

Alusta kohdalleen

**Suomi tarvitsee toimivan
alustatyötä koskevan lain**



Nikolas Elomaa
Johtava asiantuntija

nikolaselomaa1@gmail.com



Emmiliina Kujanpää
Johtava veroasiantuntija,
EVA

emmiliina.kujanpaa@eva.fi
[@KEmmiliina](https://twitter.com/KEmmiliina)
www.eva.fi

Julkivapaa tiistaina 24.6.2025 kello 06.00.

- Lainsäädännöllä pitää huolehtia siitä, että sekä alustatyön suorittajat, asiakkaat että digitaalisia palveluita kehittävät yritykset voivat hyötyä alustatyön mahdollisuuksista.
- EU:n alustatyödirektiivin myötä Suomen tulee säätää uusi alustatyötä koskeva laki. Työsopimuslakia ei tule muuttaa alustatyön takia.
- Epäselvällä tai liiallisella sääntelyllä ei pidä vaikeuttaa digitaalisten palveluiden kehittämistä Suomessa, nostaa kynnystä lisätienestien hankkimiseen alustatyön kautta tai estää alustayrityksiä puuttumasta alustatyön ongelmakohtiin.
- Yrittäjyyttä ja työsuhdetta koskevan rajanvedon tulkintojen nopeuttamista varten on tarpeen perustaa työsuhdelautakunta.

Alustatyö on Suomessa viime vuosina vakiintunut osaksi työmarkkinoita ja yli 100 000 suomalaista on saanut tuloja alustojen kautta (ks. *Mitä alustatyö on?*, s. 10). Tästä huolimatta alustatyön juridinen asema on epäselvä: onko kyse yrittäjyydestä vai työsuhteesta? Tätä kysymystä käsitellään jatkuvasti eri valvontaelimissä ja tuomioistuimissa. Tuore korkeimman hallinto-oikeuden päätös määritteli ruokalähettiläisten tekemän alustatyön työsuhteeksi kuitenkin niin, ettei työaikalakia sovelleta.¹

Alustatyötä tekevien oikeudellinen asema edellyttää selkeyttämistä. Ongelma ei koske pelkästään Suomea. Tästä syystä Euroopan unioni on säätänyt alustatyödirektiivin, joka velvoittaa EU:n jäsenmaita saattamaan kansalliseen lainsäädäntöönsä alustatyötä koskevat yhteiset pelisäännöt.

Alustatyötä tulee jatkossakin voida tehdä niin yrittäjänä kuin työsuhteessakin, ja tulevalla lainsäädännöllä pitää selkiyttää sen määrittelemistä, milloin kyse on työsuhteesta. Rajanveto työntekijäaseman ja yrittäjäaseman välillä on ratkaiseva sen suhteen, kumpi osapuolista kantaa riskit ja kustannukset työn suorittajan sosiaaliturvasta sekä työturvallisuudesta. Vastuunjako vaikuttaa tietenkin työsuorituksesta maksettavaan palkkioon. Jos tämä rajanveto on epäselvä, alustayritysten sekä työn suorittajien toimintaan kohdistuu riski merkittävistä taloudellisista seuraamuksista.

Euroopan unionin mukaan sääntelemättömään alustatyöhön voi liittyä riskejä, jotka koskevat työehtoja, työoloja, työterveyttä, työturvallisuutta, tasa-arvoista kohtelua ja yksityisyydensuojaa. Siksi unionissa on haluttu yhtenäistää alustatyön epäselviä pelisääntöjä.

Vuonna 2024 hyväksytty alustatyödirektiivi pyrkii parantamaan myös alustatyön suorittajien henkilötietojen suojaa ja oikeudellisen aseman selvittämistä. Se edellyttää, että

alustayritykset tiedottavat avoimesti automa-
tisoitujen seuranta- ja päätöksentekojärjes-
telmien käytöstä esimerkiksi työehtojen ja
palkkioiden määrittämisessä. Näissä järjes-
telmissä hyödynnetään niin sanottuja algorit-
meja. Ne tarkoittavat digitaalisesti ohjelmoi-
tuja ohjeita, joiden avulla ratkaistaan ongel-
mia. Käytännössä algoritmeja käytetään alus-
tatyössä siten, että työtehtävien jakamisesta,
työn laadun arvioimisesta ja työsuoritusten
valvonnasta voi vastata esihenkilön sijaan tie-
tokoneohjelma.

Direktiivi kieltää alustayrityksiä käsittelemästä arkaluonteisia tietoja työn suorittajista algoritmien avulla. Lisäksi se antaa työn suorittajalle oikeuden keskustella algoritmien tekemistä päätöksistä alustayrityksen yhteyshenkilön kanssa.²

Alustatyön pelisääntöjen toimivuudella on merkitystä koko talouden kannalta. Alustatalous on digitaalista, kasvuhakuista ja kansainvälistä korkean tuottavuuden liiketoimintaa. Alustoja kehittävät yritykset tekevät mittavia investointeja aineettomaan omaisuuteen. Esimerkiksi terveystalvetyritykset ovat kehittäneet digitaalisia alustoja, joiden välityksellä ammatinharjoittajina toimivat lääkärit voivat tehdä alustatyötä.³ Talouskasvussa ja tuottavuudessa jälkeen jääneen Suomen tulisi olla paikka, jossa uusia toimintatapoja kannattaa kokeilla ja kehittää.⁴

Direktiivin toimeenpano edellyttää Suomessa uutta lainsäädäntöä joulukuuhun 2026 mennessä.⁵ Kansallisessa sääntelyssä on jouston varaa. Direktiivin vähimmäisvaatimukset pitää viedä uuteen lainsäädäntöön. Algoritmien käyttöä ei kuitenkaan pidä vaikeuttaa kansallisilla lisävelvoitteilla, joista työn suorittaja ei juurikaan hyödy, mutta jotka tuottavat alustayrityksille kustannuksia ja hallinnollista taakkaa.

