuoden ajalta, mutta algoritmeista aiheutuvista potentiaalisista lieveilmiöistä nouseva huoli on otettu jo Akavassa vakavasti. Epäoikeudenmukaisen päätöksenteon ja työntekijöiden epäoikeudenmukaisen kohtelun lisäksi algoritmien nähdään murentavan myös perinteisiä organisaation yhteisöllisiä ja kulttuurisia rakenteita. Yksilöiden nähdään kaipaavan työssään yhteisöllisyyttä kollegojen ja muiden ihmiskontaktien kautta, jotka jäävät alustoilla paitsioon

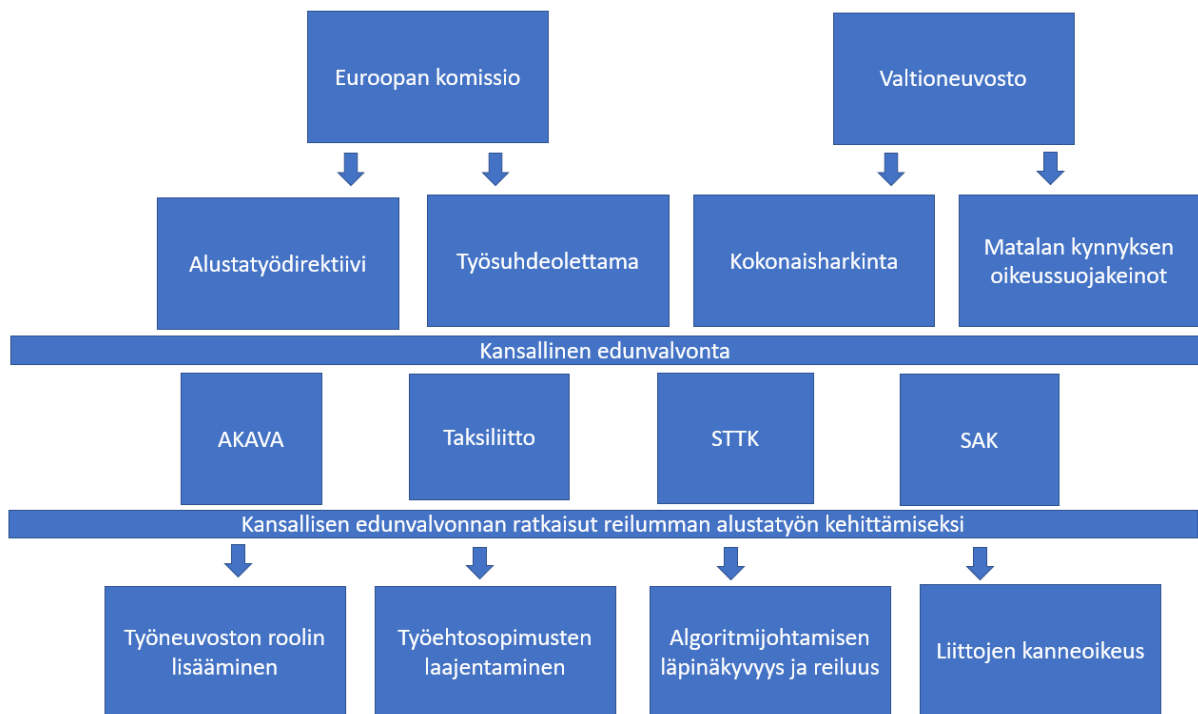
*Algoritmijohtaminen sinällään tuskin on meidän aloilla on se pääasiallinen keino nyt ainakaan millä tätä tehdään, mutta toki meillä on jo sähköisiä työajan seurantajärjestelmiä. ... Kyllähän me niistä samoista riskeistä ollaan huolissaan. Ja yleisesti algoritmeista organisaatiossa, kyllähän ihmiset yleensä sitten sitä työyhteisöä kaipaavat. Yhteisöllisyyttä ja semmoista kulttuuria kyllä niin ei tää varmaan sitten sellaisena alustalla tule esiin. (H3)*

Algoritmijohtamisesta aiheutuvia ongelmia ei ole tunnistettu yhtä vahvasti korkeaa asiantuntijuutta vaativissa työtehtävissä asiakaspalautteen ja maineprofiilien osalta. Sen sijaan asiantuntijatyötä suorittavat henkilöt kaipaavat ihmiskontaktia ja yhteisöllisyyttä alustatyössä, jota ei kuitenkaan ole saatavilla perinteisen työn tapaan, kun organisaatio toimii täysin alustalla ilman lähiesihenkilöä. H5:n mukaan yhteisöllisyys jää alustoilla yksilöiden harteille, joka on omiaan lisäämään yhteisten etätyötilojen suosiota tulevaisuudessa. Yleisten toimitilojen käyttö etätyössä on lisääntynyt ja alustatyön yleistyessä sen voidaan nähdä lisääntyvän edelleen.

