

Algoritminen johtaminen työpaikalla

Algoritmisella johtamisella tarkoitetaan esihenkilötyöhön perinteisesti liitettyjen tehtävien kuten työn järjestämisen, työnohjauksen, valvonnan, arvioinnin ja palkitsemisen toteuttamista osin tai kokonaan automaattisilla järjestelmillä. Siinä hyödynnetään tyypillisesti laajasti työntekijöistä ja työsuorituksista kerättyä dataa sekä yhä useammin tekoälyratkaisuja, jotka puolestaan kehittävät jatkuvasti käytössä olevia algoritmeja valittujen tavoitteiden edistämiseksi.

Algoritminen johtaminen on jo läsnä yksityisten palvelualojen arjessa. Esimerkiksi kaupan alalla, matkailu- ja ravintola- alalla, siivousalalla sekä vartiointialalla on yleistä teettää työtä epätyypillisissä työsuhteissa, ja näin ollen myös työn resursointiin ja työvuorosunnitteluun tarkoitetut automaattiset järjestelmät on otettu kiihtyvällä tahdilla käyttöön. Työn automaattinen ohjaus, valvonta, arviointi ja palkitseminen on puolestaan viety jo pitkälle muun muassa kaupan varastoissa sekä puhelinpalvelualalla.

Suosituksat EU-säätelylle

Kun algoritmista johtamista, työntekijädataa ja tekoälyn käyttöä työpaikoilla koskevaa säätelyä kehitetään EU-tasolla, tulisi huomioida ainakin seuraavat kysymykset:

1. Työntekijöiden kanssa käytävä dialogi sekä työntekijöiden osaamisen, osallisuuden ja vaikutusmahdollisuuksien vahvistaminen algoritmisten ja tekoälyjärjestelmien käyttöönotossa ja kehittämisessä.
2. Käytössä olevien algoritmisten ja tekoälyjärjestelmien sekä työntekijöistä kerättävän datan säännöllinen läpikäynti henkilöstön kanssa tarkoituksenmukaisuuden ja läpinäkyvyyden vahvistamiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi.
3. Työntekijän oikeus hänestä kerättyyn dataan sekä tosiasiallinen mahdollisuus tämän datan ja sen käyttötarkoitusten arviointiin.
4. Automaattisten päätöksentekojärjestelmien kattava riskiarviointi sekä puoliautomaattisten, tosiasiaissa vain tekoälyn perusteella toimivien järjestelmien väärinkäytön ehkäiseminen.
5. Työn järjestämiseen käytettyjen algoritmisten ja tekoälyjärjestelmien yleistymisen ja niiden mahdollistama perinteisten työsuhteiden lisääntynyt alustatyönomaisuus.
6. Ammattiliittojen mahdollisuus oikaista algoritmisen johtamiseen ja työntekijöitä koskevaan dataan liittyviä väärinkäytöksiä esimerkiksi ryhmäkanteiden avulla.

Perustelut ja taustaa

Uhkana lisääntyvä stressi, tarpeeton valvonta ja alustatyönomaisuus

Algoritminen johtaminen ei tarkoita muutoksia ainoastaan esihenkilötyöhön, vaan myös palvelutyön sisältö muuttuu uusien järjestelmien myötä. Pahimmassa tapauksessa algoritmisen johtamisen edellyttämä jatkuva datapisteiden muodostaminen on muodostunut itsetarkoitukselliseksi, ja automaattinen työn ohjaus vie työntekijän

mahdollisuuden soveltaa osaamistaan parhaalla mahdollisella tavalla. Tällöin työ menettää merkityksellisyytään.

Vaihtoehtoisesti dataa kerätään lisääntyneen työsuoritusten ja työntekijöiden valvonnan avulla. Monissa tapauksissa automaattisten järjestelmien mahdollistama valvonta ylittää kohtuullisuuden ja tarkoituksenmukaisuuden rajat. Lisääntyneen valvonnan ja työn automaattisen ohjauksen sekä arvioinnin on havaittu lisäävän kuormitusta ja stressiä työpaikoilla erityisesti niissä tilanteissa, joissa kyseisiä järjestelmiä on otettu käyttöön ilman työntekijöiden näkemysten huomioimista.

Työvuorosunnittelussa ja työn resursoinnissa hyödynnetään yhä useammin algoritmisten järjestelmien mahdollistamia moderneja huutokonttoreita, joilla toki täytetään nimellisesti vain satunnaisen työvoiman tarpeita. Tällaiset alustatyönomaiset applikaatiot uhkaavat kuitenkin laajentuessaan erityisesti epätyypillistä työtä tekevien oikeutta lisätöihin ja elämiseen riittäviin ansioihin yhden työnantajan palveluksessa. Työvuorojen järjestäminen tällä tavoin vaarantaa myös epätyypillistä työtä tekevien tosiasiallisen mahdollisuuden olla tavoittamattomissa työajan ulkopuolella.

Säätely ei ole pysynyt muutoksen tahdissa

Algoritmista johtamista ja järjestelmiä koskeva säätely ei ole pysynyt työpaikoilla nyt näkyvän muutoksen tahdissa. Tämä johtuu yhtäältä tekoälyjärjestelmien odotettua nopeammasta kehityksestä viime vuosina mutta toisaalta siitä, että algoritmisia järjestelmiä on otettu käyttöön työn järjestämiseen sekä työntekijädatan käsittelyyn vähitellen jo vuosikymmenten ajan. Näin niiden kokonaismerkitystä työelämän muutoksessa ei ole täysin hahmotettu.