Pahimmillaan sääntely voi tukahduttaa uuden digitaalisen liiketoiminnan kehittä-

mistä Suomessa. Myös sääntelyn tulkinnanvaraisuus ja pitkät tulkintariidat vesittävät digitaalisten palveluiden kehittämistä turhaan. Sääntelystä kannattaa mieluummin tehdä niin selkeää ja toimivaa, että se olisi esimerkiksi myös muille Euroopan unionin maille.

Tässä analyysissä keskitymme siihen, mitä valintoja Suomen tulisi direktiivin toimeenpanon yhteydessä tehdä, jotta työn suorittajan aseman määrittelemineen olisi alustatyöyrityksille ja alustatyön tekijöille jatkossa helpompaa. Lainsäädännöllä tulee selkeyttää pelisääntöjä, nopeuttaa tulkintariitojen ratkaisua ja tarjota alustayrityksille keinot auttaa myös yrittäjinä toimivia alustatyön suorittajia toimimaan lain mukaisesti.

1. Säädetään erillinen laki alustatyöstä

Alustatyöstä pitää säätää alustatyödirektiivin oikeudet ja velvoitteet sisältävä erillislaki. Tämä on tarpeellista jo alustatyön määrittelemiseen liittyvien rajanvetojen takia. Kun

alustatyön määritelmästä ja alustatyötä koskevista velvoitteista säädetään omassa lais-
saan, velvoitteet koskevat vain määritelmän mukaista alustatyötä, eivätkä muuta työtä. Erillinen laki myös helpottaisi alustatyötä koskevan lainsäädännön kehittämistä jatkossa.

Jos direktiivi siroteltaisiin muutoksina olemassa olevaan lainsäädäntöön, olisi vaikeaa erottaa, mitkä säännökset koskevat juuri alustatyötä. Lopputuloksena olisi sekava ja hajanainen säädösviidakko, josta olisi erittäin vaikea löytää niitä oikeuksia ja velvollisuuksia, joita alustatyö luo. Sirottelu lisäisi todennäköisesti myös jo olemassa olevien lakien osalta tulkintaongelmia. Eri laeissa voisi myös syntyä erilainen määrittely alustatyöstä, kun eri viranomaiset tulkitsisivat oman hallinnonalansa näkökulmasta lainsäädäntöä. Yritysten ja alustatyötä tekevien henkilöiden on huomattavasti selkeämpää noudattaa lainsäädäntöä, joka on selkeästi kodifioitu.⁶

Alustatyödirektiivin voimaansaattaminen ei vaadi työsopimuslain muuttamista,

Näin alustatyön epäselvyydet ratkaistaan

1. Säädetään erillinen laki alustatyöstä

Alustatyödirektiivi toimeenpannaan Suomessa säätämällä erillinen alustatyölaki, joka kattaa kaikki keskeiset alustatyötä koskevat oikeudet ja velvoitteet. Työsopimuslain mukaista työsuhteen määritelmää ei muuteta.

2. Perustetaan työsuhdelautakunta ottamaan kantaa kiistoihin työsuhteen muodostumisesta

Työsuhdelautakunta antaisi ennakkoratkaisuja alustayrityksille ja työn suorittajille työsuhteen muodostumisesta alustatyössä. Lautakunta olisi nopea ja edullinen tapa toteuttaa direktiivin mukaista oikeusturvaa.

3. Suojataan työn suorittajaa tulkinnanvaraisissa tilanteissa

Alustatyödirektiiviin sisältyy oletus työsuhteesta, jos työskentelyssä havaitaan seikkoja, jotka viittaavat työn tekemiseen alustayrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Kiistatilanteissa on alustayrityksen tehtävä osoittaa, ettei kyse ole työsuhteesta vaan yrittäjäsopimuksesta. Näin suojataan työn suorittajan asemaa.

mutta työsopimuslain soveltamista alustatyöhön pitää selventää alustatyölaissa (ks. *Työsuhde määritellään työsopimuslaissa*). Alustatyötä voitaisiin edelleen tehdä työsuhteessa tai ammatinharjoittajana, ja alustatyölaissa määrättäisiin vain työsuhdeolettamasta ja sen kumoamisesta (ks. kohta 3). Rajanveto työntekijäaseman ja yrittäjyyden välillä on jatkunut vuosikymmeniä. Jos alustatyötä koskevat yrittäjyyden ja työsuhteen määrittelyn ongelmat pyrittäisiin ratkaisemaan esimerkiksi työnjohto-oikeutta muuttamalla tai supistamalla, muutoksen vaikutukset ovat mittavat muuhunkin kuin pelkästään alustatyöhön.

Valtaosa kaikista työsuhteista on riidattomia ja selkeitä. Työsopimuslain mukaista työsuhteen määritelmää on pyritty suojelemaan muutoksilta, koska jatkuvat muutokset aiheuttaisivat epätietoisuutta ja hämmennystä

työmarkkinoilla, ja tulkintojen saaminen oikeusteitse on hidas tie selkiyttää tulkintakäytäntöä. Siksi alustatyötä koskevia työoikeudellisia tulkintaepäselvyyksiä on parempi selventää muilla keinoin kuin työsopimuslakia muuttamalla.

2. Perustetaan työsuhdelautakunta ottamaan kantaa kiistoihin työsuhteen muodostumisesta

Alustatyön ennakoitavuuden osalta suurimman ongelman muodostaa tällä hetkellä se, että työsuhteen muodostumista tulkitsee lukuisa joukko viranomaisia, sosiaalivakuutuksen toimeenpanijoita, muutoksenhakuelimiä ja tuomioistuimia. Näillä toimijoilla on oikeus arvioida työn suorittajan ja alustayrityksen välisiä sopimuksia.

Työsuhde määritellään työsopimuslaissa

Alustatyötä tekevän henkilön oikea määrittelemineen työntekijäksi tai yrittäjäksi on yksi syy direktiivin säätämiseksi. Direktiivissä ei kuitenkaan määritellä työsuhteen tunnusmerkkejä, vaan alustatyönkin osalta määrittelemineen tehdään kansallisessa lainsäädännössä.

