

Kauppätieteiden kandidaattiohjelma

# Tekoälyasetuksen vaikutukset rekrytointiprosessiin

---

Saku Haataja

Copyright ©2025 Saku Haataja

---

**Työn nimi** Tekoälyasetuksen vaikutukset rekrytointiprosessiin

---

**Koulutusohjelma** Kauppatieteiden kandidaattiohjelma

---

**Pääaine** Yritysjuridiikka

---

**Valvoja** Yliopistonlehtori Anna Hurmerinta-Haarpää

---

**Työn ohjaaja(t)** Yliopistonlehtori Anna Hurmerinta-Haarpää

---

**Yhteistyötaho**

---

**Päivämäärä** 31.12.2025

**Sivumäärä** 39

**Kieli** Suomi

---

## Tiivistelmä

Tässä kandidaatintutkielmassa tarkastellaan tekoälyasetuksen (EU) 2024/1689 vaikutuksia tekoälyn käyttöön rekrytinnissa. Tutkimus on toteutettu käyttäen lainopillista metodologiaa tulkitsemalla systemaattisesti tekoälyasetusta. Tarkastelu on rajattu käsittelemään ainoastaan tekoälyasetusta. Muu soveltuva lainsäädäntö, kuten yleinen tietosuoja-asetus (GDPR), on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle.

Tekoälyasetuksen lähestymistapa on riskiperusteinen. Järjestelmät on luokiteltu kiellettyihin tekoälyjärjestelmiin sekä suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin. Lisäksi luokittelua täydentää yleiskäyttöisiä tekoälymalleja koskeva sääntely. Valtaosa tekoälyasetuksen vaatimuksista ja velvoitteista kohdistuu suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin.

Tutkielmassa selvitetään, millaiset tekoälyjärjestelmät jäävät tekoälyasetuksen soveltamisalan ulkopuolelle. Tutkielmassa tulkitaan myös, millaiset tekoälyjärjestelmät ovat suuririskisiä ja millaiset ovat kiellettyjä. Lisäksi tässä tutkielmassa riskiperusteista luokittelua täydentää vähäisen riskin tekoälyjärjestelmien luokka. Rekrytointia tarkastellaan Armstrongin kymmenvaiheisen mallin pohjalta tätä tutkielmaa varten kehitetyn nelivaiheisen rekrytointiprosessin viitekehyksen kautta.

Tämä tutkielma osoittaa, että rekrytinnissa käytettävät tekoälyjärjestelmät ovat lähtökohtaisesti suuririskisiä ja niihin kohdistuu siten erityisiä velvoitteita ja vaatimuksia. Velvoitteet kohdistuvat eri tavoin vastuutahoille. Keskeisimmät vastuutahot rekrytinnin kannalta ovat tarjoaja ja käyttöönottaja, koska tarjoaja kehittää tekoälyjärjestelmät ja käyttöönottaja käyttää niitä. Velvoitteet kohdistuvat EU:n tuotesääntelyn hengessä pääasiassa tarjoajalle. Käyttöönottajien velvoitteista keskeinen esimerkki on ihmisvalvonnasta huolehtiminen.

---

**Avainsanat** Tekoälyasetus, rekrytointi, tuotesääntely, 2024/1689

---

## Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Tekoälyasetus: keskeinen sisältö ja taustat .....	3
2.1	Tekoälyn määritelmä .....	3
2.2	Tekoälyasetuksessa määritellyt vastuutahot.....	4
2.3	Tekoälyasetuksen taustaa .....	6
2.4	Tekoälyasetus: riskiperusteinen luokittelu .....	8
2.5	Tekoälyasetus tuotesääntelynä.....	10
3	Tekoälyn mahdolliset käyttökohteet rekrytoinnissa .....	12
3.1	Rekrytointiprosessin määritelmä .....	12
3.2	Tekoälyn käyttömahdollisuudet rekrytoinnissa .....	15
4	Tekoälyn käyttöä rekrytoinnissa koskeva normatiivinen viitekehys ....	21
4.1	Tekoälyasetuksen sääntelyn ulkopuolelle jäävät tekoälyjärjestelmät 21	
4.2	Kielletyt tekoälykäytännöt rekrytoinnissa .....	23
4.3	Suuririskiset tekoälykäytännöt rekrytoinnissa .....	27

4.4	Suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin kohdistuvat velvoitteet ja vaatimukset.....	31
4.5	Vähäisen riskin tekoälyjärjestelmät rekrytoinnissa.....	35
4.6	Sanktiot ja seuraamukset .....	36
5	Johtopäätökset .....	38
	Lähteet .....	40

# 1 Johdanto

Tekoäly (engl. artificial intelligence, AI) on suurten kielimallien julkaisemisen jälkeen kerännyt valtavasti investointeja, mediahuomiota sekä herättänyt runsaasti kansalaiskeskustelua. Mittavien investointien myötä tekoälytuotteiden kehitys on ollut nopeaa ja myös niiden käyttö sekä yksityishenkilöiden että yritysten osalta on jatkuvassa kasvussa. Erityisesti kuvantunnistus ja kyky kommunikoida uskottavalla tavalla käyttäjän kanssa ovat kiihdyttäneet jo 1950-luvulla alkaneen teknologian kehityksen.<sup>1</sup> Tekoälyä on mahdollista käyttää myös ohjelmoinnin tukena, hakukoneena sekä tekoälyagenttien avulla esimerkiksi lentojen varaamiseen<sup>2</sup>. Tekoälyjärjestelmien käyttö on yleistynyt myös rekrytoinnissa. Tekoälyjärjestelmiä voidaan hyödyntää esimerkiksi hakemusten seulonnassa, hakijoiden luokittelussa ja työhaastattelujen apuna. Tekoälysovelluksista voivat hyötyä myös työnhakijat laatiesaan hakemuskirjeitä ja käyttäessään automaattisia hakulomakkeita.<sup>3</sup> Tekoälyn käyttöön rekrytoinnissa liittyy myös eettisiä haasteita, joita ovat mahdollinen syrjintä, läpinäkyvyyden puute ja datan tarpeeton kerääminen.

Euroopan unioni hyväksyi tekoälyä koskevan asetuksen vuonna 2024 (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetukset (EU) 2024/1689, jäljempänä tekoälyasetus), ja se tuli voimaan 1.8.2024. Tekoälyasetus on ensimmäinen kokonaisvaltainen sääntelykehys tekoälylle. Tekoälyasetuksessa tekoälyjärjestelmät on määritelty kuuluviksi tuotesääntelyn piiriin. Asetuksen 1 artiklan mukaan tavoitteena on varmistaa tekoälyjärjestelmien turvallinen ja perusoikeuksia kunnioittava käyttö. Asetuksessa keskeistä on riskiperusteinen luokittelumalli, jossa erilaiset tekoälyjärjestelmät on jaettu riskiluokkiin. Riskiluokkien perusteella kullekin luokista kohdistuu erilaisia velvoitteita ja vaatimuksia, joiden rikkomisesta voi seurata sanktioita. Riskiluokkia tekoälyasetuksessa on varsinaisesti kaksi: kielletyt tekoälyjärjestelmät ja suuririskiset tekoälyjärjestelmät. Tässä tutkimuksessa muista tekoälyjärjestelmistä käytetään käsitettä vähäisen riskin tekoälyjärjestelmät. Lisäksi tekoälyasetuksessa on säädetty yleiskäyttöisistä tekoälymalleista.

Tämän tutkimuksen tutkimuskysymys on: millaisia oikeudellisia velvoitteita ja vaatimuksia tekoälyasetus asettaa rekrytointiprosesseissa käytettävien tekoälyjärjestelmien tarjoajille ja käyttöönottajille. Tarjoajien tarkastelu on käyttöönottajien ohella välttämätöntä, jotta voidaan ymmärtää vastuun jakautuminen eri vastuutahojen kesken. Tutkimus rajautuu koskemaan vain

---

<sup>1</sup> Ks. Esim. Abbass 2021, s. 190–191. sekä Roser 2022, (Kuvaus tekoälypalveluiden kehityksestä ja merkittävistä virstanpylväistä)

<sup>2</sup> Ks. Esim. Roser 2022, (Artikkelissa on esitetty tekoälyn käyttökohteita) sekä Adamopoulou ym. 2020, luku 5. ”Types of Chatbots”. (Artikkelissa kerrotaan mitä chatbotit ovat ja mihin niitä voidaan käyttää)

<sup>3</sup> Black ym. 2020, luku 3.

tekoälyasetusta. Muu lainsäädäntö, kuten GDPR, mikä tekoälyn käyttöön rekrytoinnissa voisi vaikuttaa, on jätetty tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimus on rajattu myös koskemaan vain yhtä liiketoimintaprosessia: rekrytointia. Suppeammalle käsittelylle jää myös yleiskäyttöisten tekoälymallien tarkastelu, koska jo suuririskisten tekoälyjärjestelmien sääntely on todella laaja kokonaisuus. Rajaukset on tehty huomioiden olennaisuus tutkimuskysymyksen kannalta sekä tutkimuksen sallittu laajuus.

Tutkimus toteutetaan käyttäen lainopillista metodologiaa. Lainopillisella metodilla tarkoitetaan lainsäädännön systemaattista tulkintaa käyttäen oikeuslähteitä ja soveltamalla niitä oikeudelliseen ongelmaan.<sup>4</sup> Tämän tutkimuksen kontekstissa tulkittava oikeuslähde on tekoälyasetus. Oikeudellinen ongelma on selvittää tekoälyasetuksen oikeudellisia velvoitteita ja vaatimuksia tekoälyjärjestelmien käyttöönottajille ja tarjoajille.

Tämän kandidaatintutkielman rakenne on seuraavanlainen. Luvussa 2 kuvataan tekoälyasetuksen määritelmä tekoälystä. Samassa luvussa taustoitetaan tekoälyasetuksen säädösprosessia, selvitetään syitä, miksi tekoälyasetus säädettiin ja kerrotaan lainvalmisteluprosessin vaiheista. Luvussa 2 tutkitaan myös tekoälysäädöksen sisältöä ja syvennyttään riskiperusteiseen luokitteluun. Lisäksi luvussa 2 kerrotaan tekoälyasetuksen vastuutahoista sekä esitellään riittävällä tarkkuudella tekoälyn sääntelystä tuotesääntelynä. Luvussa 3 esitellään Armstrongin rekrytointiprosessin viitekehys<sup>5</sup>, jonka pohjalta tätä tutkimusta varten kehitetään yksinkertaisempi neliportainen kuvaus rekrytointiprosessista. Näitä rekrytointiprosessin vaiheita ovat: rekrytoinnin valmisteluvaihe, valinta-aineiston keräysvaihe, valintavaihe sekä jälkivaihe. Tämän viitekehysten ja tutkimuskirjallisuuden avulla selvitetään tekoälyjärjestelmille teknisesti tai teoreettisesti mahdollisia käyttökohteita. Luvussa 4 selvitetään, miten tekoälyasetuksen sääntely vaikuttaa tekoälyn käyttöön rekrytoinnissa. Rekrytointiprosessina, johon tekoälyasetusta peilataan, toimii edellisen luvun Armstrongin viitekehys sekä tässä tutkimuksessa sen pohjalta kehitetty suppeampi viitekehys. Ensin arvioidaan, millaiset tekoälyjärjestelmät ovat kiellettyjä ja millaiset suuririskisiä. Sitten tarkastellaan velvoitteita ja vaatimuksia, joita suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin kohdistuu. Luvussa 4 käsitellään suppeasti myös yleiskäyttöisiä tekoälymalleja, niiden mahdollisia käyttökohteita rekrytoinnissa sekä niihin kohdistuvia velvoitteita. Luvussa 5 tehdään johtopäätöksiä tekoälyasetuksen vaikutuksista rekrytointiin vastaten samalla tutkimuskysymykseen.

---

<sup>4</sup> Hirvonen 2011, s. 36–41.

<sup>5</sup> Armstrong ym. 2014, s. 226.

## 2 Tekoälyasetus: keskeinen sisältö ja taustat

Luvussa 2.1 määritellään, mitä tekoäly on ja miten se on määritelty tekoälyasetuksessa. Tekoälyasetuksen valmisteluprosessia avataan hieman luvussa 2.3, jotta ymmärretään, miksi tekoälyasetus on säädetty, ja voidaan paremmin arvioida, miten se näihin vaatimuksiin vastaa. Tekoälyasetusta on mahdollista täydentää, joten valmisteluprosessin historiaan perehtymällä voidaan arvioida tulevia sääntelykohteita. Tekoälyasetuksessa on määritelty joukko vastuutahoja, jotka vastaavat tekoälyjärjestelmien ehtojen mukaisesta kehittämisestä ja käytöstä. Vastuutahoja käsitellään luvussa 2.2.

Luvussa 2.4 käsitellään ehkä tekoälyasetuksen keskeisintä elementtiä: riskiperusteista luokittelua. Eri riskiluokille kohdistuu eri asteisia velvoitteita ja vaatimuksia. Luvussa 2.5 selvennetään tiiviisti tekoälyn sääntelyä tuotesääntelyn keinoin.