*Niin ihan tasan kaivataan myös ihmiskontaktia ja sitä yhteisöllisyyttä. Mitä sitten eri tavalla on silloin, jos sulla on edes lähijohtajana ihminen tai sitten on niitä työkavereita. Ihan varmasti siinä vaiheessa sitten lisääntyy kovasti se, että ihmiset sitten menee varmaan johonkin yhteisiin paikkoihin sitä työtä tekemään. Kyllä varmaan tällaiset yhteiset tilat, samalla tavalla kuin jos miettii yhteisiä etätyöpaikkoja ovat lisääntyneet, niin voisinkin kuvitella että voihan tämäkin olla ihan sitten yleinen suunta näiden alustojen myötä. (H5)*

## 5.4 Alustatyön tulevaisuuden näkymät – yhteenveto

Tutkimuksen tulosten ymmärtämiseksi on syytä katsoa haastatteluista esiin nousseiden toimenpide-ehdotusten asettumista alustatyön sääntelyn kehittämisen kontekstiin. Valtioneuvoston ja Euroopan komission johtavat roolit alustatyön sääntelyssä asettavat raamit kansallisten edunvalvojien antamille kannoille. Kansallisen edunvalvonnan tasoa tässä tutkimuksessa edustavat Akava, Taksiliitto, STTK ja SAK. Lainsäätäjien roolia toimittavien Euroopan komission ja Suomessa Valtioneuvoston aloittamat hankkeet sekä työmarkkinan edunvalvontaa suorittavien tahojen antamat kannat alustatyön kehittämiseksi on esitetty yhteenvetoa kuvaavassa kuviossa 5.



Kuvio 5: Yhteenveto aineiston tuloksista

Lopputuloksena aineistosta on saatu aikaiseksi kokonaisuus, joka pyrkii havainnollistamaan alustatyön sääntelyä koskevien hankkeiden ja edunvalvonnallisten toimijoiden kantojen välisiä suhteita. Kuvion avulla on nähtävissä, mihin osa-alueisiin alustatyön ilmiön kehittämisessä on syytä kiinnittää tulevaisuudessa huomiota. Esitetyt tekijät tulevat tutkimuksen perusteella vaikuttamaan alustatyötä suorittavien sekä alustatyötä välittävien organisaatioiden toimintaan. Huomion arvoista on, että kuviossa esitetyt lainsäädännölliset hankkeet ja edunvalvonnalliset toimijoiden kannat koskevat kaikkia alustatyön muotoja.

# 6 PÄÄTELMÄT

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ymmärrystä alustatyön vaikutuksista suomalaisiin työmarkkinoihin ja sitä koskevaan edunvalvontaan alustatyöhön sidottujen lainsäädännöllisten uudistusten kontekstissa. Tutkimus on lähestynyt ongelmaa tarkastelemalla sitä valtion lainvalmistelijoiden sekä työntekijöiden edunvalvonnallisten edustajien näkökulmasta, asettaen tutkimuskysymyksen: *Miten eri alustatyön muodot näkyvät suomalaisilla työmarkkinoilla?* Teoreettisena viitekehyksenä on käytetty alustatyötä käsittelevää kansainvälistä tutkimusta alustatyön ilmiön moninaisuuden tunnistamiseksi ja hyödynnetty erityisesti Schorin & Vallasin (2020) alustatyön suoritusmuotojen ilmenemistyyppien mallia. Lisäksi tutkimuksen teoreettisessa viitekehyksessä on hyödynnetty alustatyön suhdetta perinteisiin henkilöstöjohtamisen teorioihin, kuten Dave Ulrichin (1997) henkilöstöjohtamisen nelikenttään. Teorian tueksi on hyödynnetty myös alustatyötä koskevien lainsäädännöllisten uudistusten eli kokonaisuarkinnon lisääminen työsopimuslakiin ja Euroopan komission alustatyödirektiiviehdotusta koskevia dokumentteja. Tässä luvussa käsittelemme näistä edellä mainituista näkökulmista, millainen ilmiö alustatyö on edunvalvonnan ja työmarkkinoiden kontekstissa ja kuinka lainsäädännön muutokset sekä edunvalvonnan tahot auttavat ymmärtämään ilmiön mahdollisuuksia ja toisaalta ongelmallisuutta suomalaisilla työmarkkinoilla. Luvun lopussa esitetään tutkimusta koskevia rajoituksia sekä jatkokysymyksiä tulevaisuuden tutkimuksia silmällä pitäen.