Suomessa työsuhteen oikeudellinen luonne ratkaistaan arvioimalla työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä säädettyjä tunnusmerkkejä. Työsopimuslakia sovelletaan työsopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Jokaisen kriteerin tulee täytyä, jotta kyseessä on työsuhte.

Työsuhteen käsite on pakottavaa oikeutta eikä osapuolten kesken ole mahdollista sopia, ettei kyseessä olisi työsuhte, jos sen tunnusmerkit täyttyvät. 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. Olennaista on arvioida, tehdäänkö työtä epäitsenäisessä vai itsenäisessä asemassa suhteessa työn teettäjään. Työsuhteen perustunnusmerkkien tulee kuitenkin täytyä ennen kuin kokonaisharkinnalla vahvistetaan työsuhteen olemassaolo.⁷

Yrittäjän määritelmää ei ole yleisesti ottaen työelämän laeissa määritelty. Siten esimerkiksi yrittäjäsopimuksen solminut toiminimen haltija voidaan tulkita työsuhteiseksi, mikäli tosiasialliset seikat sopimusosapuolten välillä täyttävät työsopimuslain tunnusmerkit.

Mitä sosiaalivakuutus tarkoittaa?

Suomessa merkittävä osa sosiaaliturvasta on järjestetty lakisääteisin vakuutuksin. Tätä kokonaisuutta kutsutaan sosiaalivakuutukseksi. Vakuutusperusteisia sosiaaliturvan muotoja ovat muun muassa työeläke, työtapaturma- ja ammattitautivakuutus, sairausvakuutus sekä työttömyysturva.

Työsuhteessa sosiaalivakuutusta ansaitaan työntekijänä, ja työnantaja hoitaa sitä koskevat velvoitteet. Jos työsuhdetta ei ole, on työtä suorittava henkilö yrittäjä, joka hoitaa velvoitteensa itse. Yrittäjillä on tietyn tulorajan ylittyessä velvollisuus ottaa itselleen eläkevakuutus. Eläkevakuutuksen määrä vaikuttaa esimerkiksi yrittäjän työttömyysturvaan, vanhempain-tuuksiin ja sairauspäivärahaan, sillä niiden suuruus on sidonnainen yrittäjän ottamaan eläkevakuutuksen määrään.

Oma kysymyksensä on työsuojelun ulottuvuus. Työnantajilla on verrattain laaja vastuu huolehtia työntekijöiden työturvallisuudesta ja työsuojelusta. Yrittäjien osalta tällaista velvollisuutta ei työn tilaajalla ole. Yrittäjä vastaa itse pääosin niin sosiaalivakuutuksen kuin työsuojelunkin hoitamisesta.

Työsuhteen muodostumisen tulkinnanvaraisuus sekä riski eri toimijoiden välisistä eriävistä näkemyksistä ja pitkistä oikeusprosesseista⁸ murentavat sekä työn suorittajien että alustayritysten oikeusturvaa. Ei ole työn suorittajienkaan etu, jos alustayritykset joutuvat jatkuvasti muuttamaan sopimuksiaan uusien tulkintojen ilmetessä. Ongelma voidaan ratkaista perustamalla työsuhdelautakunta, johon työsuhteen muodostumista koskevat kysymykset keskitetään.

Nykyisin yksityisoikeudellisten kiistojen, sosiaalivakuutuksen ja työsuojelun valvonta, toimeenpano ja muutoksenhaku kulkevat useaa eri väylää. Eläketurvaa koskevissa tapauksissa työsuhteen muodostumista koskevaa tulkintaa voi pyytää joko työtä tekevä henkilö, tätä työllistävä yritys tai eläkeyhtiö. Tulkintaa voidaan kysyä Eläketurvakeskukselta, jonka tulkinnasta voi hakea muutosta työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnalta. Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ratkaisusta muutosta voi hakea vakuutus-oikeudesta.

Tapaturma- ja ammattitautia koskevasta vakuutuksesta ensisijaisen tulkinnan antaa tapaturmavakuutuskeskus, jonka päätöksestä voi valittaa tapaturma-asioden muutoksenhakulautakuntaan. Sen ratkaisuun voi hakea muutosta vakuutus-oikeudesta.

Työsuojelun näkökulmasta tulkitsijana taas on aluehallintoviranomainen, jonka tulkinnat avaavat tien hallinto-oikeudelliselle väylälle. Verottajalla on vielä oma tulkintansa, mikä ei ole työsopimuslain tulkintaa, mutta tuo yhden tulkintalinjan lisää ja lisää sekavaa kokonaistilannetta.

Työoikeuden sopimusoikeudellinen tulkintaväylä puolestaan ohjautuu yleisiin tuomioistuimiin. Eri muutoksenhakuväylien myötä tulkinnat eroavat toisistaan ja ratkaisukäytäntö epäyhtenäistyy. Epäyhtenäinen oikeuskäytäntö velvoittaa lainsäätäjää pohdimaan työsuhteen määrittelyn tulkintojen yhdenmukaisuutta.

Tulkintamenettelyn tulisi vastata direktiivin tavoitteeseen helposta oikeuskäsitte-lystä sekä alustatyötä tekevän että alustayri-

tyksen kannalta. Nykyiset menettelyt eivät tähän taivu. Käräjäoikeusprosessi on kallis ja hidas. Työtuomioistuimen toimivaltaa ei puolestaan ole haluttu laajentaa työehtosopimuslain ulkopuolelle.