Luvun tarkoituksena on lisätä ymmärrystä tekoälyasetuksen keskeisestä sisällöstä, sääntelyn keinoista ja käsitteistä.<sup>6</sup> Luvun tarkoitus on sekä avartaa intentioita sääntelyn taustalla että luoda mahdollisuuksia arvioida sääntelyn tulevaa kehittymistä.

### 2.1 Tekoälyjärjestelmän määritelmä

Tekoälyasetuksen soveltamisalan kannalta tekoälyjärjestelmän määritelmä on keskeinen. Järjestelmät, jotka eivät täytä tekoälyasetuksen määritelmää eivät kuulu tekoälyasetuksen soveltamisalaan. Tekoälyasetuksen 3 artiklan 1 kohdassa tekoälyjärjestelmä määritellään seuraavalla tavalla:

*” [tekoälyjärjestelmällä tarkoitetaan] konepohjaista järjestelmää, joka on suunniteltu toimimaan käyttöönoton jälkeen vaihtelevilla autonomian tasoilla ja jossa voi ilmetä mukautuvuutta käyttöönoton jälkeen ja joka päättelee vastaanottamastaan syötteestä eksplisiittisiä tai implisiittisiä tavoitteita varten, miten tuottaa tuotoksia, kuten ennusteita, sisältöä, suosituksia tai päätöksiä, jotka voivat vaikuttaa fyysisiin tai virtuaalisiin ympäristöihin;”*

Keskeisiä asioita tekoälyasetuksen kyseisessä kohdassa ovat konepohjaisuus, mahdollinen autonomisuus ja syötteen perusteella tapahtuva päättely.

Tekoälyn määrittelemineen on haastavaa. Haastavuutta havainnollistamaan esitellään tekoälyasetuksesta poikkeava määritelmä tekoälystä. Abbas on

---

<sup>6</sup> Luvussa 4 tarkennetaan vielä osaa käsitteistöstä sekä riskiperusteisesta luokittelusta. Tämä on tehty tarpeettoman toiston välttämiseksi.



esittänyt tekoälylle kaksi mahdollista osittain ristiriitaista määritelmää. Ensimmäisessä määritelmässä hän määrittelee tekoälyn olevan kognition automatisointia. Toisessa vaihtoehtoisessa määritelmässä hänen mukaansa: ”Tekoäly on sosiaalisten ja kognitiivisten ilmiöiden kokonaisuus, joka mahdollistaa koneen sosiaalisen integroitumisen yhteiskuntaan suoriutumaan kilpailuista, kognitiivisia prosesseja vaativista tehtävistä sekä kommunikoidaan yhteiskunnan muiden toimijoiden kanssa vaihtamalla korkean informaatiopitoisuuden viestejä tiiviissä esitysmuodoissa.”<sup>7</sup>

Abbasin ensimmäinen mahdollinen määritelmä näkee tekoälyn automaationa ei autonomiana. Toinen määritelmä taas vastaa enemmän ominaisuuksiltaan tekoälyasetuksen 3 artikla 1 kohdan määritelmää, mutta ero on, että Abbasin määritelmä ei rajaa tekoälyjärjestelmiä tuotteeksi tai teknologiaksi. Yhdistävää on kuitenkin tekoälyn päättelykyky. Tutkimuskirjallisuudessa esiintyy runsaasti erilaisia määritelmiä tekoälylle ja tekoälyjärjestelmille, joista edellä esiteltiin yksi. Tässä tutkielmassa käytetään mahdollisimman tarkasti tekoälyasetuksen määritelmää tekoälyjärjestelmästä, kun tehdään lainopillista tulkintaa.

## 2.2 Tekoälyasetuksessa määritellyt vastuutahot

Tekoälyasetuksen 2 artiklan 1 kohdassa säädetään asetuksen soveltamisalasta, eli siitä, mihin toimijoihin ja tilanteisiin asetusta sovelletaan. Asetus ei noudata oikeustieteen vakiintuneita jakolinjoja luonnollisiin ja oikeushenkilöihin tai yksityisiin ja julkisiin toimijoihin, vaan se on horisontaalinen sääntelyinstrumentti, mikä tarkoittaa, että se koskee sekä yksityisiä että julkisia toimijoita<sup>8</sup>. Tekoälyasetuksen vastuut ja velvoitteet riippuvat siitä, missä roolissa vastuutaho toimii. Alla olevassa taulukossa selvennetään näitä jakolinjoja sekä selitetään, mitä vastuutahojen nimitykset tarkoittavat.

Taulukko 1. Vastuutahot ja niiden kuvaukset.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Abbass 2021, luku 1. (Abbas esittää luvussa kaksi määritelmää sekä perustelut niille. Abbasin määritelmät on valittu tähän tutkimukseen havainnollistamaan määrittelyt monimutkaisuutta, koska ne poikkeavat riittävästi tekoälyasetuksen määritelmästä. Abbasin määritelmiin on tutkimuskirjallisuudessa viitattu kohtuullisesti, joten niiden voidaan olettaa olevan relevantteja vaihtoehtoisia määritelmiä.)

<sup>8</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 81.

<sup>9</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 80–88; Windholz ym. 2025, s. 36–37 (Taulukossa on käytetty vastuutahojen kuvausten tulkinnassa apuna näitä kirjoja. Vastuutahojen nimet mukailevat tekoälyasetuksen 2 artiklan 1 kohdan jakoa. Roolien sisältö on määritetty 3 artiklan alakohdissa 3–8.)

<b>Vastuutaho</b>	<b>Roolien sisältö</b>
<b>Tarjoaja</b> (Luonnollinen tai oikeushenkilö, viranomainen, virasto tai muu elin)	Taho, joka kehittää tai kehittää tekoälyjärjestelmän tai yleiskäyttöisen tekoälymallin ja saattaa sen markkinoille tai ottaa sen käyttöön omalla nimellään.
<b>Käyttöönottaja</b> (Luonnollinen tai oikeushenkilö, viranomainen, virasto tai muu elin)	Taho, joka käyttää valvonnassaan olevaa tekoälyjärjestelmää pois lukien yksityinen ja epäkaupallinen käyttö.
<b>Valtuutettu edustaja</b> (Luonnollinen tai oikeushenkilö)	Unionissa sijaitseva tai unioniin sijoittunut henkilö, joka on vastaanottanut ja hyväksynyt toimeksiannon täyttää tarjoajan puolesta tekoälyasetuksen velvoitteet ja menettelyt.
<b>Maahantuoja</b> (Luonnollinen tai oikeushenkilö)	Taho, joka tuo markkinoille tekoälyjärjestelmän, joka on peräisin unionin ulkopuolelta
<b>Jakelija</b> (Luonnollinen tai oikeushenkilö)	Henkilö, joka saattaa tekoälyjärjestelmän saataville unionin markkinoilla, mutta ei ole valtuutettu edustaja tai maahantuoja.
<b>Toimija</b>	Kattaa kaikki yllä mainitut roolit

Taulukossa 1 on kerrottu tekoälyasetuksen 2 artiklan 1 kohdassa kuvatut vastuutahot. Näitä vastuutahoja ovat tarjoaja, käyttöönottaja, valtuutettu edustaja, maahantuoja, jakelija ja toimija. Kustakin tahosta on lisäksi lyhyt kuvaus, joka mukailee tekoälyasetuksen 3 artiklan kohtia 3–8. Tämän tutkielman kannalta rekrytointiprosessissa olennaisin rooli on käyttöönottaja, josta aiemmissa luonnoksissa käytettiin nimitystä käyttäjä. Käyttäjän käsite olisi ymmärrettävämpi asetuksen tulkitsijoille<sup>10</sup>. Rekrytoija on useimmiten tekoälyn käyttöönottajan roolissa, sillä harvemmin kukaan kehittää omaa tekoälyjärjestelmää yhden yrityksen rekrytointiprosesseja varten, vaikka sekin olisi mahdollista. Tarjoajien rooli puolestaan liittyy rekrytointiprosesseihin sen kautta, millaisia tekoälyjärjestelmiä markkinoille kehitetään ja saatetaan. Valtuutetut edustajat ovat henkilöitä, jotka ottavat vastuun tekoälyjärjestelmän kehittäjien sijasta EU-alueella. Maahantuoja tuo EU-alueelle kolmannesta maasta tekoälyjärjestelmän, joka voi esimerkiksi olla tekoälypohjainen rekrytointiohjelmisto. Jakelija on joku muu kuin maahantuoja tai

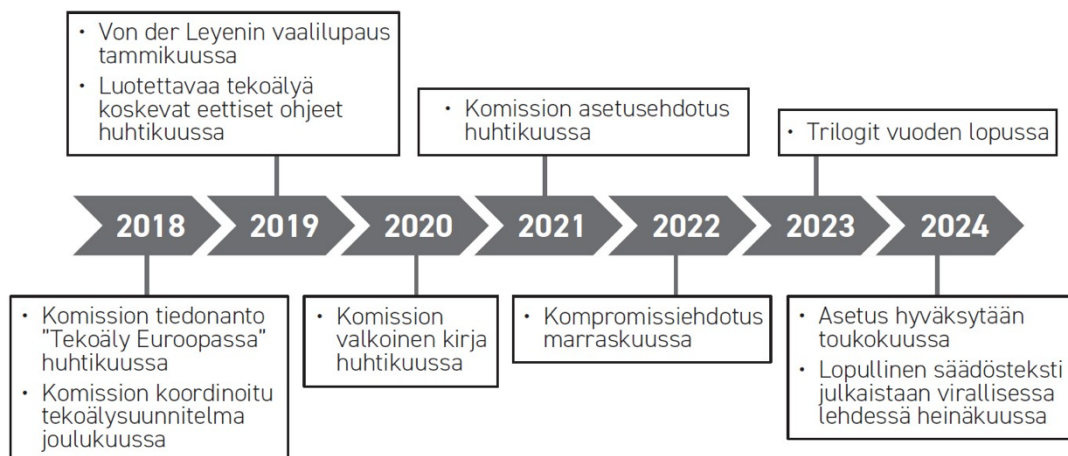
<sup>10</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 83.

valtuutettu edustaja, mutta asettaa kuitenkin maahantuojan tapaan EU-markkinoille tekoälyjärjestelmän. Toimija- käsitettä käytetään, kun halutaan puhua kaikista edellä mainituista tahoista tai viitata mihin tahansa vastuutahoista.<sup>11</sup>

## 2.3 Tekoälyasetuksen taustaa

Tässä luvussa esitellään keskeisimmät syyt, jotka johtivat tekoälyasetuksen laatimiseen Euroopan unionissa. Samalla esitellään myös olennaisilta osin aikajana tekoälyasetuksen valmisteluprosessista sekä keskeisiä etappeja, joita asetuksen valmisteluun liittyi. Tämä kehityskulku auttaa ymmärtämään intentioita sääntelyn taustalla, ja se antaa mahdollisuuden ennustaa tulevaa. Tekoälyasetuksessa on säädetty mahdollisuudesta täydentää suuririskisten ja kiellettyjen tekoälyjärjestelmien listoja, joten sääntelyn tulevaisuuden kehityskulkujen ennakoiminen on vastuutahoille äärimmäisen relevanttia.

Tekoälyasetuksen johdanto-osan 1 kappaleessa asetuksen tavoitteeksi kerrotaan sisämarkkinoiden toiminnan parantaminen säätämällä yhtenäinen oikeudellinen kehys, joka vastaa unionin arvoja. Samassa kappaleessa kerrotaan myös pyrkimyksestä rajoittaa asetuksella tekoälyn haittoja ja turvata sen vastuullinen käyttö unionin alueella.



Kuva 1. Tekoälyasetuksen lainsäädäntöprosessin aikajana<sup>12</sup>

Kuva 1 sisältää kuvauksen valmistelu- ja lainsäädäntöprosessin etenemisestä vuosina 2018–2024. Euroopan komission puheenjohtaja Ursula von der Leyenin tavoite ensimmäisellä toimikaudellaan oli luoda sadassa päivässä virkaanastumisestaan harmonisoitu sääntely tekoälylle. Tavoite ei kuitenkaan onnistunut, sillä tekoälyasetus tuli voimaan vasta viisi vuotta

<sup>11</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 80–88.; Windholz ym. 2025, s. 36–38.

<sup>12</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 83.

myöhemmin 1.8.2024 ja se otetaan käyttöön vaiheittain seuraavien kolmen vuoden aikana.<sup>13</sup> Soveltamisaikataulu on seuraava:

- Tekoälyasetus tuli voimaan 1.8.2024.
- Kiellettyjä tekoälykäytäntöjä koskevat säännöt tulivat sovellettaviksi 2.2.2025.
- Yleiskäyttöisiä tekoälyjärjestelmiä koskevat säännöt tulivat sovellettaviksi 2.8.2025
- Muut säännöt tulevat sovellettaviksi 2.8.2026.
- 6 artiklan 1 kohdan mukaisia suuririskisiä järjestelmiä koskevat velvoitteet tulevat sovellettaviksi 2.8.2027.