Ensimmäisenä alakysymyksenä oli, *”Millaisia vaikutuksia alustatyö on tuonut Suomen työmarkkinoille?”* Kysymykseen vastattaessa on keskeistä tunnistaa, että alustatyön tuomat hyödyt ja ongelmat näyttäytyvät eri tavoin alustatyön tyyppien välillä. Kuten Schor & Vallas (2020) ovat esittäneet, alustatyön muodot vaihtelevat paikallisella ja globaalilla tasolla. Alustatyön eri muodot näkyvät myös Suomen työmarkkinoilla yhä enenevässä määrin ja kaikista eniten työoikeudellisia kysymyksiä on herättänyt paikallisesti suoritettavien fyysisten alustatyötehtäviä suorittavien työolot ja työsuhteen oikeudellinen luonne. Tällaisia työtehtäviä suorittavat esimerkiksi kuljetuspalveluita välittävien alustojen työntekijät. Alustatyön voidaan todeta vaikuttaneen Suomen työmarkkinoihin tarjoamalla ihmisille vaihtoehtoisen tavan tehdä työtä ja ansaita elantoa, tarjoten työnsuorittajalle vapautta ja joustavuutta perinteiseen työhön verrattuna. Alustatyön tarjoaman vapauden ja joustavuuden vastapainona on työn luonteesta koituvat epävarmuudet työnsuorittajien suuntaan. Jere Immosen (2023) mukaan alustatyön muodot vaikuttavat siihen, kuinka laajasti alustat tarjoavat

työnsuorittajille mahdollisuuden vaikuttaa itse työtehtävien tai asiakkaiden määrään. Työntekijöiden edunvalvonnan näkökulmasta voi siis olla merkitystä, minkälaisen alustan palveluksessa henkilöt työskentelevät.

Toisena tutkimuksen alakysymyksenä oli, *”Miten alustatyön eri muodot näyttäytyvät työntekijöiden edunvalvonnan näkökulmasta?”* Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että alustatyö nähdään yhä verrattain uutena ja vakiintumattomana ilmiönä, vaikkakin se on työnteonmuotona yleistynyt niin Suomessa kuin maailmallakin. (Eurofound 2022) Lisäksi tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että alustatyötä koskeva sääntely ei ole vielä edunvalvonnan näkökulmasta riittävällä tasolla. (Alasoini 2018) Lainsäädännön kehittämistä koskevat hankkeet näyttävät keskittyvän vahvimmin niille sektoreille, joista työoikeudelliset ongelmat ovat nousseet vahvimmin esille, erityisesti paikkasidonnaiseen, fyysisesti suoritettavaan alustatyöhön. Lainsäädännön muutosten avulla pyritään turvaamaan alustatyötä suorittavien työolot työmarkkinoilla, pyrkimyksenä tehdä alustatyöstä työnsuorittajille reilu ja houkutteleva vaihtoehto ansaita elantonsa. Tutkimuksen perusteella alustatyö ja siihen liittyvät erityispiirteet on huomioitu edunvalvonnassa myös niillä toimialoilla, joissa alustatyö ei ole vielä yleinen tai vakiintunut työnteon muoto. Edunvalvonnassa on myös nähtävissä eroja intresseissä siltä osin, millaisena alustatyö on jäsenliittojen keskuudessa koettu: suhtautuminen vaihtelee sen perusteella, kuinka paljon positiivisia tai negatiivisia piirteitä alustatyö on työmarkkinoilla nostanut esille. Alustatyö nähdään kuitenkin jokaisen edunvalvonnallisen toimijan keskuudessa työn reiluuden näkökulmasta haasteellisena ilmiönä. Sääntelyn kehittämiseen suhtaudutaan kaikin puolin myönteisesti, vaikkakin nykyistä kehitystä ei vielä pidetä riittävänä keinona työolojen parantamiseksi. Alustatyödirektiivin lopullinen muoto voi olla ratkaisevassa asemassa alustatyönteon tulevaisuuden kannalta. Huomion arvoista on, että direktiivin voimaantulosta, saati lopputuloksesta ei ole vielä takuita.