Kun nykyisten foorumien toiminnan laajentaminen tai muuttaminen vaikuttaa eri syistä vaikealta, alustatyötä varten pitää perustaa uusi työsuhdelautakunta ratkomaan nopeasti työsuhteen rajanvetokysymyksiä. Vastaavasti esimerkiksi verotuksen ennakollista tulkintaa tekee keskusverolautakunta, joka voi antaa verovelvollisten hakemuksesta ennakkoratkaisuja. Keskusverolautakunnan ratkaisuihin voi hakea muutosta korkeimmalta hallinto-oikeudelta. Vastaavanlaista mallia voisi sovittaa alustatyötä koskevien tulkintojen käsittelyä varten.

Alustayritys ja alustatyötä suorittava henkilö voisivat hakea ennakkoratkaisua työsuhdelautakunnasta työsuhdetta koskevan säännöksen tulkinnasta. Myös ammattiliitto voisi hakea ennakkoratkaisua alustatyötä tekevän henkilön edustajana. Lisäksi sosiaalivakuutuslaitokset, niiden muutoksenhakuelimet ja aluehallintovirastot voisivat pyytää työsuhdelautakunnalta lausuntoa työsopimuslain tulkinnasta alustatyötä koskevissa tilanteissa.

Muutoksenhakukanavana lautakunnan ratkaisuihin voisi olla korkein oikeus, jolloin ratkaisuilla olisi myös ennakkotapausarvoa. Työsuhdelautakunnan antama ennakkoratkaisu työsopimuslain tulkinnasta sitoisi myös sosiaalivakuutuslaitoksia ja aluehallintovirastoja, jolloin alustatalouden toimijat saisivat varmuuden tulkinnan pysyvyydestä.

Työsuhdelautakunta olisi syytä perustaa alustatyötä koskevassa laissa. Silloin sen mahdolliset vaikutukset tulkintakeskittymänä tulisivat rajattua vain alustatyöhön eikä laajemmin työsuhteen ja yrittäjyyttä koskevien muiden kiistojen määrittelyyn.

3. Suojataan työn suorittajaa tulkinnanvaraisissa tilanteissa

Alustatyödirektiivi edellyttää, että alustayrityksen ja työn suorittajan välinen sopimussuhde oletetaan työsuhteeksi, kun työskentelyssä havaitaan tosiseikkoja, jotka viittaavat työn tekemiseen alustayrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Tällaisella työsuhdeolettamalla direktiivi pyrkii suojaamaan alustatyötä tekevää henkilöä asettamalla todistustaakan alustayritykselle. Direktiivin mukaan työsuhdeolettaa voidaan kuitenkin myös kumota.

Työsuhdeolettamien säätäminen edellyttää uutta lainsäädäntöä, koska tällaista olettaa ei ole Suomen lainsäädännössä määritelty. Direktiivi antaa tilaa kansalliselle ratkaisulle.

Työsuhdeolettamien määrittelyyn kansallisessa lainsäädännössä olisi perusteltua ottaa mallia Suomen lainsäädännössä määritellyn syrjintäolettamien määrittelytavan vasta. Työoikeudessa joudutaan usein pohtimaan yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain mukaista syrjintäolettaa sekä sen täyttymistä ja kumoamista. Syrjintäolettaa syntyy, jos syrjitty näyttää todisteita, joiden perusteella voidaan arvella syrjintää tapahtuneen. Työnantaja voi kumota syrjintäolettamien esittämällä vastanäyttöä siitä, että kiellettyä syrjintää ei ole tapahtunut.⁹ Jos syrjintäolettaa ei kumota, työnantajan katsotaan syyllistyneen syrjintään.

Kun työsuhdeolettaa määriteltäisiin syrjintäolettamien tavoin, se tarkoittaisi, että alustatyötä tekevän tulisi esittää sellaisia työnjohto-oikeuteen liittyviä seikkoja, joiden perusteella olettaa syntyy. Tällöin alustayritykselle siirtyisi näyttötaakka siitä, että kyse ei ole työsuhteesta, vaan yrittäjäsopimuksesta. Työsuhdeolettaa sovellettaisiin myös sosiaalivakuutusta koskevissa asioissa silloin, kun tulkintaratkaisua hakee työn suorittaja, jota työsuhdeolettamalla suojataan.

Alustatyölain säätämisessä ja valmistelussa tulee ottaa kantaa myös siihen, millä perusteilla alustayritys voi kumota työsuhdeolettaman. Tämä selventäisi rajanvetoa yrittäjyyden ja työntekijäaseman välillä kaikille osapuolille. Olettaman kumoamisen kannalta relevantteja seikkoja voisivat olla esimerkiksi:

- Työn suorittajalla on oikeus käyttää sijaisia tai alihankkijoita.
- Työn suorittaja voi hylätä ilman perustetta toimeksiantoja, päättää itse toimeksiantojensa määrän ja valita toimintatapansa.
- Työn suorittajan ei tarvitse noudattaa työaikoja.
- Työn suorittaja voi rajoituksetta tehdä työtä myös kilpaileville alustoille.
- Työn suorittajalla on oma y-tunnus ja hän hoitaa yrittäjälle kuuluvat velvoitteensa.

Jotta perusteet työn suorittajan asemalle yrittäjänä tai työntekijänä olisivat selvät, osapuolten välisessä sopimuksessa olisi hyvä perustella, miksi sopimus ei luo työsuhdetta. Mikäli statuksessa myöhemmin ilmenisi epäselvyyttä, olisi kaikilla osapuolilla jo perusteluja nähtävänä. Näitä voitaisiin sitten verrata työn tosiasialisiin olosuhteisiin.

Sopimuksen perusteluosiolla olisi myös informatiivista arvoa työn suorittajalle. Tilastokeskuksen mukaan lähes neljäsosa alustoilla toimivista henkilöistä ei tunnistanut sitä, ovatko he työsuhhteessa vai yrittäjiä.¹⁰ Jos henkilö ei pysty tunnistamaan asemaansa, on hänen mahdotonta huolehtia mahdollisista lakisääteisistä sosiaalivakuutusta koskevista velvoitteistaan.