Vuonna 2018 julkaistiin komission tiedonanto, jossa määritellään tekoäly järjestelmäksi, joka osoittaa älykästä käyttäytymistä ja toimii osittain itsenäisesti. Määritelmässä on lisäksi hyvin huomioitu, että tekoälyä on jo käytetty pitkään päivittäin monissa arkisissa käyttötarkoituksissa kuten roskapostisuodattimissa.<sup>14</sup> Tekoäly on ollut osa ihmisten arkea jo kauan ennen laajoja kielimalleja. Tiedonannossa on luotu pohja strategialle, jonka pohjalta tekoälyn sääntelyä on myöhemmin ryhdytty kehittämään.

Keskeinen etappi EU:n tekoälysääntelyprosessissa oli helmikuussa 2020 julkaistu raportti: ”Valkoinen kirja tekoälystä”, jolla luotiin pohjaa komission sääntelystrategialle. Valkoinen kirja tekoälystä pohjautuu vahvasti vuoden 2018 tiedonantoon erityisesti strategian osalta. Kyseisessä raportissa tärkeimmiksi osatekijöiksi on muotoiltu kaksi tavoitetta: huippuosaamisen ekosysteemin luominen ja luottamuksen ekosysteemin kehittäminen. Huippuosaamisen ekosysteemin luomisella tarkoitetaan raportissa poliittista kehystä, jossa määritetään yhdenmukaiset säännöt EU-alueella ja pyritään allokoimaan yksityisiä ja julkisia resursseja koko tekoälyn arvoketjuun, joka pitää sisällään kaiken tutkimuksista ja innovoinneista alkaen. Tavoitteeksi on asetettu myös kannustimien luominen tekoälyyn perustuvien ratkaisujen käyttöönottamiseen. Luottamuksen ekosysteemillä puolestaan tarkoitetaan, että poliittista kehystä luotaessa noudatetaan EU:n perusoikeuksia ja kuluttajien oikeuksia.<sup>15</sup> Valkoinen kirja pohjautuu vahvasti asiantuntijaryhmän eettisiin ohjeisiin<sup>16</sup>, jotka liittyvät koulutusdataan, datan ja tietojen säilyttämiseen ja niiden antamiseen, ihmisten suorittamaan valvontaan, varmuuteen ja tarkkuuteen sekä erityisvaatimuksiin tietyille tekoälysovelluksille.<sup>17</sup>

---

<sup>13</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 8–9.

<sup>14</sup> komissio 2018,

<sup>15</sup> komissio 2020,

<sup>16</sup> Ks. Kuva 1

<sup>17</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 83.

## 2.4 Tekoälyasetus: riskiperusteinen luokittelu

Tässä luvussa käsitellään tekoälyasetuksen riskiperusteista luokittelua. Tämän tutkielman kannalta olennaista on selvittää, mihin riskiluokkaan tai riskiluokkiin tekoälyn käyttö rekrytointiprosessin eri vaiheissa kuuluu. Tässä luvussa keskitytään kuitenkin luokittelun kuvaamiseen, ja tarkempi tulkinta rekrytointin riskiluokitteluista on luvussa 4.

Tekoälyasetuksen johdanto-osan 26 kappaleessa määritetään, että tekoälyjärjestelmiä koskevat sitovat säännöt on rakennettava riskiperusteisesti. Tällä tarkoitetaan, että mitä suuremman riskin jokin tekoälyyn liittyvä toiminto yksilölle aiheuttaa, sitä tiukemmat velvoitteet kohdistuvat siihen. Riskiperusteinen lähestymistapa onkin keskeinen, kun tekoälyasetusta sovelletaan käytäntöön.

Tekoälyasetuksessa tekoälyjärjestelmät on jaettu kahteen riskiluokkaan, jotka ovat: kielletyt tekoälyjärjestelmät sekä suuririskiset tekoälyjärjestelmät. Lisäksi osa tekoälyjärjestelmistä ei täytä kummankaan edellä mainituista riskiluokan määritelmää, ja silti ne kuuluvat tekoälyasetuksen sääntelyn piiriin. Näitä tekoälyjärjestelmiä kutsutaan tässä tutkimuksessa vähäisen riskin tekoälyjärjestelmiksi. Riskiluokittelua täydentää yleiskäyttöisiä tekoälymalleja koskeva sääntely, joka viittaa esimerkiksi ChatGPT:n ja DeepSeekin kaltaisiin yleiskäyttöisiin järjestelmiin.<sup>18</sup> Lisäksi tekoälyasetuksen artikkelissa 50 on erikseen säädetty tiettyjen tekoälyjärjestelmien avoimuusvelvoitteista. Kyseisen artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään luonnollisten henkilöiden kanssa suorassa vuorovaikutuksessa olevista järjestelmistä, että henkilölle tulee ilmoittaa, jos hän on vuorovaikutuksessa tekoälyjärjestelmän kanssa. Tällaisia suoraan vuorovaikuttavia järjestelmiä ovat esimerkiksi erilaiset chatbotit.<sup>19</sup> Myös yleiskäyttöisiin tekoälyjärjestelmiin kuten ChatGPT:hen voi kohdistua avoimuusvelvoite.

Kielletyistä tekoälyjärjestelmistä on kielletty tekoälyasetuksen 5 artiklan 1 kohdan alakohtien a–h mukaan seuraavat:

- a) manipuloivat tekniikat
- b) luonnollisen henkilön tai ryhmän haavoittuvuuksien hyväksikäyttö c) järjestelmien käyttäminen sosiaaliseen pisteytykseen
- d) riskiarviointien tekeminen luonnollisista henkilöistä

---

<sup>18</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 44–45.

<sup>19</sup> Ks. Esim. Adamopoulou ym. 2020, (Artikkelin mukaan chatbot on tietokoneohjelma, joka vastaa kuin älykäs entiteetti, ja jonka kanssa voi keskustella äänellä tai tekstillä.)

- e) kasvojentunnistustietokantojen laajentaminen
- f) tekoälyjärjestelmät, jotka päättävät henkilöiden tunteita työpaikoilla tai oppilaitoksissa pois lukien lääketiede ja turvallisuus
- g) biometriset luokittelujärjestelmät
- h) biometristen etätunnistusjärjestelmien käyttö lainvalvonnassa, pois lukien painavat syyt.

Asetuksen johdanto-osan 28 kappale selventää syitä sille, miksi edellä mainitut käyttötavat ovat kiellettyjä. Kyseisessä kohdassa tunnistetaan tekoälyn väärinkäyttöpotentiaali ihmisten manipuloinnissa, hyväksikäytössä ja valvonnassa. Näiden väärinkäyttötapojen todetaan olevan unionin arvojen ja perusoikeuksien vastaisia. Useat kielletyistä käyttökohteista vaikuttavat myös tämän tutkielman kohteena olevaan tekoälyn käyttöön rekrytoinnissa, ja näihin palataan myöhemmin luvussa 4.2.

Toiseen riskiluokkaan kuuluvat suuririskiset järjestelmät, joita käsitellään tekoälyasetuksen III luvussa 6–49 artikloissa. Valtaosa asetuksen sääntelystä kohdistuu näihin järjestelmiin.<sup>20</sup> Asetuksen liite III täydentää suuririskisten järjestelmien luokittelua. Liitteen III luokittelua voidaan tarkastella seuraavilla kysymyksillä.

- Mikä on toimiala, jolla tekoälyä käytetään?
- Mikä on tekoälyn käytön tarkoitus?
- Kuka käyttää tekoälyä?
- Kuka on tekoälyn käyttökohde?
- Mihin tekoäly kykenee?<sup>21</sup>

Vastaamalla näihin kysymyksiin saadaan yhdistelmä, jonka perusteella pyritään tulkitsemaan, onko tekoälyjärjestelmä tai sen käyttökohde suuririskinen. Tekoälyasetuksen 7 artiklan 1–3 kohdissa on myös säädetty, että liitteen III luokittelua on myös mahdollista muuttaa ja täydentää. Liitteen III 4 kohdan alakohdan a mukaan suuririskisiä ovat:

*”Tekoälyjärjestelmät, jotka on tarkoitettu käytettäväksi luonnollisten henkilöiden rekrytoinnissa tai valinnassa, erityisesti kohdennettujen työpaikkailmoitusten esittämiseen, työhakemusten analysointiin ja suodattamiseen sekä hakijoiden arviointiin;”*

ja alakohdan b mukaan suuririskisiä ovat:

*”Tekoälyjärjestelmät, jotka on tarkoitettu käytettäväksi työsuhteen ehtoja, uralla etenemistä ja työhön liittyvien sopimussuhteiden päättämistä koskevien päätösten tekemiseen, tehtävien jakamiseen yksilöllisen käytöksen tai*

<sup>20</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 47.

<sup>21</sup> Golpayegani ym. 2023, luku 3.1

*personallisuuspiirteiden tai henkilön ominaisuuksien perusteella tai tällaisissa suhteissa olevien henkilöiden suorituksen ja käyttäytymisen seurantaan ja arviointiin.”*

Kyseiset kohdat ovat keskeisiä tämän tutkielman kannalta, koska niiden mukaan rekrytointiprosessin vaiheista käytännössä kaikki kuuluvat suuririskisten tekoälyjärjestelmien luokkaan, jolleivät ne täytä jonkin kielletyn tekoälyjärjestelmän ehtoja, sillä asetuksen 6 artiklan 2 kohdassa säädetään, että 1 kohdan suuririskisten tekoälyjärjestelmien lisäksi liitteessä III tarkoitettuja tekoälyjärjestelmiä pidetään suuririskisinä. Asetuksen 6 artiklan 3 kohdassa esitetään kuitenkin lievennys, jonka mukaan poikkeus kohtaan 2 on tilanne, jossa tekoälyjärjestelmä ei aiheuta merkittävää riskiä. Voimme huomata, että luokittelu korkean riskin järjestelmiin on haastavaa, sillä luokitteluun vaikuttavia asioita on useita.

Velvoitteet, jotka koskevat suuririskisiä tekoälyjärjestelmiä on määritelty tekoälyasetuksen artikloissa 9–14. Artiklassa 9 käsitellään riskienhallintaa ja määritellään vähimmäisehdot sille, millaisia riskejä tulisi huomioida. Artiklassa 10 keskitytään datan laatuun ja hallintaan eli esimerkiksi säädetään datan säilytyksestä ja keräämisestä. Artiklat 11 ja 12 keskittyvät tekniseen dokumentaatioon ja lokitietoihin. Artiklassa 13 säädetään läpinäkyvyyden ehdoista suuririskisille järjestelmille. 14 artiklassa säädetään, kuinka luonnolliset henkilöt voivat valvoa korkean riskin tekoälyjärjestelmien toimintaa ja asianmukaista käyttöä. Luvussa 4.4 tulkitaan tarkemmin, miten nämä velvoitteet vaikuttavat tekoälyn käyttöön rekrytointiprosesseissa.

Tässä tutkimuksessa täydennetään riskiluokitusta ylimääräisellä riskiluokalla, josta käytetään nimeä vähäisen riskin tekoälyjärjestelmät. Tekoälyasetuksessa ei ole erikseen määritetty kyseistä luokkaa, mutta poissulkemalla kielletyt ja suuririskiset voi sen olemassaolon havaita. Oikeuskirjallisuudessa käytetään myös nimeä ”muut tekoälyjärjestelmät”. Asetuksessa ei ole erillisiä vaatimuksia tai velvoitteita koskien ainoastaan vähäisen riskin järjestelmiä, mutta myös niitä koskevat 50 artiklan avoimuusvelvoitteet, sekä jos ne ovat yleiskäyttöisiä niin niitä koskevat myös yleiskäyttöisiä tekoälyjärjestelmiä koskevat vaatimukset ja velvoitteet.

Tekoälyasetuksessa on säädetty erikseen varsinaisen riskiluokittelun lisäksi yleiskäyttöisistä tekoälymalleista. Niitä koskeva erillinen sääntely on artikloissa 51–56. Nämä artiklat täydentävät riskiperusteista luokittelua yleiskäyttöisten tekoälymallien osalta.

## **2.5 Tekoälyasetus tuotesääntelynä**

Tekoälyasetus on osa Euroopan unionin sisämarkkinoiden tuotesääntelyä. Tekoälyasetuksen tavoitteena on samanaikaisesti varmistaa

tekoälyjärjestelmien vapaa liikkuvuus, ja tekoälyasetuksen 1 artiklan mukaisesti taata terveyden, turvallisuuden ja perusoikeuksien suoja.