Kolmantena tutkimuksen alakysymyksenä oli: *”Miten alustatyötä koskevan lainsäädännön muutokset tulevat vaikuttamaan alustatyötä suorittavien henkilöiden toimintaan?”* Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että edunvalvontaa suorittavat organisaatiot toivoisivat sääntelyn muutosten lisäksi työntekijälle edullisempia menetelmiä työoikeudellisten kysymysten ratkaisemiseksi. Matalan kynnyksen oikeussuojakeinot ja työehtosopimusten laajentaminen alustatyötä tekevien henkilöiden piiriin olisivat ratkaisuja, joilla työntekijöiden työoikeudellinen asema pystyttäisiin turvaamaan ennaltaehkäisevästi. Alustatyön tarkastelussa painottui työntekijöiden heikot lähtökohdat riitauttaa työnantajansa tekemiä päätöksiä, esimerkiksi virheellisesti solmitusta työsuhteen luonteesta. Työneuvoston roolia kasvattamalla sekä

ammattiliittojen kanneoikeudella työntekijöillä olisi paremmat lähtökohdat tulla kuulluiksi, kun oikeudellinen menettely olisi siirretty matalammalle tasolle ja ammattiliiton tuki olisi saatavilla. On kuitenkin syytä huomata, että lainsäädännöllisten muutosten vaikutuksia on tämän tutkimuksen teon hetkellä haastavaa arvioida. Kokonaisuutena astui voimaan työsopimuslaissa 1.7.2023. Alustatyödirektiivi on puolestaan yhä valmisteluvaiheessa, eikä ole takuita, millaisessa muodossa direktiivi astuu lopulta voimaan – jos lopullisesta muodosta päästään ylipäänsä sopuun. Joka tapauksessa alustatyön tulevaisuus näyttäytyy nopeasti kehittyvänä ilmiönä, johon pyritään löytämään sekä työntekijälle että työnantajalle edullinen ratkaisu.

Tutkimuksessa selvitettiin lisäksi algoritmijohtamisen vaikutuksia alustatyöhön. Ilmiöstä tekee mielenkiintoiseksi sen, että algoritmijohtaminen on korvannut perinteisiä henkilöstöjohtamisen malleja. Henkilöstöjohtaminen on perinteisesti keskittynyt jokaisen organisaation omaksi osaluokaksi, jossa johtaminen tapahtuu pääsääntöisesti lähiesihenkilön ja työnsuorittajan välisessä kommunikaatiossa. Kornbergin ym. (2017) mukaan henkilöstöjohtaminen on alustatyön kontekstissa siirtynyt alustan käyttäjien väliseksi sosiaaliteknologiseksi prosessiksi. Alustan käyttäjien yhdessä muodostamat prosessit näyttäytyvät vaihtoehtoisena keinona suorittaa organisaatioille ominaisia henkilöstöjohtamisen käytäntöjä. (Viitala 2021) Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että algoritmijohtaminen on tekninen johtamisen väline siinä missä muutkin, mutta sen avulla tehtävä päätöksenteko on omiaan aiheuttamaan epäoikeudenmukaisuuden tunnetta edunvalvonnan näkökulmasta. Taustalla on algoritmien muodostamat maineprofiilit, jotka määrittävät työntekijöiden menestymisen alustoilla. (Dunn ym. 2022) Alustatyödirektiivi muuttaisi algoritmijohtamista läpinäkyvämmäksi, jolloin työnsuorittavien ymmärrys päätöksenteosta vahvistuisi. Muutos toisi työnantajalle lisää vastuuta ja kustannuksia. Tässä tutkimuksessa esitetyt lainsäädännölliset muutokset tukisivat suuntaa, jossa työnantajien on toivottu ottavan lisää vastuuta työntekijöiden edustajina ja muutosjohtamisen edistäjinä (Anwar ym. 2022).

Tämä tutkimus jättää paljon kysymyksiä ilmiölle, joihin toivottavasti saadaan vastauksia jatkotutkimuksien muodossa jo lähitulevaisuudessa. Erittäin mielenkiintoinen tutkimuksen aihe koskisi henkilöstöjohtamisen ja algoritmijohtamisen välistä suhdetta työnantajan näkökulmasta. Aiemmissa tutkimuksissa on huomattu, että alustojen henkilöstöjohtamisen prosessit tapahtuvat käyttäjien vuorovaikutuksessa. (Anwar ym. 2021) Olisikin mielenkiintoista uppoutua algoritmeilla tapahtuvaan päätöksenteon logiikoihin ja ymmärtämään, mitä alustatyö ja algoritmijohtaminen merkitsee henkilöstöjohtamisen kannalta. Tämän tutkimuksen avulla on osoitettu, että työläisäädännön muutokset kansallisella ja kansainvälisellä tasolla ovat potentiaalisia muuttamaan

alustatyötä. Alustatyötä välittävien organisaatioiden tulevaisuuden näkymät ovat siis erittäin mielenkiintoinen tutkimuksen osa-alue.