Yritykset auttamaan työn suorittajia

Vaikka työnantajana toimiminen ei kuuluisi alustayrityksen liiketoimintamalliin, alustayritykset voivat edistää parempia työskentelyolo-

suhteita. Maailman talousfoorumi on julkaissut eräiden suurten alustayritysten laatimat hyvää alustatyötä koskevat periaatteet. Niissä yritykset sitoutuvat muun muassa läpinäkyvyyteen algoritmien käytössä ja ennakoitavuuteen palkkioiden määrissä. Sosiaaliturvan parantamisen suhteen yritykset kuitenkin peräänkuuluttavat yhteistyötä lainsäätäjän kanssa.¹¹

Työsuhteen ja yrittäjyyden rajanvedolla on merkittävä vaikutus siihen, kuinka sosiaaliturvaa kertyy (ks. *Mitä sosiaalivakuutus tarkoittaa?*, s. 6). Yrittäjien sosiaaliturvaa on yritetty kehittää jo vuosien ajan.¹² Perimmäiset kiistat yrittäjien sosiaaliturvan kehittämisessä liittyvät sekä rahaan että ideologiaan.

Alustayritykset voisivat edellyttää, että alustatyötä suorittava yrittäjä on solminut eläkevakuutus sopimuksen ja ottanut itselleen tapaturmavakuutuksen. Tämän kaltaiset sopimusehdot ovat arkipäivää esimerkiksi julkisen sektorin hankintasopimuksissa.

Periaatteessa mikään ei myöskään estä sitä, etteikö yrittäjä voisi siirtää valtakirjalla alustayritykselle oikeutta pidättää ja tilittää yrittäjän eläkevakuutusmaksu eläkevakuutusyhtiölle. Alustayritykset kuitenkin pelkäävät tämän vaikuttavan siihen, tulkitaanko alustatyötä tekevä henkilö helpommin tässä tapauksessa työntekijäksi. Alustatyölaissa tulisi säätää erikseen siitä, että yrittäjän eläkevakuutusmaksun tilittäminen alustatyötä tekevän yrittäjän palkkiosta ei olisi työsuhteeseen viittaava seikka.

Lisäksi alustatyölaissa tulisi selventää työnantajan velvoitteita tilanteissa, joissa alustatyöntekijä on työsuhhteessa alustayritykseen, mutta työaikalakia ei sovelleta.

Yhteiskunnan kannalta alustatyöhön liittyvä ongelma on myös harmaa talous. Sekä Suomessa että muissa Euroopan unionin maissa on näyttöä tilanteista, joissa alustatyön suorittaja on vuokrannut käyttäjätilinsä laittomasti maassa oleskelevalle henkilölle tai alaikäiselle.¹³ Räikeimmissä tapauksissa alus-

tatyön suorittajaksi rekisteröitynyt henkilö on voinut jopa hyväksikäyttää tilanteissa alisteisessa asemassa olevaa ulkomaalaista työn suorittajaa.¹⁴

Verohallinnolla on keinoja valvontaan, sillä vuodesta 2023 lähtien alustoilla on ollut velvollisuus ilmoittaa Verohallinnolle tietoja alustan kautta suoritettavista tavaroiden ja palveluiden myynneistä. Euroopan unionin jäsenmaiden veroviranomaiset myös välittävät alustoilta saamiaan tietoja toisilleen.¹⁵ Lisäksi alustoilla tapahtuvat liiketoimet ovat digitaalisia ja kuitit sähköisiä, joten alustatyöstä jää aina tosite, toisin kuin alustojen ulkopuolella tapahtuvista liiketoimista.

Myös alustayritysten olisi mahdollista valvoa työn suorittajan henkilöllisyyttä esimerkiksi kasvojentunnistusteknologian avulla. Alustayritys voisi myös edellyttää sijaiselta työlupaa. Alustayrityksellä on kuitenkin riski työnantaja-aseman syntymisestä, jos se ehkäisee harmaata taloutta valvomalla työn suorittamista. Tämäkin riski lainsäätäjän kannattaisi sulkea pois selventämällä alustatyölaissa, ettei harmaan talouden torjumiseksi suoritettu valvonta vaikuta arviointiin työn suorittajan asemasta yrittäjänä tai työntekijänä.

Alustatyön haasteet eivät aina riipu siitä, toimiiko alustatyön suorittaja alustayritykseen nähden työntekijänä vai itsenäisenä yrittäjänä. Osittain samojen ongelmien kanssa painivat myös perinteisemmin työsuhteessa suorittavaa työtä tekevät työntekijät tai vaikkapa yksittäisen toimeksiantajan tarjoamasta työstä riippuvaiset pienyrittäjät. Yksittäisenä esimerkkinä alustatyön haasteista Helsingin Sanomat nosti esiin sen, ettei ruokalaheteillä ole aina mahdollisuutta käydä wc:ssä ravintolan tiloissa.¹⁶ Asia on kieltämättä epäkohta, mutta ei liity pelkästään alustatyöhön. Kuljetusalalla on aina ollut ongelmana se, missä kuskit voivat käydä wc:ssä.

Alustojen lisääntyessä ja alustatyön monipuolistuessa alustat joutuvat kilpailemaan hyvistä työn suorittajista tarjoamalla toimivampia alustoja, säännöllisempiä työmahdollisuuksia ja kilpailukykyisempiä palkkoja. Siten alustojen välinen kilpailu parantaa alustatyön suorittajien työskentelyolosuhteita. Lainsäätäjän tulee kuitenkin huolehtia siitä, että alustadirektiivissä esiin nostetut epäkohdat tulevat hyvällä ja selkeällä lainsäädännöllä ja toimivilla ratkaisumekanismeilla hoidetuiksi.

Mitä alustatyö on?