Tekoälyjärjestelmät ja yleiskäyttöiset tekoälymallit ovat tekoälyasetuksen näkökulmasta tuotteita. Tekoälyasetuksen tuotesääntelyssä nojataan tarjoajien<sup>22</sup> omavalvontaan ja vaatimuksenmukaisuuden arviointiin. Suurin osa tekoälyasetuksen sääntelystä kohdistuu suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin<sup>23</sup>. Suuririskisiin järjestelmiin kohdistuu velvoitteita ja vaatimuksia, joiden noudattamatta jättämisestä voi seurata rahallisia tai muita sanktioita<sup>24</sup>. Tekoälyasetuksessa tekoälyjärjestelmien luokittelu tuotteisiin ilmenee erityisesti tarjoajien vastuiden korostumisena. Samalla tuotteeksi määrittely tarkoittaa sitä, että myös muut vastuutahot kantavat omalta osaltaan vastuun esimerkiksi siitä, että tekoälyjärjestelmien käyttöönnottajien tulee noudattaa tarjoajalta saamiaan käyttöohjeita.<sup>25</sup>

Rekrytointiprosesseihin tämä tuotesääntely vaikuttaa siten, että käyttäessään tekoälyjärjestelmiä rekrytoijan tulee huomioida omat vastuunsa ja velvollisuutensa. Rekrytoijan tulee muun muassa huolehtia, että se käyttää tekoälyjärjestelmää ohjeiden mukaisesti ja vain siihen käyttötarkoitukseen, johon tarjoaja on sen kehittänyt. Toisaalta tuotteena sääntely säilyttää osan vastuista tekoälyjärjestelmien tarjoajilla ja maahantuojilla.

---

<sup>22</sup> Ks. Luku 2.2, jossa kerrotaan tarkemmin vastuutahoista. Tarjoajalla tarkoitetaan tekoälyjärjestelmän kehittäjää tai kehityttäjää tekoälyjärjestelmälle tai yleiskäyttöiselle tekoälymallille, joka saattaa sen markkinoille tai ottaa sen käyttöön omalla nimellään.

<sup>23</sup> Ks. Luku 4.4, jossa käsitellään tarkemmin suuririskisten tekoälyjärjestelmien velvoitteita.

<sup>24</sup> Ks. Luku 4.6, jossa kuvataan sanktioita tarkemmin

<sup>25</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 91–127. (Luvussa kuvataan tarkemmin, miten tekoäly suhteutuu muuhun EU-lainsäädäntöön. Luvussa esitetään myös hyvä huomio, kuinka tekoälyn käsittely tuotteena sisältä myös moninaisia haasteita. Nämä haasteet jätetään kuitenkin tästä tutkimuksesta pois, koska ne eivät ole olennaisia tämän tutkimuksen kannalta.)



### 3 Tekoälyn mahdolliset käyttökohteet rekrytoinnissa

Tässä luvussa analysoidaan tekoälyn mahdollisia käyttökohteita rekrytointiprosessissa. Ensin määritellään yleinen malli rekrytointiprosessista luvussa 3.1. Tunnistettujen rekrytointiprosessin vaiheiden perusteella selvitetään luvussa 3.2 kohteita tai mahdollisuuksia, joihin tekoälyä voisi käyttää. Tavoitteena on esimerkkien avulla antaa katsaus tekoälyn hyödyntämismahdollisuuksista rekrytoinnissa. Luku 4 nivoutuu tiiviisti yhteen tässä luvussa tunnistettujen mahdollisuuksien kanssa, sillä siinä pyritään selvittämään, ovatko käyttökohteet tekoälyasetuksen näkökulmasta oikeudellisesti mahdollisia, ja jos ovat, millaisia velvoitteita rekrytoijien on täytettävä käyttäessään tekoälyä rekrytoinnissa.

#### 3.1 Rekrytointiprosessin määritelmä

Tässä tutkielmassa käytetään rekrytointiprosessin viitekehyksenä Michael Armstrongin kirjassa *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* esiteltyä kymmenen kohdan viitekehystä rekrytointi- ja valintaprosessista. Valinta yhden mallin käyttämiseen on tehty, jotta tutkielman seuraavassa osassa voidaan arvioida mahdollisia tekoälyn käyttökohteita selkeästi määritellyyn rekrytointiprosessiin. Tässä tutkielmassa termillä rekrytointiprosessi viitataan kaikkiin Armstrongin esittelemän viitekehyksen kymmeneen vaiheeseen, vaikka osa kirjallisuudesta erottaa rekrytoinnin ja valinnan erillisiksi vaiheiksi. Alla on esitelty Armstrongin viitekehys vapaasti suomennettuna:

1. Yrityksen tarpeiden ja vaatimusten määrittely
2. Hakijoiden houkuttelu
3. Hakemusten seulonta
4. Hakijoiden haastattelut
5. Hakijoiden testaaminen
6. Hakijoiden arviointi
7. Referenssien selvittäminen
8. Hakemusten tietojen tarkastaminen
9. Työtarjouksen tekeminen
10. Seuranta<sup>26</sup>

Ensimmäisessä vaiheessa yritys tunnistaa Armstrongin mukaan muuttuneen työvoiman tarpeen, minkä vuoksi tämä vaihe liittyy keskeisesti töiden

---

<sup>26</sup> Armstrong ym. 2014, s. 226.

suunnitteluun<sup>27</sup>. Ensimmäisessä rekrytointiprosessin vaiheessa yrityksen tulee myös määrittää, millaista työntekijäprofiilia haetaan esimerkiksi taidoiltaan, tiedoiltaan ja aiemmalta kokemukseltaan.<sup>28</sup> Tässä vaiheessa laaditaan myös työpaikkailmoitus, joka liittyy vaiheeseen kaksi.

Vaiheessa kaksi (hakijoiden houkuttelu) suunnitellaan strategiat, joilla mahdollisimman sopivia hakijoita saataisiin hakemaan tehtävää. Tässä vaiheessa aiemmin määriteltyjen vaatimusten pohjalta pohditaan, mistä ja miten sopivia hakijoita voitaisiin saada.<sup>29</sup> Hakijoita voi etsiä esimerkiksi yrityksen sisältä, mainonnan avulla tai käyttämällä ulkoisia rekrytointitoimistoja. Onnistuneen hakijoiden houkuttelun jälkeen yritys saa mahdollisesti paljon hakemuksia, minkä jälkeen hakijoista seulotaan sopivimmat.

Rekrytointiprosessin vaiheet kolme, neljä ja viisi (seulonta, haastattelut ja testit) tapahtuvat yrityksen vastaanotettua hakemuksia tehtävään. Armstrongin mukaan esiseulonnassa hakemuksia voidaan järjestää ja luokitella erilaisiin kategorioihin. Jo tässä vaiheessa rekrytointiprosessia voidaan karsia suuri osa hakijoista pois. Jäljelle jääneet hakijat voidaan vielä luokitella eri kategorioihin, joista vain osa pääsee jatkoon rekrytointiprosessissa.<sup>30</sup> Seulontavaihe voi tarjota erityisen otollisen tekoälyn tai muun teknologian käyttökohteen, sillä jos hakemuksia on paljon, voi niiden läpikäyminen viedä runsaasti resursseja.

Kun hakemukset on seulottu ja osa hakijoista on tiputettu pois rekrytointiprosessista, on aika siirtyä arvioimaan jäljelle jääneitä hakijoita. Rekrytoija voi käyttää prosessissa jatkoon päässeiden hakijoiden arvioimiseen esimerkiksi erilaisia haastatteluja ja testejä. Armstrongin mukaan haastatteluilla voidaan tarkentaa tietoja hakijan motiiveista ja osaamisesta. Haastattelut ovat myös yrityksille tilaisuus antaa realistinen kuva hakijalle haettavasta positioista. Haastattelussa voidaan myös tutustua paremmin hakijaan. Haittapuolina haastatteluille Armstrong arvioi erityisesti haastattelijan mahdolliset vahvistusharhat, haastattelijan puutteellisen haastattelutaidon sekä puutteellisen kyvyn arvioida hakijan osaamista.<sup>31</sup> Mahdollinen haittapuoli haastatteluissa rekrytointimenetelmänä on haastattelujen resurssi-intensiivisyys, sillä haastattelut vievät runsaasti aikaa jopa useilta haastattelijoilta. Haastavaa haastatteluiden onnistumiselle voi olla myös, jos eri haastattelijat haastattelevat hakijoita. Edellä mainitussa tilanteessa tulkinnat hakijoiden

---

<sup>27</sup> Ks. Esim. Armstrong ym. 2014, s. 215–225. (luvussa 18 *Workforce planning* työvoiman suunnittelu määritellään tavoitetilaksi, jossa oikea määrä oikeilla tiedoilla ja taidoilla varustettuja työntekijöitä saadaan oikeaan aikaan oikeaan paikkaan)

<sup>28</sup> Armstrong ym. 2014, s. 226–227.

<sup>29</sup> Armstrong ym. 2014, s. 228–233.

<sup>30</sup> Armstrong ym. 2014, s. 234–236.

<sup>31</sup> Armstrong ym. 2014, s. 236–237.

kompetenssista voivat olla epäsuhtaisia inhimillisten erojen takia. Muita mahdollisia valintamenetelmiä ovat erilaiset testit. Armstrong nostaa esimerkiksi älykkyystestit, persoonallisuustestit ja soveltuvuustestit.<sup>32</sup> Testit voivat vaihdella toimialasta riippuen. Esimerkiksi ohjelmistokehittäjän osaamisen varmistamiseen voidaan käyttää erilaisia ohjelmointitehtäviä. Toisaalta kun etsitään hyvää myyjää, voidaan haastattelutilanteessa antaa pieni myyntitehtävä, jolla hakija osoittaa ammattitaitoaan. Testeillä voidaan ehkäistä epäpätevien hakijoiden valitsemista tai toisaalta pyrkiä objektiivisempiin valintoihin. Testeihin kohdistuu kuitenkin myös paljon kritiikkiä valintamenetelmänä. Esimerkiksi persoonallisuustestien uskottavuus on varsin kyseenalainen<sup>33</sup>.

Seuraavat rekrytointiprosessin vaiheet 6–8 (hakijoiden arviointi, referenssit ja hakemuksen tietojen tarkistaminen) liittyvät päätöksen tekemiseen valittavasta hakijasta. Näistä kolmesta referenssien ja hakemusten tietojen tarkistaminen voidaan vielä eritellä taustatarkistusten kategoriaan. Hakemusten tietojen tarkastusvaiheessa voidaan esimerkiksi selvittää hakijan ilmoittaman koulutuksen paikkansapitävyys tai esimerkiksi varmistaa hakijan suorittamien sertifikaattien aitous. Referenssien selvitysvaiheessa voidaan pyytää aiemmilta työnantajilta ja suosittelijoilta tietoja hakijasta. Nämä vaiheet voidaan toteuttaa joko ennen tai jälkeen varsinaisen päätöksentekovaiheen. Järjestys voi mennä joko niin, että ensin tarkistetaan taustatiedot useammalta hakijalta ja sitten edetään päätöksentekovaiheeseen. Toisaalta voidaan ensin tehdä vertailua ja tehdä alustava valinta, jonka jälkeen vielä tarkistetaan taustatiedot. Tähän vaikuttavat kohdemaan lainsäädäntö sekä rekrytoivan tahon preferenssit. Hakijoiden arviointi- ja vertailuvaiheessa aiemmin kerättyä informaatiota heidän osaamisestaan ja soveltuvuudestaan vertailaan valituilla tavoilla. Vertailua voi tehdä joko monimutkaisilla vertailumalleilla teknologian avustamana tai vaikkapa intuitioon perustuen yrityksen johtajan toimesta. Armstrong kuvaa vertailu- ja valintavaihetta valinnaksi eri metodien välillä. Hänen mukaansa valintakriteeri on usein yhdistelmä useasta eri valintamenetelmästä.<sup>34</sup>

Viimeiset vaiheet Armstrongin rekrytoinnin viitekehyksessä ovat työtarjoamisen tekeminen ja seuranta. Työtarjoamisen tekovaiheessa pyritään neuvottelemaan molempia osapuolia tyydyttävä työsopimus. Työtarjousvaihe voi luonnollisesti johtaa myös tarjouksen hylkäämiseen, jolloin rekrytointiprosessissa voidaan palata aiempiin vaiheisiin. Seurantavaiheella Armstrong tarkoittaa vaihteita, jotka seuraavat rekrytointiprosessin päättymistä. Näitä ovat prosessin mahdollisten virheiden tunnistaminen ja niihin reagointi.

---

<sup>32</sup> Armstrong ym. 2014, s. 238–239.

<sup>33</sup> Ks. Esim. Morgeson ym. 2007, (Artikkelin johtopäätöksissä arvioidaan, että persoonallisuustestien uskottavuus on lähellä nollaa tai vähintäänkin erittäin matala)

<sup>34</sup> Armstrong ym. 2014, s. 240, 244.

Hän nostaa esiin myös rekrytoitujen työntekijöiden tyytyväisyyden varmistamisen osaksi tätä vaihetta.<sup>35</sup> Muita tähän vaiheeseen kuuluvia asioita voisivat olla muun muassa seuraavat: valitsematta jääneiden hakijoiden kanssa kommunikointi, valittujen työntekijöiden tulosten ja sopeutumisen seuraminen, koeajan puitteissa tapahtuva arviointi ja rekrytointiprosessin kehittäminen.