Mielenkiintoinen jatkotutkimuksen aihe olisi myös tarkastella alustatyötä koskevien lainsäädännöllisten muutosten vaikutusta alustatyötä välittävien organisaatioiden toimintaan esimerkiksi tapaustutkimuksena. Tässä tutkimuksessa on osoitettu, että sääntelyä muuttamalla arvioidaan olevan vaikutuksia työmarkkinoiden kehittymiseen, mutta vaikutusarviointi tulee ajankohtaiseksi vasta muutaman vuoden kuluttua. Edunvalvonnallisen näkökulman lisäksi alustatyötä välittävien organisaatioiden tulevaisuus on murroksessa, joten tutkimuksille olisi erityistä tarvetta.

Tämä tutkimus lähestyi tutkittavaa ilmiötä monitahoisesta aineistosta, mutta tutkimuksessa on silti tunnistettavissa rajoituksia. Tästä tutkimuksesta ovat aineiston osalta jääneet ulkopuolelle sekä yksittäiset työntekijät että työnantajapuolta edustavat alustatyötä välittävät yritykset. Tämän tutkimuksen tulokset edustavat valtion ja työntekijöiden edunvalvonnan asiantuntijoiden subjektiivisia näkemyksiä, jotka voivat erota tutkimuksen aineiston ulkopuolelle jäävien tahojen näkemyksistä. Haastateltavien kannoista on havaittavissa heidän edustamiensa tahojen intressit. Tästä johtuen tutkimus ei anna täysin aukotonta kuvaa alustatyöstä ilmiönä. Lisäksi on syytä todeta, että tutkimuksen sisältö saattaa olla osittain vanhentunutta tutkimuksen julkaisun hetkellä ilmiön jatkuvan kehittymisen vuoksi.

Myös tutkimuksen metodiset valinnat vaikuttivat tulosten muodostumiseen. Alustatyön tutkiminen teoriaohjaavasti alustojen, henkilöstöjohtamisen ja työlänsäädännön viitekehyksestä asettaa raamit tuloksille. Lisäksi valinta tehdä tutkielma kvalitatiivisena haastattelututkimuksena rajoitti osaltaan tutkijan mahdollisuuksia. Tutkimuksen suorittaminen esimerkiksi kvantitatiivisesti alustatyötä tekeville suunnatulla kyselytutkimuksena olisi varmasti muuttanut osittain tutkimuksen lopputulosta, kun alustatyötä tekevät olisivat saaneet äänensä kuuluviin sekä edunvalvonnan että työnantajapuolen toiminnasta. Lopulta voi kuitenkin todeta, että tutkimuksen tavoitteeseen lisätä ymmärrystä alustatyön ilmenemismuodoista työmarkkinoiden edunvalvonnan kontekstissa onnistuttiin.

Tämän Pro Gradun perusteella voidaan väittää, että alustatyön määrä tulee muiden Euroopan maiden tavoin Suomessakin kasvamaan ja löytämään tiensä yhä useammalle alalle. Valtiolliset ja edunvalvonnalliset toimijat pyrkivät pitämään huolen, että alustatyö pysyy mahdollisimman reiluna

sen suorittajille, oli kyse sitten mistä tahansa alustatyön teon tavasta. Ihanteellisessa tilanteessa lopputuloksesta hyötyvät sekä työnsuorittajat että työn välittäjät. Työmarkkinoiden tulevaisuus näyttää alustatyön valossa mielenkiintoisena ja kehittyvänä ilmiönä.

## LÄHTEET

Alasoini T. (2017): *Joukkoistettu työ niche-innovaationa ... ja työsuhderegiimin murtajana? Monitasomalliin perustuva analyysi*. Työelämän tutkimus 15 (3). 266-280.

Alasoini T. (2017): *10 vinkkiä hyvään alustatalouden työhön*. Talous ja yhteiskunta 3/2017 (28-32).

Alasoini T. Immonen J. Käsälä M. Seppänen L. (2022): *Näkökulmia alustatyön reiluuteen. Reiluuden mallit alustatyössä -hankkeen loppuraportti*. Työterveyslaitos. Tampere: Punamusta Oy

Anttila S. (2020): *Ammattiyhdistysliike alustatalouden aikakaudella - Teoriaohjaava sisällönanalyysi palkansaaajien keskusjärjestöjen ulostuloista alustatalouteen liittyen*. Jyväskylän yliopisto.