1. Alustatyötä organisoii algoritmi

Alustatyö organisoidaan digitaalisten alustojen, kuten verkkosivuston tai mobiilisovelluksen välityksellä. Nämä saattavat palvelun ostajan ja työn suorittajan yhteen. Alustatyön tunnusmerkkejä ovat teknologian hyväksikäyttö ja algoritmien hyödyntäminen työsuoritusten ohjaamisessa.¹⁷

Alustat muuttavat kuluttajakäyttäytymistä. Esimerkiksi ruokalahettien tekemän alustatyön myötä jotkut ravintolat ovat voineet keskittyä ravintolaelämysten tarjoamisen sijaan vain laadukkaaseen ruoan tarjoamiseen mahdollisimman monelle.¹⁸ Parhaimmillaan kaikki voittavat: asiakas, jonka arki helpottuu ruokatilauksen avulla; ravintola, joka kasvattaa myyntiään; alusta, joka tienaa palvelumaksun sekä lähetti, joka pystyy hankkimaan lisätuloja itselleen.

Alustatyön tekemisen ehdot Suomessa vaikuttavat siihen, mitä palveluita meille on tarjolla ja mihin hintaan. Ne vaikuttavat myös siihen, miten helppoa suomalaisten on tienata lisätuloja alustatyötä tekemällä.

2. Alustatalous on kasvussa

Alustojen kautta tuloja sai vuosina 2023–2024 noin 100 000 suomalaista yksityishenkilöä ja 50 000 ammatinharjoittajaa, yritystä tai muuta yhteisöä. 164 suomalaisen alustayrityksen operoimat alustat ovat vuosina 2023–2024 välittäneet Suomen Verohallinnolle raportoitavia tavaroiden ja palveluiden myyntejä yhteensä 5,4 miljardin euron edestä (ks. Taulukko 1). Tästä summasta työstä maksettujen vastikkeiden osuus oli 1,7 miljardia euroa. Suomalaisten alustojen lisäksi suomalaiset henkilöt ovat saaneet tuloja alustatyöstä sekä tavaroiden myynneistä ja vuokrauksesta 234 ulkomaisen alustayrityksen operoimien alustojen välityksellä.¹⁹

Tilastokeskuksen vuonna 2022 toteuttaman tutkimuksen mukaan alustatyötä oli tehnyt viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana noin 134 000 suomalaista 15–64-vuotiaasta henkilöä.²⁰ Alustatyön tekijöissä oli jonkin verran enemmän miehiä (55 %) kuin naisia (45 %). Noin neljännekselle alustatyö oli päätyö (27 %), kun taas sivutyönään alustatyötä piti 18 prosenttia. Yli puolelle (54 %) alustatyössä oli kyse täydentävästä tai satunnaisesta työstä. Satunnaistytöntehtäjät painottuivat jossain määrin nuoriin ja päätoimiset jossain määrin keski-ikäisiin. Pää- ja sivutyönään alustatyötä tekevistä 17 prosenttia teki alustojen kautta työtä keskimäärin vähintään 20 tuntia viikossa.

Taulukko 1 Vastikkeet suomalaisten alustayritysten välittämistä myynneistä (milj. €)

	Vuosi 2023	Vuosi 2024
Alustan välittämä työ	822	926
Kiinteän omaisuuden vuokraus	632	730
Liikennevälineiden vuokraus	1	2
Tavaroiden myynti	969	1 298
Yhteensä	2 425	2 956

Työterveyslaitos ylläpitää listaa niistä alustayrityksistä, jotka välittävät työtä Suomessa. Listalla on 60 Suomessa toimivaa alustatyöyristystä. Niistä tunnetuimpiin kuuluvat kuriiripalveluja tarjoavat Wolt ja Foodora sekä taksipalveluyritykset Uber ja Bolt.

3. Alustatyö on keikkaluonteista

Alustatyön etuja ovat vapaus ja joustavuus. Moni hankkii alustatyöstä lisätienestettä varsinaisen työn tai opiskelun ohella. Erityisesti osatyökykyiset, nuoret, maahanmuuttajat ja työmarkkinoiden marginaalissa olevat voivat hyötyä digitaalisten alustojen tarjoamista joustavista tulonhankkimismahdollisuuksista.²¹

Kansainvälisen suojelun tai perheen yhdistämisen perusteella Suomeen saapuneiden työllistyminen on vaikeaa ja erot samanikäisten suomalaistaustaisten työllisyyteen ja tuloihin huomattavia vielä kymmenen vuoden maassaolon jälkeenkin.²² Heille alustatyö voi tarjota pääasiallisen tulonlähteen ja ansiotason, joka on perinteisesti organisoitua matalapalkkatyötä korkeampi.²³ Työskentely edistää myös kotoutumista Suomeen.

Alustatyön suorittajat saattavat työskennellä usealle mahdollisesti keskenään kilpailevalle alustalle yhtä aikaa. Työn tarjoaminen usean alustan kautta vähentää keikkojen odotusaikaa ja kasvattaa ansaintamahdollisuuksia. Perinteisessä työsuhteessa työn tekeminen samaan aikaan kilpaileville yrityksille on huomattavasti vaikeampaa.

Keikkaluonteinen alustatyö sopii esimerkiksi opiskelijoille, jotka pystyvät yhdistämään alustan välittämien keikkojen odotusajan tenttiin lukemiseen. Esimerkiksi Woltin läheteistä Suomessa opiskelijoita on 41 prosenttia.²⁴

Alustatyön ongelmakohdat liittyvät työn ja tulojen epä säännöllisyyteen, työoloihin, sosiaaliturvaan ja neuvotteluoikeuksiin.²⁵ Alustatyötä tekeillä henkilöillä ei myöskään usein ole käytettävissään tietoa siitä, miten algoritmit toimivat, miten henkilötietoja käytetään tai miten heidän käyttäytymisensä vaikuttaa automatisoitujen järjestelmien tekemisiin päätöksiin.²⁶