Tässä luvussa esiteltiin yksi mahdollinen viitekehys rekrytointiprosessista. Prosessin vaiheet yhdistellään tulevia lukuja varten seuraaviksi yhdistelmiksi. Tämä yksinkertaistaa ja selkeyttää tulevaa tarkastelua:

- Rekrytoinnin valmisteluvaihe: tarpeen määrittely ja hakijoiden houkuttelu
- Rekrytoinnin valinta-aineiston keräysvaihe: hakemusten seulonta, haastattelut ja testaus
- Valintavaihe: arviointi ja vertailu, suositusten ja taustojen selvittäminen sekä hakemuksen tietojen oikeellisuuden varmistaminen
- Rekrytoinnin jälkivaihe: työtarjouksen tekeminen ja seuranta

### **3.2 Tekoälyn käyttömahdollisuudet rekrytoinnissa**

Tässä luvussa arvioidaan tutkimuskirjallisuuden pohjalta tekoälyn mahdollisia käyttökohteita ja käyttötapoja rekrytoinnin apuvälineenä. Samalla pyritään selvittämään, miten tekoälyä on jo käytetty rekrytointiprosessien automatisoimiseen tai helpottamaan prosessin vaiheita. Näitä havaintoja sovelletaan luvussa 3.1 esiteltyyn Armstrongin kirjan pohjalta kehitettyyn nelivaiheiseen rekrytoinnin viitekehykseen. Tässä luvussa ei ole tarkoitus tarkastella tekoälyn käytön oikeudellisia tai eettisiä haasteita, vaan keskittyä ymmärtämään, miten tekoälyä olisi teknisesti tai teoriassa mahdollista käyttää rekrytoinnin apuvälineenä.

Rekrytointiprosessin valmisteluvaihe koostuu työvoiman tarpeen arvioinnista sekä hakijoiden houkuttelusta. Työvoiman tarpeen arvioinnissa rekrytoiva taho pyrkii selvittämään esimerkiksi, kuinka paljon uutta henkilöstöä yritys tarvitsee. Samalla määritetään, millaisia erilaisia taitoja tai ominaisuuksia hakijoilta toivotaan. Kun työvoiman tarve on määritetty, pyritään houkuttelemaan riittävästi soveltuvia hakijoita, jotka vastaisivat vaadittuihin kriteereihin mahdollisimman hyvin. Tekoälyä voidaan hyödyntää yhdistelemällä dataa nykyisten työntekijöiden taidoista, yleisistä markkinatrendeista sekä kilpailijoista kerätystä datasta. Kerättyä dataa voidaan käyttää osaamisvajeanalyysiin, jolla ennustetaan, mihin rooleihin ja millaisille taidoille on

---

<sup>35</sup> Armstrong ym. 2014, s. 242.

syntymässä osaamisvajetta. Tätä ennustetta tulevasta osaamisvajesta tai jo mahdollisesti olemassa olevasta vajeesta voidaan käyttää rekrytointipäätösten tekemiseen. Samalla voidaan määritellä tekoälyä hyödyntäen profiili soveltuvalla hakijalle.<sup>36</sup>

Merkittävä osa työikäisestä väestöstä on passiivisia työnhakijoita. Passiivisella työnhakijalla tarkoitetaan myös niitä, jotka olisivat kiinnostuneita vaihtamaan uusiin tehtäviin sellaista tarjottaessa. Näiden ihmisten houkuttelemiseen voidaan tekoälyä hyödyntää. Potentiaalisia hakijoita voidaan etsiä esimerkiksi sosiaalisista medioista kuten LinkedInistä. Kun tekoälyjärjestelmä löytää sopivan hakijan, hänelle voidaan kohdentaa personoitua mainontaa avoimesta työpaikasta. Toinen mahdollisuus on työnhaun pelillistäminen, jossa hakijoita etsitään rekrytointin apuvälineeksi kehitetyn pelin avulla. Tekoäly analysoi pelaajien käyttäytymistä pelissä, ja soveltuville pelaajille voidaan ehdottaa työpaikan hakemista. Myös erilaisia chatbotteja voidaan käyttää houkuttelemaan hakijoita pikaviestipalveluissa kuten WhatsAppissa tai Telegramissa.<sup>37</sup> Tekoälyä voidaan hyödyntää myös työpaikkailmoitusten laatimisen tukena. Mikäli etsitään työvoimaa kansainvälisesti, on mahdollista käyttää tekoälysovelluksia kääntämään hakemustekstejä toisille kielille. Yleisesti tekoälyn mahdollisuuksista rekrytointin valmisteluvaiheessa voi todeta, että se tarjoaa väylän tavoittaa enemmän potentiaalisia hakijoita nopeammin ja halvemmalla kuin ihmisvoimin tehtävä hakijoiden houkuttelu. Jo nyt sosiaalisessa mediassa markkinoidaan runsaasti kohdennetuina työpaikkailmoituksin. Samoin Allal-Cherifin ja Aráengan artikkelin pelillistetty rekrytointi sekä sosiaalisen median tekoälyavusteinen käyttö ovat jo käytössä rekrytointimenetelminä.

Rekrytointiprosessin seuraavassa vaiheessa eli valinta-aineiston keräysvaiheessa pyritään hakijoista keräämään tietoja valintapäätöksen tueksi. Aineistoa voidaan kerätä käymällä läpi ja seulomalla CV:itä ja hakemuskirjeitä, haastattelemalla hakijoita ja testaamalla hakijoita erilaisin tavoin.

Saapuvien työhakemusten määrä voi olla todella suuri. Se on yleisesti toivottava asia, koska runsaslukuisten hakijoiden joukossa on todennäköisemmin myös lahjakkaita ja soveltuvia hakijoita. Toisaalta valtavan hakemusmäärän

---

<sup>36</sup> Yanamala 2024, s. 3–5. (Artikkelissa esitetään myös muita käyttökohteita tekoälylle, joita ovat esimerkiksi dynaaminen työvoiman allokointi, jossa työvoiman tarvetta arvioidaan eri projekteissa ja siirretään tarpeen vaatiessa, sekä proaktiivinen urasuunnittelu, jonka avulla henkilöstön suoritusdataa seurataan ja voidaan etsiä yrityksen sisältä esimerkiksi soveltuvia esihenkilöitä.)

<sup>37</sup> Allal-Chérif ym. 2021, (Artikkelissa esitetään myös mahdollisuus käyttää MOOC-verkkokursseja (a *Massive Open Online Course*) houkuttelun apuvälineenä. Toinen mahdollisuus on ns. Big data -matching, jolla tarkoitetaan suurista datamassoista rekrytointidatan etsimistä.)

läpikäyminen kuluttaa runsaasti resursseja. Hakemusten läpikäymisessä on mahdollista käyttää tekoälyä ja vähentää merkittävästi rekrytointiin kuluva-aikaa ja henkilöstöresursseja<sup>38</sup>. Tekoäly voi olla hakemusten seulon- nassa tehokkaampi kuin ihminen. Tämä mahdollistaa esimerkiksi vanhojen hylätty- jen hakijoiden CV:iden läpikäymisen uutta työpaikkaa varten. Tehokkuuden ansiosta on mahdollista laajentaa hakijoiden etsimistä sosiaaliseen mediaan. Perinteinen tekoälyn käyttötapaa työhakemusten seulon- nassa on ollut avain- sanojen etsiminen hakemuksesta, mutta uudemmat tekoälypalvelut mahdol- listavat myös hakijoiden luonteenpiirteiden ja ominaisuuksien päättelemi- sen lauserakenteista ja tekstin kokonaisuudesta.<sup>39</sup> Tekoälyä voidaan käyttää myös esimerkiksi hakemusten kääntämiseen kieleltä toiselle. Tekoälyn voi- daan ajatella olevan myös oikeudenmukainen hakemusten seulon- nassa, mutta tosiasia- ssa myös tekoälypalvelut ovat alttiita virheille.

Haastatteluissa on myös mahdollista hyödyntää tekoälyä. Tekoälyhaastatte- lut perustuvat yhdistelmään useista teknologioista. Puhe muunnetaan teks- tiksi käyttäen STT-teknologiaa (Speech to Text). Tekstiksi muutettua haas- tattelua voidaan analysoida tekstianalyysin avulla. Kuvaamalla haastatteluti- lannetta voidaan konenäöllä analysoida haastateltavan tunteita ja nonver- baalista viestintää. Puhe- ja vuorovaikutusanalyysillä voidaan tulkita haasta- teltavan kommunikointitaitoja. Ongelmanratkaisutaitoja voidaan arvioida hyödyntämällä pelillistettyjä tehtäviä, joita tekoälypalvelu analysoi.<sup>40</sup> Myös perinteisissä haastattelijan ja haastateltavan välisissä työhaastatteluissa te- koälyä voidaan käyttää apuna. Haastattelu voidaan muuntaa puheentunnis- tuksella tekstimuotoon, jolloin siihen on helpompi palata jälkikäteen. Mah- dollista on myös näin tuotetun tekstin analysoiminen. Myös perinteisissä työhaastatteluissa on mahdollista käyttää konenäköä arvioimaan haastatel- tavan tunnetiloja ja nonverbaalista viestintää. Toisaalta on mahdollista myös käyttää tekoälyä apuna haastattelun suunnittelussa. Teoriassa tekoälyn käyttö haastatteluissa voisi vähentää virheitä ja parantaa sopivien työnteki- jöiden löytämistä. Toisaalta myös tekoäly voi tehdä virheitä ja tuottaa vir- heellistä analyysiä haastattelusta.

Erilaiset testit ovat nykyään yleisiä rekrytointinnissa. Testejä voidaan tehdä joko työhaastattelun yhteydessä tai antaa ennakkotehtäviä. Jo aiemmin tässä

---

<sup>38</sup> Sharma 2018, (Artikkelissa kerrotaan L'oréalin liiketoimintaongelmasta, jossa tavoit- teeksi asetettiin nopeampi rekrytointiprosessin läpimenoaika, oikeiden hakijoiden löytämi- nen sekä hakijakokemuksen paraneminen. Ongelma pyrittiin ratkaisemaan tekoälyllä ja koneoppimista käyttävillä sovelluksilla. Tuloksena tekoälypalvelu suoritti haastattelun ja hakemusten läpikäymisen 4–5 minuutissa, kun ihmiseltä vastaavaan kestää artikkelin mu- kaan 45 minuuttia. Myös hakijakokemus parani artikkelin mukaan.)

<sup>39</sup> Black ym. 2020,

<sup>40</sup> Lee ym. 2021, s. 548–558. (Artikkelissa on kuvattu päätöksentekomalli tekoälyhaastat- telujen käyttöönnotolle. Hyötyjä tekoälyn käytöstä haastatteluissa ovat artikkelin mukaan koettu helppous sekä käyttäjien odotus paremmista rekrytointituloksista.)

luvussa useaan kertaan mainittua pelillistä testaamista voidaan käyttää rekrytoinnin apuvälineenä. Pelillisessä testaamisessa voidaan tutkia esimerkiksi haastateltavien vuorovaikutustaitoja, ongelmanratkaisukykyä sekä paineensietokykyä<sup>41</sup>. Leutnerin ja kumppaneiden tutkimusartikkeli *Game based assessments of cognitive ability in recruitment: Validity, fairness and test-taking experience* havainnollistaa, miten tekoälytestaamista voidaan toteuttaa käytännössä. Tutkimus toteutettiin kognitiivisia kyvykkyksiä mittaavilla peleillä, joista kerättiin dataa pelaamisen ajalta. Saatua dataa analysoitiin koneoppimismenetelmillä.<sup>42</sup> Tekoälypohjaisen valinta-aineiston hankinnan voidaan nähdä olevan epäeettistä ja arveluttavaa. Toisaalta tässä tutkielmassa siteeratuissa tutkimuksissa hakijat ovat pääasiassa kokeneet tekoälyavusteisuuden rekrytoinnissa positiivisena asiana. Hakijat voivat esimerkiksi kokea, että algoritmi on objektiivisempi kuin ihminen. Myös hakemusprosessin nopeus voi olla hakijoille merkittävä seikka positiivisessa suhtautumisessa tekoälyavusteisiin hakumenetelmiin.

Rekrytointiprosessin valintavaiheessa arvioidaan hakijoiden soveltuvuutta kerätyn valinta-aineiston ja rekrytoivan tahon määrittelemien valintakriteerien pohjalta. Samalla voidaan varmistaa hakijoiden esittämien tietojen paikkansapitävyys esimerkiksi tiedustelemalla aiemmilta työnantajilta tai ottamalla yhteyttä oppilaitoksiin. Myös työnhakijan antamiin suosittelijoihin voidaan ottaa tässä vaiheessa yhteyttä. Jos valinta-aineisto on muutettu numeeriseksi tai tekstimuotoiseksi dataksi, tarjoaa se erityisen otollisen mahdollisuuden hyödyntää tekoälyä ja koneoppimisalgoritmeja päätöksenteon tukena tai ulkoistaa päätöksenteon kokonaan tekoälylle. Tekoälyä voidaan hyödyntää myös tietojen yhdistelemiseen yhdistämällä hakemusasiakirjoista kerättyä dataa testeistä ja haastatteluista saatuun dataan. Näin saadusta yhdistelmädatasta voidaan laskea ennusteita hakijoiden todennäköisestä suoriutumisen tasosta, hakijoiden soveltuvuudesta tiimiin ja hakijan sitoutumisesta haettuun tehtävään. Näin tekoälyn avulla voitaisiin rankata hakijoita paremmuusjärjestykseen tai jakaa eri luokkiin.<sup>43</sup>

Kokonaan tekoälylle ulkoistettua valintaprosessia hakijat eivät kuitenkaan tutkimuskirjallisuuden perusteella pidä aina oikeudenmukaisena, vaan he kokevat oikeudenmukaisemmaksi joko ihmisen tekemän valinnan tai

---

<sup>41</sup> Ks. Esim. Black ym. 2020, (Artikkelissa kerrotaan myös, miten tekoälypohjainen rekrytointi on suurissa yrityksissä jo arkipäivää.)