Anwar A. Hussain A. Bukhari S.A.H. (2021): *Digital Platform and HR Professionals: A Review Paper*. Journal of Applied Research and Multidisciplinary Studies, 2(1), 01–17.

Bucher E. Grünwald E. Schou P.K. Waldkirch M (2021): *Controlled by the algorithm, coached by the crowd – how HRM activities take shape on digital work platforms in the gig economy*. The International Journal of Human Resource Management. 32:12 2643-2682

Dunn, M., Munoz I., Michaels, E. Sawyer, S. (2022): *Platform-mediated Markets, Online Freelance Workers and Deconstructed Identities*. Proc. ACM Hum.-Comput. Interact, 6, CSCW2, Article 367 (November 2022)

Duggan J, Sherman U, Carbery R, McDonnell A. *Algorithmic management and appwork in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM*. Human Resource Management Journal. 2020; 30:114–132.

Eurofound (2022): *Platform work*. Haettu osoitteesta:  
<https://www.eurofound.europa.eu/topic/platform-work>

Euroopan komissio (2021): *Ehdotus: EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI työolojen parantamisesta alustatyössä*. COM (2021): 762 final.

Eurooppa-neuvosto (2022): *Alustatyötä koskevat EU:n säännöt*. Haettu osoitteesta:  
<https://www.consilium.europa.eu/fi/policies/platform-work-eu/>



- Fuller F. Smith V. (1991): *Consumers' Reports: Management by Customers in a Changing Economy*. Work, employment and society, 1991, Vol.5 (1), p.1-16
- Gawer, A. (2014) *Bridging Differing Perspectives on Technological Platforms: Toward an Integrative Framework*, Research Policy. (43:7), 1239-1249.
- Graham, M. Hjorth, I. Lehdonvirta, V. Wood A. (2019): *Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy*. Work, Employment, Society. 33. 56-77.
- Hagiu, A., Wright, J. (2015): *Multi-Sided Platforms*. International Journal of Industrial Organization, (43:C), 162-174.
- Heiland, H. (2022): *Neither timeless, nor placeless: Control of food delivery gig work via place-based working time regimes*. Human Relations, 75(9), pp. 1824–1848
- Heinrich, D. Schramm, F. (2022): *New perspective on platform work - internal crowdworking as an instrument to facilitate strategic human resources management*. International Journal of Work Innovation, 3(1), pp. 48–68.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita* (15. painos). Helsinki, Tammi.
- Hossain, M. & Kauranen, I. (2014): *Crowdsourcing: a comprehensive literature review*. Strategic Outsourcing 8 (1), 2–22.
- Huang, H. (2021): *Algorithmic management in food-delivery platform economy in China*. New Technology, Work and Employment, 38(2), pp. 185–205
- Hänninen, M. Smedlund, A. (2019): *On retail digital platforms suppliers have to become responsive customer service organizations*. Strategy & leadership, 2019, Vol.47 (1), 37-43
- Hänninen, M. Smedlund, A. Mitronen: (2017): *Digitalization in retailing: multi-sided platforms as drivers of industry transformation*. Baltic Journal of Management, 2018, Vol.13 (2), p.152-168
- Immonen, J. (2023): *HRM models of online labor platforms: Strategies of market and corporate logics*. Front. Sociol. 7:980301.
- Jarrahi, M. H. Newlands, G. Lee, M.K. Wolf Christine, T. Kinder, E. and Sutherland, W. (2021): *Algorithmic management in a work context*. Big Data & Society. Volume 8, Issue 2, July 2021. SAGE Publications.
- Jarrahi, M. H. Sutherland, W. (2019): *Algorithmic Management and Algorithmic Competencies: Understanding and Appropriating Algorithms in Gig Work*. Information in Contemporary Society. International Conference on Information. Washington, DC, USA, Cham, Switzerland: Springer, March 31–April 3, 578–589.
- Karhula, P. (2022): *Alustatalouden työntekijöiden työoikeudellinen asema*. Pro Gradu -tutkielma. Oikeustieteiden laitos. Itä-Suomen yliopisto