Alustayritykset ovat lähtökohtaisesti pyrkineet järjestämään suhteensa alustatyön suorittajiin siten, ettei työsuhdetta muodostu. Työsuhteen ulkopuolella toimimista eivät vastusta työn suorittajatkaan. Suomessa toimivien lähettien selvä enemmistö (79 %) työskentelisi mieluummin yrittäjänä kuin työsuhteessa. Globaalisti näin ajattelee jopa 87 prosenttia Woltin läheteistä.²⁷ Foodoran toteuttamassa kyselyssä läheteistä noin kolme neljästä asettui yrittäjämallin kannalle ja noin neljäsosa valitsi työsuhteen.²⁸

Vaikka alustatyön suorittajan ja alustayrityksen välillä olisikin työsuhde, alustatyöhön ei välttämättä sovelleta työaikalakia, jos alustatyön tekijät voivat itse päättää työaikansa sijoittelusta ja päivittäisestä ja viikoittaisesta työajastaan, työ on liikkuvaa, ja palkkio siitä maksetaan suorituksiin eikä työaikaan perustuvana.²⁹ Tällöin työntekijöillä ei ole velvollisuutta sitoutua tiettyyn työaikaan, eikä alustayrityksellä ole velvollisuutta laatia työvuorolistaa taikka maksaa yli-työkorvauksia tai sunnuntailisiä.

Haastattelut

Juristi Elina Holmas, Tapaturmavakuutuskeskus

Terveystenhuollon digitalisaatiosta vastaava johtava lääkäri Essi Kainonen, Mehiläinen

Yhteiskuntasuhdejohtaja Olli Koski, Wolt

Lakiasiaintohtaja Ella Pello ja Suomen Foodoran toimitusjohtaja Einar Toivonen, Foodora

Puheenjohtaja Annika Rönni-Sällinen, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Työelämäprofessori, asianajaja Petteri Uoti, Dittmar & Indrenius, Lapin Yliopisto

Lakiasiaintohtaja Markus Äimälä ja asiantuntija Katja Miettinen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Viitteet

- 1 KHO:2025:41. Korkeimman hallinto-oikeuden (KHO):n tuore ennakkotapaus saattaa muuttaa vakiintunutta tapaa solmia alustatyötä suorittavien ja alustayrityksen kanssa yrittäjäsopimus. KHO tulkitsi tapauksessaan 2025:41 yrittäjän toimivan työsuhteessa Woltiin. KHO katsoi kuitenkin, ettei työaikalakia tullut soveltaa työntekijään. Tapauksessa aluehallintoviranomainen oli tulkinnut kuriirin työntekijäksi, johon tuli soveltaa työaikalakia. Tapauksen vaikuttavuutta toimialaan ja sopimukseen on vielä liian varhaista arvioida. Joka tapauksessa erityinen mielenkiinto kohdistuu muiden muutoksenhakuelinten, toimeenpanijoiden sekä oikeusistuinten arvioon KHO:n tapauksen linjauksesta: Voivatko esimerkiksi työeläkevakuuttajat ja Eläketurvakeskus linjata, että kuriirit vastaavanlaisesti ovatkin työsuhteessa? Miten verottajan ratkaisut voivat vaikuttaa tulkintalinjaan? Miten alustatyöyritykset toimivat KHO:n päätöksen jälkeen? Saattaa siis olla, että KHO:n päätös ei helpota tulkintahaasteita sen osalta, tulkitaanko kuriiri yrittäjäksi vai työntekijäksi.
 - 2 Alustatyödirektiivin mukaan alustatyöllä tarkoitetaan työtä välittävän digitaalisen alustan välityksellä organisoitua työtä, jota yksityishenkilö tekee unionissa työtä välittävän digitaalisen alustan tai välittäjän ja yksityishenkilön välisen sopimussuhteen perusteella riippumatta siitä, onko yksityishenkilön tai välittäjän ja palvelun vastaanottajan välillä sopimussuhdetta. Direktiivin mukaan ”työtä välittävällä digitaalisella alustalla” tarkoitetaan luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka tarjoaa palvelua, joka täyttää kaikki seuraavat vaatimukset:
 - palvelu tarjotaan ainakin osittain etäpalveluna sähköisillä välineillä, kuten verkkosivustolla tai mobiilisovelluksella;
 - palvelu tarjotaan palvelun vastaanottajan pyynnöstä;
 - palveluun kuuluu välttämättömänä ja olennaisena osana yksityishenkilöiden maksua vastaan tekemän työn organisointi riippumatta siitä, tehdäänkö työ verkossa vai jossain tietyssä paikassa;
 - palveluun liittyy automatisoitujen seurantajärjestelmien tai automatisoitujen päätöksentekojärjestelmien käyttö.
- Alustatyön määrittelyllä on väliä, koska direktiivin määrittämiä oikeuksia ja velvoitteita tulee soveltaa alustatyöyrityksiin ja alustatyötä tekeviin henkilöihin, jotka ovat toimivat kriteerien mukaisesti alustatyödirektiivin tarkoittamalla tavalla.
- 3 Mehiläisen haastattelu 3.6.2025.
 - 4 Rouvinen, P. ja Pajarinen, M. (2024).
 - 5 Työ- ja elinkeinoministeriö on asettanut kolmikan- taisen työryhmän valmistelevaan täytäntöönpanon edellyttämiä lainsäädäntömuutoksia Suomessa. Työryhmän toimikausi on 29.1.–31.12.2025.
 - 6 Alustatyötä koskevassa laissa voitaisiin säätää soveltamisalasta ja määrittämisestä, viitata työso- piuslakiin työsuhteen algoritmijohtaminen osalta, säätää työsuhteolettamasta ja sen kumoamisesta, säätää henkilötiedoista, tietosuojasta sekä algorit- mijohtamisesta (joko viittauksin tai omina osinaan), työsuhteen määrittelyn yhdenmukaisuuden turvaa- misesta, sekä viranomaisten oikeuksista ja velvolli- suuksista.
 - 7 Ks. laki 329/2023 työsopimuslain muuttamisesta. Muutos oli täsmennys vallitsevaan tulkintakäytän- töön.