<sup>42</sup> Leutner ym. 2023, (Tutkimus koostuu neljästä tutkimuskysymyksestä: 1. koneoppimisalgoritimpohjainen pisteytys, 2. algoritmin oikeudenmukaisuuden arviointi, 3. Koetillanteen aiheuttama ahdistus ja 4. käyttäjäkokemus. Yllättävää tuloksissa oli kuinka myönteisesti hakijat suhtautuivat tekoälyn käyttöön rekrytoinnissa.)

<sup>43</sup> Ks. Esim. Black ym. 2020, (Artikkelissa on seikkaperäinen selostus, miten rekrytoija voisi käyttää tekoälyä päätöksenteon tukena.); Allal-Chérif ym. 2021, (Artikkeli kuvaa hyvin, miten tekoälyn avulla voidaan etsiä parhaiten sopivia (best-fit) henkilöitä hakijoiden joukosta.)

tekoälyavusteisen valintaan<sup>44</sup>. Voidaankin todeta, että ihmiset kokevat erityisesti rekrytointiprosessin vaiheista erityisesti valinnan ulkoistamisen tekoälylle epäoikeudenmukaisimmaksi. Ihmiset toivovat, että valinnan tekijänä on taho, joka kantaa vastuun tekemästään valinnasta. Vastuunkantoon tekoälyä ei voi käyttää, sillä tekoälyjärjestelmän käyttäjät ja kehittäjät ovat vastuussa sen toiminnasta.

Hakemuksen tietojen oikeellisuuden varmistamiseen tekoälyä voitaisiin käyttää esimerkiksi vertailemalla hakemusasiakirjojen tietoja LinkedInin ja muihin saatavilla oleviin tietoihin. Ristiriitaisten tietojen kohdalla tekoälyjärjestelmä voisi liputtaa ristiriitaisen kohdan, jonka ihminen voisi sitten varmistaa. Tällaisia ristiriitaisia tietoja voisivat olla esimerkiksi erot CV:n ja LinkedIn-profilin työhistoriakuvauksissa, erilaiset tutkinnot ja sertifikaatit, ja erot päivämäärissä. Hakijan toimittamien tutkintotodistusten aitouden arvioinnissa voidaan hyödyntää tekoälyjärjestelmiä ja etsiä niillä jälkiä muokkauksista tai manipulaatiosta.

Myös referenssien ja taustojen selvittämiseen voidaan käyttää tekoälyjärjestelmiä. Tekoälyjärjestelmän avulla voidaan analysoida suosituskirjeitä ja etsiä niistä toistuvia avainsanoja, joiden voidaan arvioida olevan merkityksellisiä. Myös suositteijoilta saatujen tietojen analysointiin on mahdollista käyttää tekoälyä.<sup>45</sup> Tekoälyjärjestelmien avulla olisi myös mahdollista luoda laaja profiili internetistä saatavilla olevien tietojen ja digitaalisen jalanjäljen pohjalta<sup>46</sup>.

Rekrytointiprosessin päätösvaiheessa työnhakijalle joko tarjotaan työpaikkaa tai lähetetään kieltävä vastaus. Tämän kielteisen päätöksen toimittaminen voidaan automatisoida tekoälyjärjestelmällä. Toisaalta myös työsopimuksen laatimiseen voidaan käyttää apuna tekoälyjärjestelmää. Jos hakija vastaanottaa työpaikan ja hyväksyy sopimuksen ehdot, siirrytään seuranta-vaiheeseen, jossa arvioidaan työntekijän sopeutumista ja suoriutumista uudessa työpaikassa. Tekoälyä voitaisiin käyttää esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja sopeutumisen tukena chatbotilla, joka vastaisi yleisluontoisiin kysymyksiin yrityksen käytännöistä.

Tekoälypohjaisella järjestelmällä on mahdollista seurata työntekijöiden suoriutumista uudessa työpaikassa. Koeajan puitteissa heikosti suoriutunut hakija voitaisiin vielä korvata uudella työntekijällä. Toisaalta hyvin suoriutuneiden koeajalla olevien työntekijöiden sitouttaminen on olennaista, ja siksi olisi tärkeää havaita myös heidän hyvä suoriutumisensa ajoissa, jotta heidän

---

<sup>44</sup> Figueroa-Armijos ym. 2023,

<sup>45</sup> FraiJ ym. 2021, s. 108–119.

<sup>46</sup> Allal-Chérif ym. 2021,



sitouttamiseensa voidaan kiinnittää erityishuomiota. Myös hylätyksi tulleita voidaan tekoälyn avulla huomioida. Heidän tietonsa voidaan lisätä osaajatietokantaan, josta tekoälyjärjestelmien avulla heidät voidaan tunnistaa potentiaalisiksi hakijoiksi tulevilla työnhauissa.

Yhteenvedona tekoälyn käytön teknisistä mahdollisuuksista voidaan todeta, että kaikissa rekrytointiprosessin vaiheissa on mahdollisuus vaihtelevasti hyödyntää tekoälyä. Tekoälyjärjestelmät voivat nopeuttaa rekrytointiprosessin läpimenoaikoja. Niiden avulla on myös mahdollista ennustaa rekrytoitavien sitoutumista, suoriutumista ja sopeutumista työyhteisössä. Erityisen hyödyllisiltä tekoälypalvelut vaikuttavat CV:iden seulonnassa, jossa rutiiniluontoista karsimistyötä on runsaasti. Vastaavasti valitsemisvaiheessa ihmisen rooli säilynee merkittävänä myös jatkossa.

## 4 Tekoälyn käyttöä rekrytinnissa koskeva normatiivinen viitekehys

Tässä luvussa tulkitaan tekoälyasetuksen vaikutuksia rekrytointikäytänteisiin. Keskeistä tulkinnalle on tekoälyasetuksen riskiperusteinen luokittelu, sillä osa tekoälyn käyttötavoista on kielletty, osa sallittu ja osaan kohdistuu erillisiä velvoitteita. Ennen riskiperusteista luokittelua on kuitenkin tunnistettava, täyttääkö kyseinen tekoälykäytäntö tekoälyasetuksen määritelmän tekoälyjärjestelmästä. Jollei tulkinnan kohteena oleva käytäntö täytä tekoälyjärjestelmän määritelmää, ei tekoälyasetuksen sääntely kohdistu kyseiseen käytänteeseen.

Luvussa 4.1 käsitellään tekoälyasetuksen soveltamisalan ulkopuolelle jääviä rekrytointikäytänteitä. Samassa luvussa täsmennetään vielä tekoälyjärjestelmän määritelmää, koska jollei rekrytointikäytäntö täytä tekoälyjärjestelmän määritelmää, se ei kuulu tekoälyasetuksen sääntelyn piiriin. Luvussa 4.2 käsitellään kiellettyjä tekoälyn käyttötapoja rekrytinnissa. Luku 4.3 käsittelee suuririskisiä tekoälyratkaisuja, ja luvussa 4.4 kyseisiin järjestelmiin kohdistuvia velvoitteita. Luvussa 4.5 tulkitaan tekoälyasetusta sen arvioimiseksi, millaiset rekrytinnin käytänteet kuuluvat vähäisen riskin tekoälyjärjestelmien kategoriaan. Luvussa 4.6 kerrotaan vielä, mitä tekoälyasetuksessa on säädetty mahdollisista sanktioista ja seuraamuksista.

### 4.1 Tekoälyasetuksen sääntelyn ulkopuolelle jäävät tekoälyjärjestelmät

Tässä luvussa tarkennetaan vielä hieman luvussa 2.1 esiteltyä tekoälyjärjestelmän käsitettä. Määritelmän avulla pohditaan, millaiset rekrytointiteknologiat ja käytänteet eivät täytä asetuksen määritelmää ja kuuluvat siten tekoälyasetuksen sääntelyn ulkopuolelle. Tekoälyjärjestelmä on tekoälyasetuksen 3 artiklan 1 kohdassa määritelty seuraavilla tavoilla:<sup>47</sup>

- Tekoälyjärjestelmä on konepohjainen
- Tekoälyjärjestelmä toimii vaihtelevilla autonomian tasoilla
- Tekoälyjärjestelmässä voi ilmetä mukautuvuutta käyttöönoton jälkeen
- Tekoälyjärjestelmä päättelee syötteen perusteella jotakin
- Tekoälyjärjestelmä tuottaa tuotoksia, jotka vaikuttavat johonkin

---

<sup>47</sup> Koko määritelmä löytyy luvusta 2.1

Tekoälyjärjestelmän määritelmä ei ole yksiselitteinen ja tulkinnan avuksi tarvitaan johdanto-osan kappaletta 12, jossa kerrotaan, että tekoälyjärjestelmän käsitteen tulisi olla selkeä, jotta tekoälyjärjestelmät voidaan erottaa perinteisistä ohjelmistojärjestelmistä, ja ettei asetuksen tule kattaa järjestelmiä, jotka perustuvat ainoastaan luonnollisten henkilöiden määrittelemiin sääntöihin toimintojen automatisoimiseksi. Näiden kriteerien pohjalta tulkitaan, kuuluvatko rekrytointikäytänteet tekoälyasetuksen sääntelyn piiriin.

Konepohjaisen käsitteestä on johdanto-osan kappaleessa 12 kirjoitettu, että konepohjainen toimii koneessa. Tähän tarvittaisiin avuksi koneen määritelmä, mutta oletetaan, että se tarkoittaa esimerkiksi tietokonetta, palvelinta tai matkapuhelinta. Lisäksi samassa kappaleessa todetaan, että määrittelyminen ei riipu siitä, onko järjestelmä sulautettu vai sulauttamaton. Tämä määritelmä ei jätä vielä oikeastaan mitään muuta kuin ihmisen ajattelun tekoälyasetuksen sääntelyn ulkopuolelle. Voidaan tulkita, että kaikki rekrytointikäytänteet, jotka eivät ole konepohjaisia, jäävät asetuksen sääntelyn ulkopuolelle. Tällaisia käytänteitä voivat olla esimerkiksi työhaastattelu, jossa käytetään kynää ja paperia.

Kappaleessa 12 todetaan: ”Se [tekoäly] ei saisi kattaa järjestelmiä, jotka perustuvat yksinomaan luonnollisten henkilöiden määrittelemiin sääntöihin toimien suorittamiseksi automaattisesti.” Lisäksi todetaan, että keskeistä tekoälyjärjestelmille on niiden päättelykyky.<sup>48</sup> Päättelykyky on ominaista koneoppimismenetelmiä hyödyntäville järjestelmille. Voidaan tulkita, että esimerkiksi perinteinen automaatio<sup>49</sup> tai perinteiset tekoälyjärjestelmät<sup>50</sup> tai muut ohjelmistot eivät kuulu tekoälyasetuksen sääntelyn piiriin. Siten kaikki käytänteet rekrytoinnissa, jotka käyttävät perinteistä automaatiota, jäävät sääntelyn ulkopuolelle samoin kuin tekoälyjärjestelmät, jotka eivät suorita itse päättelyä. Esimerkkejä tällaisista rekrytointikäytännöistä ovat esimerkiksi seulontavaiheessa hakemusten hallintajärjestelmä, joka lajittelee sen käyttäjän asettamien tavoitteiden mukaisesti hakemuksia koulutustaustan mukaan. Toinen esimerkki tällaisesta on haastatteluvaiheessa käytettävä ohjelmisto, joka muokkaa puheen tekstiksi, muttei tee päätelmiä tekstin pohjalta.

---

<sup>48</sup> Tekoälyasetuksen johdanto-osan 12 kappaleessa päättelykykyä on määritelty seuraavilla tavoilla: ”Päättelykyvyllä tarkoitetaan prosessia, jossa saadaan tuotoksia, kuten ennusteita, sisältöä, suosituksia tai päätöksiä, jotka voivat vaikuttaa fyysiseen ja virtuaaliympäristöön, ja tekoälyjärjestelmien kykyyn johtaa malleja tai algoritmeja tai molempia syöttötiedoista tai datasta.”

<sup>49</sup> Perinteisellä automaatiolla tarkoitetaan sääntöpohjaista järjestelmää, joka suorittaa tehtäviä ennalta määritettyjen ohjeiden pohjalta. Esimerkiksi samoja liikkeitä toistavat teollisuusrobotit ovat esimerkki perinteisestä automaatiosta.