- Keegan, A. Meijerink, J. (2019): *Conceptualizing human resource management in the gig economy. Toward a platform ecosystem perspective*. Journal of Managerial Psychology Vol. 34 No. 4, 2019 214-232.
- Kellogg, K. C. Valentine, M. A. Christin, A. (2020). *Algorithms at work: The new contested terrain of control*. Academy of Management Annals, 14(1), 366–410.
- Kenney M. Rouvinen P. Zysman J. (2019): *Employment, Work, and Value Creation in the Era of Digital Platforms*. Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era, 2019, 13-30
- Koponen, J. (2019): *Alustatalous ja uudet liiketoimintamallit: kuinka muodonmuutos tehdään*. Helsinki: Alma Talent
- Kornberg, M. Mouritsen, J. Pflueger, D. (2017): *Evaluative infrastructures: Accounting for platform organization*. Accounting, Organizations and Society 60 (2017) 79-95
- Kovalainen A. Vallas S. Poutanen S. (2019): *Theorizing Work in the Contemporary Platform Economy*. Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era. (2019) 31-55
- Kusk, K. Bossen, C. (2022): *Working with Wolt: An Ethnographic Study of Lenient Algorithmic Management on a Food Delivery Platform*. In PACM on Human Computer Interaction, Vol. 6, No. GROUP, Article 4, January 2022. ACM, New York, NY, USA. 22 pages
- Kässi O. Lehdonvirta V. (2016): *Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research*. Technological Forecasting and Social Change Volume 137, December 2018, 241-248
- Lehdonvirta V. (2017): *Flexibility in the gig economy: managing time on three online piecework platforms*. New Technology, Work and Employment 33:1. John Wiley and Sons Ltd. 2018. 13-29.
- Lepänjuuri, K. Wishart, R. Cornick, P. (2018): *The Characteristics of Those in the Gig Economy*. London: BEIS
- Li, X. Tan, A.J.H. Wang, X. Yuen, K.F. (2023): *Investigating gig workers' commitment to crowdsourced logistics platforms: Fair employment and social exchange perspectives*. Technology in Society, 74, 102311
- Lin, X. Lei, M. Wang, X. (2023): *How Platform Economic Dependence Leads to Long Working Time: The Role of Work Pressure and Platform HRM Practices*. Sustainability 2023, 15, 12634
- McDonnell A. Carbery R. Burgess J. Sherman U. (2021): *Technologically mediated human resource management in the gig economy*. The International Journal of Human Resource Management 2021 Vol. 32 3995-4015
- Munoz, I. Dunn, M. Sawyer, S. Michaels, E. (2022): *Platform-mediated Markets, Online Freelance Workers and Deconstructed Identities*. Proc. ACM Hum.-Comput. Interact, 6, CSCW2, Article 367 (November 2022)

- Munoz, I. Sawyer, S. Dunn, M. (2022): *New futures of work or continued marginalization? The rise of online freelance work and digital platforms*. In 2022 Symposium on Human-Computer Interaction for Work (CHIWORK '22), June 08, 09, 2022, Durham, NH, USA. ACM, New York, NY, USA, 7 pages
- Orhan, M.A. Khelladi, I. Castellano, S.Singh, S. (2022): *Work experience on algorithm-based platforms: The bright and dark sides of turking*.
- Purcell, C. Brook, P. (2022): *At Least I'm My Own Boss! Explaining Consent, Coercion and Resistance in Platform Work*. *Work, Employment and Society* 2022, Vol. 36(3) 391–40
- Schein, E. (1987). *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen*. Espoo: Weilin+Gröös.
- Schor J. Vallas S. (2020): *What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy*. *Annual Review Sociology* 2020, 46:273–94.
- Smedlund, A. Faghankhani H. (2015): *Platform Orchestration for Efficiency, Development and Innovation*. Hawaii International Conference on System Sciences, 2015, Vol.2015-, p.1380-1388
- Sundararajan, A. (2016): *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Ulrich D. (1997): *Human Resource Champions. The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School. Boston, Massachusetts.
- Valli, R. & Aarnos, E. (2018): *Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5. uudistettu painos.). PS-kustannus.
- Valtioneuvosto (2019): *Pääministeri Sanna Marinin Hallitusohjelma: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta*. Valtioneuvoston hallintoyksikkö. Helsinki.
- Wiener, M. Cram, W. A. Benlian, A. (2023): *Algorithmic control and gig workers: a legitimacy perspective of Uber drivers*. *European Journal of Information Systems*, 32:3, 485-507

## MUUT LÄHTEET

Akavan verkkosivut (haettu keväällä 2023): <https://akava.fi/>

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) verkkosivut (haettu keväällä 2023): <https://www.sak.fi/me-olemme-sak>

Suomen Teknisten Toimihenkilöiden Keskusjärjestö (STTK) verkkosivut (haettu keväällä 2023): <https://www.sttk.fi/keita-olemme/>