- 8 Esimerkiksi tapauksessa KHO:2025:41 ratkaisun saaminen kesti viisi vuotta siitä, kun aluehallintoviranomainen oli työaikalain noudattamista koskevassa tarkastuksessaan kyseenalaistanut alustayrityksen työaikakäytäntöjen lainmukaisuuden.
- 9 Korkein oikeus on vastikään antanut perusteellisen ennakkotapauksen KKO 2025:50 tasa-arvolain mukaisesta syrjintäolettamasta ja sen prosessista.
- 10 Pärnänen, A. (2023).
- 11 Maailman talousfoorumi (2020). Charter of principles for good platform work. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf
- 12 Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman selvityshenkilön Jukka Rantalan on tarkoitus saada oma selvityksensä yrittäjän eläketurvan muutostarpeista valmiiksi vuoden 2025 loppuun mennessä.
- 13 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831, annettu 23. päivänä lokakuuta 2024, työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä.
- 14 Helsingin Sanomat (2023).
- 15 Raportointivelvollisuudesta on säädetty laissa digitaalisen alustatalouden toimijoiden tiedonantovelvollisuudesta verotuksen alalla (1267/2022).
- 16 Helsingin Sanomat (2025).
- 17 Hallituksen esitys HE 215/2022 vp.
- 18 Foodoran haastattelu 23.4.2025.
- 19 Lukuun sisältyvät henkilökohtaisten palveluiden myyjät eli alustatyöntekijät, tavaroiden myyjät sekä kiinteän omaisuuden ja liikennevälineiden vuokraajat.
- 20 Tilastokeskus laskee alustatyöhön palveluiden myynnin, myyntitarkoitukseen hankittujen tavaroiden myynnin alustojen kautta sekä alustan kautta toteutetut vuokrauspalvelut, jos henkilö käytti itse aikaa vuokrattavan tilan markkinointiin, siivoamiseen ja avainten luovutukseen.
- 21 Seppänen, L., Käsälä, M., Immonen, J. ja Alasoini, T. (2022).
- 22 Pesola, H., Sarvimäki, M. ja Virkola, T. (2024).
- 23 Woltin haastattelu 28.3.2025.
- 24 Wolt (2024).
- 25 Seppänen, L., Käsälä, M., Immonen, J. ja Alasoini, T. (2022).
- 26 Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2024/2831, annettu 23. päivänä lokakuuta 2024, työehtojen ja työolojen parantamisesta alustatyössä.
- 27 Wolt (2024).
- 28 Foodoran haastattelu 23.4.2025. Kysely oli toteutettu vuonna 2024.
- 29 Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu KHO:2025:41. Korkein hallinto-oikeus katsoi ratkaisussaan, että alustayrityksen ja työn suorittajan välille muodostui työsuhte, mutta siihen ei sovelleta työaikalakia.

Lähteet

- Hallituksen esitys HE 215/2022 vp.
- Helsingin Sanomat (2023). Pimeitä kuljetuksia, julkaistu 23.4.2023. <https://www.hs.fi/pkseutu/art-2000009517649.html>
- Helsingin Sanomat (2025). Pikaruokajätti epäsi ilmaisen käymälän käytön ruokakuskeilta Helsingin Vallilassa. 1.5.2025. <https://www.hs.fi/helsinki/art-200001199523.html>
- Holmas, E. (2024). Miten viimeaikaista ruokalahettiratkaisuja tulisi ymmärtää? <https://www.tyotapaturmatieto.fi/julkaisu/tyotapaturmatietopalvelu/3907>
- Korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu KHO:2025:41. Korkein hallinto-oikeus katsoi ratkaisussaan, että alustayrityksen ja työn suorittajan välille muodostui työsuhte, mutta siihen ei sovelleta työaikalakia.
- Maailman talousfoorumi (2020). Charter of principles for good platform work. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf
- Pesola, H., Sarvimäki, M. ja Virkola, T. (2024). Eri syistä maahan muuttaneiden työllistyminen Suomessa, Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työelämä 2024:9.
- Pärnänen, A. (2023). Alustatyö on yhä vähäistä mutta ulkomaalaistaustaisten keskuudessa suosittua. <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/alustatyon-yha-vahaista-mutta-ulkomaalaistaustaisten-keskuudessa-suositua>
- Rouvinen, P. ja Pajarinen, M. (2024). Ankeutta edessä. EVA Analyysi N:o 133.
- Seppänen, L., Käsälä, M., Immonen, J. ja Alasoini, T. (2022). Näkökulmia alustatyön reiluuteen. Työterveyslaitos.
- Sinkkonen, M. (2024). Alustatyö myllerryksessä – Alustatyödirektiivin edellyttämät muutokset Suomen oikeudessa. Defensor Legis 2/2024, s. 153–180.
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry (2024). Pirstaleista joustoa. Kokemuksia alustatyöstä lähetti- ja kuljetusalojen ulkopuolelta. <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/kokemuksia-alustatyosta-lahetti-ja-kuljetusalojen-ulkopuolelta/>
- Verohallinto (2025). Verohallinnon Asiakkuusyksikön ohjauksen ja valvonnan toiminnon valvontadatan yleiskooste 23.4.2025.
- Wolt (2024). Courier insights Finland. Copenhagen Economics, June 2024. <https://courierinsights.com/>



Elinkeinoelämän valtuuskunta

Elinkeinoelämän valtuuskunta EVA on elinkeinoelämän ajatuspaja, jonka tavoitteena on edistää yhteiskunnan pitkän aikavälin menestystä.

EVA toimii elinkeinoelämän ja yhteiskunnan vaikuttajien kohtaamispaikkana.

EVA tuottaa tietoa ja uusia näkökulmia julkiseen keskusteluun.

EVA Analyysit ottavat kantaa ajankohtaisiin kysymyksiin ja tarjoavat ratkaisuja yhteiskunnallisiin ongelmiin.

Analyysit löytyvät EVAn kotisivuilta www.eva.fi.

ISSN 2342-0774 (Painettu) ISSN 2342-0782 (PDF)