<sup>50</sup> Esimerkki perinteisestä tai heikosta tekoälystä on shakkiohjelma Deep Blue vuodelta 1997. Perinteinen tekoälyn päättely voi olla laajempaa kuin automaation, mutta se ei kuitenkaan opi tai mukaudu modernien tekoälyjärjestelmien tapaan.

Tekoälyasetuksen sääntelyn ulkopuolelle jäävät järjestelmät, jotka eivät toimi autonomisesti. Tämän ryhmän järjestelmät prosessoivat tietoa, mutta eivät suorita päättelyä autonomisesti eivätkä muovaudu itsenäisesti missään vaiheessa. Tekoälyasetuksen 3 artiklan 1 kohdan mukaan: ”tekoälyjärjestelmät toimivat vaihtelevilla autonomian tasoilla ja niissä voi ilmetä mukautuvuutta”. Tätä kohtaa on vaikea tulkita, koska autonomisuuden voidaan tulkita tarkoittavan järjestelmää, joka toimii itsenäisesti, muttei tekevän päätöksiä. Toisaalta vähemmän tiukan tulkinnan mukaan se tarkoittaa vain järjestelmiä, jotka toimivat itsenäisesti ja tekevät myös päätöksiä. Järjestelmä, joka olisi tiukemman tulkinnan mukaan sääntelyn piirissä, on automaattinen kalenterijärjestelmä, joka lähettää ehdotuksia työhaastatteluajajoista, mutta joka ei päättelä montako minuuttia työhaastattelujen väliin tulee varata. Löyhemmän tulkinnan mukaan edellä mainittu ei kuuluisi sääntelyn piiriin. Kumpikin tulkinta kuitenkin edellyttää, ettei järjestelmä mukaudu eli päättelä aiempien haastattelujen keston perusteella, minkä verran aikaa haastatteluihin tulisi varata. Mukautuvuus on ominaista tekoälyjärjestelmille, mutta tämän kohdan loiventava sanamuoto ”voi sisältää” aiheuttaa merkittävän tulkintaepäselvyyden. Tekoälyasetuksen johdanto-osan 12 kappaleessa mukautuvuuden kerrotaan viittaavan itseoppimiskykyyn, jonka avulla tekoälyjärjestelmä voi muuttua käytön aikana. Itseoppivat järjestelmät ovat lähes poikkeuksetta tekoälyjärjestelmiä, mutta kaikki tekoälyjärjestelmät eivät ole itseoppivia. Tässä kohdassa tekoälyjärjestelmän määritelmää on perusteetta jätetty laintulkitsijalle liikaa tulkinnan varaa.

Yhteenvedona todetaan, että tekoälyasetuksen sääntelyn ulkopuolelle rekrytointiprosessin käytänteistä jäävät puhtaasti ihmisen tekemät asiat. Sääntelyn ulkopuolelle jäävät myös ohjelmistot ja automatisoidut ratkaisut, jotka eivät suorita itsenäistä päättelyä tai mukautumista. Myöskään teknologiat, joilla ei ole autonomisia toimintoja, eivät kuulu sääntelyn piiriin.

## **4.2 Kielletyt tekoälykäytännöt rekrytoinnissa**

Tässä luvussa keskitytään kiellettyihin tekoälykäytäntöihin rekrytoinnissa. Luvussa tulkitaan tekoälyasetusta kiellettyjen käytäntöjen osalta ja kustakin kielletystä käytännöstä pyritään esittämään esimerkkejä, jotka havainnollistavat lain tulkintaa. Luvussa 2.1 tulkittiin tekoälyasetuksen määritelmää tekoälyjärjestelmistä, ja luvussa 4.1 tarkennettiin sen määritelmää. Jotta rekrytointimenetelmä voi olla kielletty tekoälyasetuksen puitteissa, sen pitää täyttää edellä mainittu määritelmä. Tässä luvussa käsitelläänkin käytänteitä, jotka kuuluvat siten tekoälyasetuksen sääntelyn piiriin.

Ennen tekoälyasetuksen tulkintaa täytyy tulkita, mitä tekoälyasetuksessa rekrytoinnilla tarkoitetaan. Varsinaista määritelmää rekrytoinnista,

rekrytointiprosessista tai työllistämisestä ei asetuksesta löydy, mutta edellä esitettyjen käsitteiden määrittelyssä voidaan käyttää apuna tekoälyasetuksen johdanto-osaa. Tekoälyasetuksen johdanto-osan kappaleessa 57 kerrotaan mm. seuraavaa:

*Tekoälyjärjestelmät, joita käytetään työllistämässä, henkilöstöhallinnossa ja itsenäisen ammatinharjoittamisen mahdollistamisessa, erityisesti henkilöiden rekrytoinnin ja valinnan osalta, sellaisten päätösten tekemisen osalta, jotka vaikuttavat työsuhteen ehtoihin sekä uralla etenemistä ja työsuhteen päättämistä koskeviin työehtoihin, työhön liittyviin sopimussuhteisiin perustuvan tehtävien jakamisen osalta yksilöllisen käyttäytymisen tai persoonallisuuspiirteiden tai -ominaisuuksien perusteella sekä työhön liittyvissä sopimussuhteissa olevien henkilöiden seurannan tai arvioinnin osalta, olisi myös luokiteltava suuririskiseksi, koska kyseiset järjestelmät voivat vaikuttaa merkittävästi näiden henkilöiden tuleviin uranäkymiin, toimeentuloon ja työntekijöiden oikeuksiin.*

Kun tulkitaan yllä esitettyä kappaleen osaa, voidaan tulkita, että tekoälyasetuksen sääntely kattaa kaikki luvussa 3.1 esitetyt rekrytointiprosessin vaiheet. Ainoastaan Armstrongin viitekehyksen ensimmäinen vaihe eli yrityksen tarpeiden ja vaatimusten määrittely<sup>51</sup> ei suoranaisesti vaikuta henkilön valintaan, uralla etenemiseen eikä siinä tehdä päätöstä koskien henkilön uraa. Yrityksen tarpeen ja vaatimusten määrittelyvaiheessa yritys tekee päätöksen vain rekrytointiprosessin aloittamisesta. Se ei sinällään koske ketään luonnollista henkilöä, vaan ainoastaan yritystä itseään.

Kielletyistä tekoälykäytänteistä säädetään tekoälyasetuksen 5 artiklassa. 5 artiklan 1 kohdassa on listattu kiellettyjä tekoälyyn liittyviä käytäntöjä, joiden pohjalta tulkitaan, miten ne vaikuttavat rekrytointiprosesseihin, ja esimerkkien avulla konkretisoidaan kiellettyjä käytäntöjä. Listauksesta on poimittu tulkintaa varten vain kohdat, jotka vaikuttavat rekrytointiprosessiin. Olennaista on lisäksi huomata, etteivät kaikki teknologiat sinänsä ole kiellettyjä, vaan ainoastaan niiden tietyt haitalliset käyttötavat. Alla olevaan taulukkoon on poimittu ja vapaasti referoitu rekrytointiin vaikuttavat kielletyt käytännöt 5 artiklan 1 kohdasta ja sen alakohdista a–h.

Taulukko 2

<b>Manipuloivat tekniikat</b> alakohta a	Kiellettyä on saattaa markkinoille, ottaa käyttöön, tai käyttää tekoälyjärjestelmää, jossa käytetään subliminaalisia tekniikoita tai tarkoituksellisesti manipuloivia tekniikoita, joita
--	--

<sup>51</sup> Armstrong ym. 2014,

	henkilö ei voi havaita. Kiellettyä on myös käyttää harhaanjohtavia tekniikoita, jotka vaikuttavat henkilön tai henkilöryhmän päätöksentekoon siten, että päätös voi olla erilainen kuin ilman harhaanjohtamista olisi ollut.
<b>Haavoittuvuuksia hyväksikäyttävät tekniikat</b> <i>alakohta b</i>	Kiellettyä on saattaa markkinoille, ottaa käyttöön, tai käyttää tekoälyjärjestelmää, joissa käytetään hyväksi henkilön tai henkilöryhmän haavoittuvaa asemaa ja joka aiheuttaa heille olennaista haittaa
<b>Sosiaalinen pisteytys</b> <i>alakohta c</i>	Kiellettyjä ovat sosiaalisen pisteytyksen käytännöt, joilla ihmisiä kohdellaan eriarvoisesti tämän pisteytyksen perusteella
<b>Kasvojentunnistustietokantojen luominen</b> <i>alakohta e</i>	Kiellettyä on kasvojentunnistustietokantojen luominen kohdentamattomista kuvista eli haravoimalla materiaalia internetistä tai valvontakameratallenteista
<b>Tunteiden tunnistaminen työpaikoilla</b> <i>alakohta f</i>	Kiellettyjä ovat käytännöt, joilla on tavoitteena tunnistaa ja analysoida ihmisten tunteita työpaikoilla. Poikkeuksena on turvallisuuteen liittyvä käyttö.
<b>Biometriset luokittelujärjestelmät</b> <i>alakohta g</i>	Kiellettyjä ovat biometriset luokittelujärjestelmät, joissa luonnolliset henkilöt luokitellaan heidän biometristen tietojensa avulla. Tällaisia voivat olla esimerkiksi rotu ja seksuaalinen suuntautuminen.

Taulukossa Taulukko 2 on esitelty rekrytointiprosessiin vaikuttavat elementit olennaisilta osin tekoälyasetuksen 5 artiklan 1 kohdan alakohtineen mukaisesti. Alakohdan a mukaan kiellettyjä ovat erilaiset manipuloivat ja harhaanjohtavat tekniikat. Olennaista ei ole, havaitseeko manipuloinnin tai harhaanjohtamisen kohteena oleva henkilö olevansa kohteena, vaan yleisesti tällaiset käytännöt ovat kiellettyjä, jos ne sisältävät tällaisia tekniikoita<sup>52</sup>. Kyseisessä lainkohdassa kielletään myös subliminaaliset tekniikat, joista kerrotaan johdanto-osan 29 kappaleessa, että ne voivat olla esimerkiksi ääni tai kuva ärsykeitä, joita henkilö ei voi havaita. Rekrytointiprosessin valmisteluvaiheessa tällainen kielletty menetelmä olisi esimerkiksi hakijoiden houkuttelu MOOC-verkkokurssiin<sup>53</sup> sisällytetty tekoälyllä tuotettua kuvaa, jota henkilö ei voi havaita ja, jolla ihminen saataisiin hakemaan työpaikkaa. Toinen esimerkki kielletystä menetelmästä on valinta-aineiston keräysvaiheessa toteutettu vuorovaikutustilanne chatbotin kanssa, joka tietoisesti manipuloi hakijaa tekemään päätöksen, jota hän ei muutoin tekisi. Myös kiellettyä olisi,

<sup>52</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 132.

<sup>53</sup> Ks. Allal-Chérif ym. 2021, (Artikkelissa kerrotaan keinoksi houkutella hakijoita MOOCit eli massiiviset verkkokurssit)

että rekrytointiprosessin jälkivaiheessa työtarjouksen teossa käytettäisiin manipuloivia menetelmiä, joilla hakija saataisiin suostumaan itselleen epäedullisiin ehtoihin. Työnhakijan ei olisi laillista käyttää edellä mainittuja menetelmiä luonnollisiin henkilöihin eli esimerkiksi haastattelijaan esittelemällä manipuloivaa tekoälyprojektia saadakseen työpaikan. Työnhakija ei voisi sisällyttää työhakemukseensa tekoälyasetuksen tarkoittamia manipuloivia tai subliminaalisia elementtejä.

Tekoälyasetuksen 5 artiklan 1 kohdan alakohdan c mukaan kiellettyjä ovat tekoälyjärjestelmät, jotka käyttävät sosiaalista pisteytystä. Tämä kieltää esimerkiksi rekrytointiprosessin valmisteluvaiheessa työnantajaorganisaatiota käyttämästä kaikkea saatavissa olevaa tietoa profiilin muodostamiseen henkilöstä analysoimalla tekoälymenetelmällä henkilön velkoja, sosiaalisen median käyttäytymistä sekä sosiaalietuushistoriaa. Luvussa 3.2 useissa tutkimuksissa mainittiin esimerkiksi sosiaalisen median perusteella tekoälymenetelmin tehtävä potentiaalisten hakijoiden profilointi. Alakohdan b perusteella ainakin kaikki mihinkään ei ammatillisiin ja koulutuksellisiin asioihin perustuva profilointi olisi ehdottomasti kielletty. Jos tekoälyagentille annettaisiin vain yleisesti tehtäväksi etsiä sopivia hakijoita LinkedInistä, rikkoisi se vääjäämättä tekoälyasetuksen sääntelyä, koska profiilien muodostamisen jälkeen olisi lähes mahdotonta arvioida, millä perusteella hakija on tekoälyagentin mukaan paras mahdollinen kyseiseen tehtävään. Olisi liki mahdotonta arvioida suljettiinko joitain ihmisiä pois esimerkiksi heidän ilmiänsä tai kielestä analysoitujen piirteiden perusteella. Alakohta b liittyy tavallaan samaan teemaan sillä se kieltää käytännöt, joissa käytetään haavoittuvuuksia hyväksi. Edellä mainitut esimerkit olisivat myös b kohdan perusteella kiellettyjä, koska niiden avulla voidaan sulkea ihmisiä valinnan ulkopuolelle heidän ulkoammatillisten ominaisuuksiensa perusteella. Rekrytointiprosessin kontekstissa myös alakohta g kieltäisi aiempien esimerkkien menetelmät, jos tiedon prosessointi tehtäisiin käyttäen biometrisia luokittelumenetelmiä ja sillä luokiteltaisiin ihmisiä esimerkiksi potentiaalsiin hakijoihin ja epäkiinnostaviin hakijoihin henkilöiden rodun tai vaikkapa poliittisten mielipiteidensä perusteella.