Taksiliiton verkkosivut (haettu keväällä 2023): <https://www.taksiliitto.fi/>

Tilastokeskus (2017): Työvoimatutkimus 2017: Noin 0,3 prosenttia suomalaisista sai vähintään neljäsosan ansioistaan digitaalisten alustojen kautta vuonna 2017. Haettu osoitteesta: <https://www.stat.fi/til/tyti/tie.html>

Työ- ja elinkeinoministeriön verkkosivut (haettu keväällä 2023): <https://tem.fi/ministerio>

Työ- ja elinkeinoministeriö (2023): *Matalan kynnyksen ratkaisumekanismi työsuhteen ja yrittäjäsuhteen rajanvetotilanteisiin* (Muistio VN/6600/2019)

Työterveyslaitos (2023): Lista työtä välittävistä alustatyöryityksistä. (Haettu keväällä 2023 osoitteesta): <https://tyoelamatieto.fi/fi/articles/listOfDigitalLabourPlatforms>

Työsopimuslaki 55/2001 Annettu Helsingissä 26.1.2001.

Valtioneuvosto (2022): *Valtioneuvoston U-kirjelmä U 6/2022 vp*. Haettu osoitteesta: [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kirjelma/Sivut/U\\_6+2022.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kirjelma/Sivut/U_6+2022.aspx)

Yle uutiset (2021): *Työneuvosto linjasi: Ruokalähetit ovat työsuhteessa – eivät yrittäjiä*. Haettu osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-11597507>

Yle uutiset (2021): *Wolt ei aio noudattaa aluehallintoviraston mahdollista kehotusta kohdella ruokalähetettä työntekijöinä – yritys on tarvittaessa valmis viemään asian oikeuteen asti*. Haettu osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-11994923>

# LIITTEET

Liite 1: Haastattelujen teemat

## **Lämmittely:**

Kerro itsestäsi ja roolistasi organisaatiossa

## **Teema 1: Alustatyö Suomessa**

- Millaisia vaikutuksia alustatyö on tuonut Suomen työmarkkinoille?
- Millainen asetelma työnantajien ja työntekijöiden välillä on alustatyössä?
- Miten alustatyö näyttäytyy edunvalvonnan näkökulmasta?
- Mitkä ovat Suomen työmarkkinoiden kannalta keskeisimmät kehityskohteet alustatyön kehittämiseksi?

## **Teema 2: Alustatyötä koskeva sääntely**

Kokonaisharkinnan vaikutus suomalaisen työlainsäädäntöön?

- Mikä ulottuvuus kokonaisharkinnalla on alustatyöhön?
- Miten kokonaisharkinta tulee vaikuttamaan alustatyötä tekevien työntekijöiden ja työnantajien välisiin suhteisiin ja kiistoihin?
- Miten kokonaisharkinta tulee vaikuttamaan työnantajien ja työntekijöiden toimintaan?

Euroopan Unionin alustatyödirektiivi?

- Miten alustatyödirektiivi on otettu vastaan Suomessa / edustamassasi organisaatiossa?
- Mikä on alustatyödirektiivin suhde kokonaisharkintaan?
- Miten alustatyödirektiivi tulee vaikuttamaan työnantajien ja työnsuorittajien toimintaan?

## **Teema 3: Alustoilla tapahtuva algoritmijohtaminen**

- Millaisia vaikutuksia algoritmijohtaminen on tuonut työntekijöiden ja työnantajien välille?
- Miten alustoilla tapahtuvaan algoritmijohtamiseen suhtaudutaan organisaatiossasi?
- Miten algoritmijohtamista tulisi kehittää?

## **Lisäksi:**

- Pitäisikö työlainsäädäntöä muokata edelleen, jotta alustatyöstä saataisiin vieläkin selkeämpää ja reilumpaa eri osapuolille?

Taulukko 1: Yhteenvedona luettelo haastateltavien henkilöiden tehtävänimikkeet, heidän edustama organisaationsa sekä haastattelujen ajankohta ja kesto.

<b>Organisaatio</b>	<b>Haastateltavan tehtävänimike</b>	<b>Haastattelun ajankohta</b>	<b>Haastattelun kesto</b>
Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) (H1)	Eriyisiasiantuntija	27.1.2023	01:10h
SAK (H2)	Lakimies	23.3.2023	01:00h
STTK (H3)	Lakimies, työlainsäädäntö	31.3.2023	00:50h
Akava (H4)	Lakimies	6.4.2023	00:55h
Taksiliitto (H5)	Lakimies	14.4.2023	00:45h
Akavan erityisalat (H6)	Johtaja, edunvalvonta- ja lakipalvelut	4.5.2023	00:50h