Algoritmista johtamista käsitellään EU-lainsäädännössä erityiskysymyksenä lähinnä tuoreessa alustatyödirektiivissä. Tämä on erittäin tarpeellista, koska alustat hyödyntävät algoritmeja ja tekoälyä äärimmäisellä tavalla. Lainsäädäntöön on kuitenkin samalla jäänyt perinteisten työsuhteiden kokoinen aukko. Nykyinen dataa ja tekoälyä koskeva säätely ei ole puolestaan erityisesti työelämään tarkoitettua eikä työntekijöiden oikeuksien turvaamisen näkökulmasta riittävää, sillä sitä ei ole luotu ensisijaisesti työmarkkinoita ja siellä vallitsevia rakenteita ja valtasuhteita ajatellen.

Tekoälyn yleistymisen luo riskejä puoliautomaattiseen päätöksentekoon

Lisääntynyt tekoälyn käyttö työelämässä on nostanut esiin riskiarvioiden tarpeen, kun henkilötietoja käsitellään koneoppimista hyödyntävissä järjestelmissä, joiden toimintaperiaatteet eivät ole aina selkeitä niitä käyttäville tahoille. Tällaista riskiperusteista lähestymistapaa hyödynnetään osaltaan EU:n tekoälysäädöksessä, ja se on omiaan myös työpaikoilla hyödynnettyjen tekoälyratkaisujen tarkasteluun.

Työntekijät ovat osin suojattuja automaattiselta päätöksenteolta jo nykyisen lainsäädännön puitteissa, mutta olemassa olevat säädökset eivät riitä ehkäisemään tilanteita, joissa esihenkilö tai henkilöstöhallinto vain rutiinimaisesti kuittaa automaattisen järjestelmän todellisuudessa muodostamat päätökset. Kun hyödynnetään tekoälyjärjestelmiä, joiden toimintaperiaatteita päätökset hyväksyvä taho ei välttämättä ymmärrä tai pysty perustelemaan, riskit esimerkiksi syrjivien päätösten tekemisestä tällaisessa puoliautomaattisessa päätöksenteossa kasvavat.

Työntekijädata ja ammattiliittojen rooli sen käytön valvonnassa

EU:n tietosuoja-asetus GDPR vahvistaa osaltaan työntekijöiden oikeutta heistä kerättyyn dataan sekä asettaa työnantajalle velvollisuuksia viestiä datan käytöstä. Se ei kuitenkaan itsessään riitä varmistamaan kerätyn datamäärän kohtuullisuutta, sen tarkoituksenmukaista käyttöä tai riittäviä prosesseja virheellisen tai väärinkäytetyn datan oikaisemiseksi. Datan omistajuuteen liittyvät kysymykset ovat yhtä lailla jääneet epäselviksi työsuhteessa kerätyn, vahvasti työntekijään yksilöitävän datan osalta.

Yksittäisen työntekijän on kuitenkin haastavaa puuttua hänestä kerättyä dataa koskeviin ongelmiin, vaikka oikeudellista perustaa tähän vahvistettaisiin. Työntekijöiden oikeuksien turvaamisen ohella ammattiliitoilla tulee olla mahdollisuus puuttua työntekijädataa koskeviin väärinkäytöksiin. Ammattiliiton nostama ryhmäkanne olisi luontainen työkalu tähän tarkoitukseen, koska nämä väärinkäytökset koskevat tyypillisesti laajaa työntekijöiden joukkoa. Ryhmäkanne tulisi mahdollistaa EU-tasolla.

Positiiviset vaikutukset esiin osaamisella, osallisuudella ja läpinäkyvyydellä

Algoritmisella johtamisella voidaan myös edistää työntekijöiden hyvinvointia, jos se mahdollistaa esimerkiksi työtehtävien järkevöittämisen, aiempaa paremman työvuorosunnittelun tai työturvallisuuden varmistamisen. Parhaimmillaan se edistää työn autonomiaa sekä luottamusta työvuorojen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuuteen parantaen samalla esihenkilönä työskentelevien henkilöiden oikeusturvaa. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi algoritmisille järjestelmille tulee asettaa muitakin tavoitteita kuin lyhyen tähtäimen tehokkuuden parantaminen.

Positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin onkin jo saavutettu vahvistamalla työntekijöiden osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia uusien järjestelmien käyttöönotossa ja kehittämisessä sekä varmistamalla käytössä olevien järjestelmien ymmärrettävyys ja läpinäkyvyys työntekijöille. Samalla tulee edistää työntekijöiden osaamista ja ymmärrystä koskien työpaikalla käytössä olevia digitaalisia järjestelmiä, jotta varmistetaan, ettei algoritmisen johtamisen yleistymisen heikennä puutteellisista digitaidoista kärsivien työntekijöiden oikeuksia työmarkkinoilla.

Lisätietoja: kansainvälisten asioiden asiantuntija Tiina Huotari tiina.huotari@pam.fi, +358 44 491 6430, Palvelualojen ammattiliitto PAM