Kielletty tekoälykäytäntö olisi asetuksen 5 artiklan 1 kohdan alakohdan e perusteella kasvojentunnistustietokantojen luominen tekoälymenetelmin. Tällaista kasvojentunnistustietokantaa voitaisiin käyttää rekrytointiprosessissa esimerkiksi taustojen selvittämiseen etsimällä kasvokuvan perusteella hakijasta tietoa kaikesta saatavilla olevasta tiedosta. Edellä mainittu menettely olisi ehdottomasti kielletty alakohdan e perusteella. Alakohdassa f kielletään tekoälyjärjestelmien käyttö tunteiden tunnistamiseen<sup>54</sup> työpaikoilla. Tähän

---

<sup>54</sup> FraiJ ym. 2021, s. 112. (Tunteiden tunnistamista tekoälyavusteisesti käsitellään esimerkiksi tässä artikkelissa.)

alakohtaan liittyy merkittävä tulkinnallinen haaste, että koskeeko kyseinen kieltö myös rekrytointiprosessia. Olisiko esimerkiksi luvallista analysoida ryhmähaastattelutilanteessa osallistujien tunteita haastattelutilanteen eri vaiheissa? Oletetaan, että työpaikan käsite kattaa myös mahdollisen tulevan työpaikan, ja onhan se vähintäänkin rekrytoijan työpaikka, mutta miten tekoälyasetus suhtautuu hakijoiden houkutteluvaiheessa peleihin, jotka tunnistavat henkilöiden taitoja, mutta myös tunnetiloja pelin aikana. Työpaikaksi ei kotona pelattavaa rekrytointipeliä voida tulkita, joten tunteita tunnistavat kotona pelattavat rekrytointipelit tulkitaan sallituiksi menetelmiksi.<sup>55</sup> Ne kuitenkin mitä ilmeisimmin kuuluvat suuririskisten tekoälykäytäntöjen kategoriaan.

Rekrytointiprosessin jokaisessa vaiheessa on teoriassa mahdollista käyttää kiellettyjä tekoälykäytänteitä. Selkeimpiä näistä ovat minkäänlaiset arvioinnit sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai rodun perusteella, mutta nämä olisivat jo muutoinkin kiellettyjä. Manipuloiminen ja harhaanjohtaminen taasen tekoälyjärjestelmiä käyttäen ovat selkeästi kiellettyjä toimintatapoja rekrytointiprosessissa. Eniten tulkinnaa varaa jättää alakohta f, joka liittyy tunteiden tunnistamiseen työpaikalla tai oppilaitoksissa, koska väljimmän tulkinna mukaan haastateltavalle yrityksen pääkonttori ei ole tekoälyasetuksen tarkoittama työpaikka.

Tekoälyasetuksen 112 artiklassa, joka säätelee tekoälyasetuksen arviointia ja uudelleentarkastelua, säädetään kohdassa 1, että komissio arvioi vuosittain tarvetta muuttaa kiellettyjen tekoälykäytäntöjen listaa. Nämä muutokset voivat tulevaisuudessa vaikuttaa myös tekoälyn käyttöön rekrytoinnissa. Sanktioita ja seuraamuksia näiden kieltojen rikkomisesta käsitellään luvussa 4.6. Seuraavassa luvussa tarkastellaan suuririskisiä tekoälykäytäntöjä rekrytoinnissa.

### 4.3 Suuririskiset tekoälykäytännöt rekrytoinnissa

Tekoälyasetuksen riskiperusteisen luokittelun toinen riskiluokka ovat suuririskiset tekoälyjärjestelmät. Suuririskisiä tekoälyjärjestelmiä ei ole tekoälyasetuksessa kielletty, mutta niihin kohdistuu erilaisia velvollisuuksia ja sääntöjä. Asetuksen 6 artiklan 2 kohdassa säädetään, että liitteen III tekoälyjärjestelmiä pidetään suuririskisinä. Liitteessä III on kahdeksankohtainen lista, joista 4 kohdassa on määritetty suuririskiseksi tekoälyjärjestelmät seuraavalla tavalla:

*”Työllistäminen, henkilöstöhallinto ja itsenäisen ammatinharjoittamisen mahdollistaminen:*

---

<sup>55</sup> Ks. Esim. Leutner ym. 2023, s. 2–6. (Artikkeli käsittelee pelien käyttöä rekrytoinnissa. Peleissä voidaan arvioida myös tunnetiloja)



*a) Tekoälyjärjestelmät, jotka on tarkoitettu käytettäväksi luonnollisten henkilöiden rekrytoinnissa tai valinnassa, erityisesti kohdennettujen työpaikkailmoitusten esittämiseen, työhakemusten analysointiin ja suodattamiseen sekä hakijoiden arviointiin;*

*b) Tekoälyjärjestelmät, jotka on tarkoitettu käytettäväksi työsuhteen ehtoja, uralla etenemistä ja työhön liittyvien sopimus-suhteiden päättämistä koskevien päätösten tekemiseen, tehtävien jakamiseen yksilöllisen käytöksen tai persoonallisuuspääteiden tai henkilön ominaisuuksien perusteella tai tällaisissa suhteissa olevien henkilöiden suorituksen ja käyttäytymisen seurantaan ja arviointiin.”*

Kappaleen 4 määrittely on keskeinen tekoälyn käytölle rekrytointiprosessissa. Alakohdassa a mainitaan erikseen käsitteet rekrytointi, valinta, kohdennettujen työpaikkailmoitusten esittäminen, työhakemusten analysointi, suodattaminen ja hakijoiden arviointi. Lisäksi alakohdassa b suuririskisiksi määritellään tekoälyjärjestelmät, joilla tehdään päätöksiä tai käytetään päätösten tukena koskien työsuhdetta tai uralla etenemistä. Lisäksi suuririskisiksi määritellään tekoälyjärjestelmät, joilla tehdään seuranta ja arviointia henkilöiden käytöksestä tai suoriutumisesta. Tällä perusteella kaikki Armstrongin<sup>56</sup> rekrytointiprosessin viitekehyksen vaiheet hakijoiden houkuttelusta seurantaan kuuluvat suuririskisten tekoälykäytäntöjen sääntelyn piiriin. Ainoa rekrytointiprosessin vaihe Armstrongin viitekehyksestä, joka ei täysin selkeästi kuulu suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin, on yritysten tarpeiden ja vaatimusten määrittely vaihe, jossa yritys tekee arviointia työvoimatarpeestaan sekä työvoimatarpeen luonteesta. Tässä vaiheessa ei suoranaisesti tehdä päätöksiä kenenkään urasta eikä vielä kohdisteta tuleviin hakijoihin tekoälymenetelmiä, joten voidaan tulkita, ettei tämä kuulu tekoälyasetuksen suuririskisten tekoälyjärjestelmien sääntelyn piiriin.

Vaikka kaikki paitsi yksi Armstrongin rekrytointiprosessin viitekehyksen vaiheista sinällään kuuluvat tekoälyasetuksen suuririskisten tekoälyjärjestelmien kategoriaan, ei jokaista tekoälyjärjestelmää silti automaattisesti määritellä suuririskiseksi. Tekoälyasetuksen 6 artiklan kohdassa 3 sekä alakohdissa a-d säädetään, etteivät kuitenkaan kaikki liitteen III listaamat tekoälyjärjestelmät ole suuririskisiä. Suuririskisenä ei pidetä tekoälyjärjestelmiä, jos ne eivät aiheuta merkittävää riskiä terveydelle, turvallisuudelle tai perusoikeuksille mukaan lukien, ettei se vaikuta olennaisesti päätöksenteon

---

<sup>56</sup> Ks. Armstrong ym. 2014, s. 226. (Armstrongin viitekehys on esitelty tarkemmin luvussa 3.1)

tulokseen. Tämä vaikuttaa merkittävästi tekoälyjärjestelmien riskiluokan arviointiin. Rekrytoinnin kontekstissa erityisesti siis kaikki päätöksenteko ja turvallisuuteen liittyvä on suuririskistä. Avuksi suuririskisyyden määrittelyssä voidaan käyttää tekoälyasetuksen johdanto-osan 57 kappaletta, jossa käsitellään tekoälyjärjestelmien käyttämistä rekrytoinnissa. Kyseisessä kappaleessa arvioidaan muun muassa, että tekoälyjärjestelmien käyttö rekrytoinnissa ja työsuhteissa voi johtaa syrjintään esimerkiksi, iän sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Tällainen syrjintä itsessään on kiellettyä, mutta syrjinnän mahdollisuuden sisältävä järjestelmä on vähintään suuririskistä. Samassa kappaleessa työsuhteen syntymiseen, seurantaan, uralla etenemiseen ja työsuhteen päättämiseen liittyvät järjestelmät on arvioitu suuririskisiksi.

Jos tekoälyjärjestelmän tarjoaja arvioi, ettei tekoälyjärjestelmä ole suuririskinen, hänen täytyy asetuksen 6 artiklan 4 kohdan mukaan dokumentoida arvionsa ennen markkinoille saattamista tai käyttöönottoa<sup>57</sup>. Saman artiklan mukaan tarjoajan kansallisen toimivaltaisen viranomaisen pyynnöstä toimittava dokumentaatio arviostaan. Arvioinnin tehneeseen tarjoajana kohdistuu rekisteröintivelvollisuus, josta on säädetty asetuksen 49 artiklassa 2 kohdassa, että tarjoajan tai valtuutetun edustajan on rekisteröitävä itsensä ja järjestelmä 71 artiklan mukaiseen tietokantaan. 71 artiklassa puolestaan säädetään perustettavasta EU:n-tietokannasta, johon kerätään tiedot suuririskisistä tekoälyjärjestelmistä. Prosessi menee tiivistetysti niin, että tarjoaja arvioi tekoälyjärjestelmänsä ei-suuririskiseksi, kirjoittaa dokumentaation arviostaan, rekisteröi itsensä ja tekoälyjärjestelmän EU:n tietokantaan ja pyydettyäessä toimittaa dokumentaation. Tämä on rekrytointiprosessien kannalta olennaista, sillä rekrytointiprosessissa käytettävät tekoälyjärjestelmät ovat lähtökohtaisesti suuririskisiä, ja halutessaan tekoälyjärjestelmänsä suuririskisten tekoälyjärjestelmien velvoitteiden ulkopuolelle on toteutettava edellä esitetty menettely. Velvoitteet<sup>58</sup> aiheuttavat tekoälyjärjestelmien kehittäjille mahdollisesti kustannuksia, jonka vuoksi tarjoajalla voi olla intressi tehdä vähäriskisyyden arvio tekoälyjärjestelmästä.

Rekrytointiprosessissa käytettävien tekoälyjärjestelmien määrittäminen tapahtuu tämän tutkielman tulokinnan mukaan seuraavalla kaavalla.<sup>59</sup>

- Täyttääkö järjestelmä tekoälyasetuksen määritelmän tekoälyjärjestelmästä?<sup>60</sup>
- Kuuluuko tekoälyjärjestelmä kielletyiksi määriteltyihin tekoälyjärjestelmiin?

---

<sup>57</sup> Ks. Luku 2.2, jossa vastuutahot on määritelty tarkemmin

<sup>58</sup> Ks. Luku 4.4, jossa velvoitteita käsitellään tarkemmin.

<sup>59</sup> Ks. Golpayegani ym. 2023, (Tässä artikkelissa on esitetty laajempi arviointiviitekehys tekoälyjärjestelmien riskiluokkien arviointiin.)

<sup>60</sup> Ks. Luvut 2.1 ja 4.1, joissa esitetään tekoälyjärjestelmän määritelmä

- Jos täyttää, tekoälyjärjestelmä on kielletty eikä se voi samanaikaisesti kuulua suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin.
  - Onko tekoälyjärjestelmä määritelty suuririskiseksi tekoälyasetuksen 6 artiklan 1 tai 2 mukaan eli onko se turvallisuuskomponentti tai täyttääkö se liitteen III määritelmän?
    - Jos tekoälyjärjestelmä täyttää 6 artiklan 1 tai 2 kohdan määritelmän eli se on turvakomponentti tai kuuluu liitteen I yhdenmukaistamislainsäädännön luetteloon tekoälyjärjestelmä on suuririskinen
  - Jos tekoälyjärjestelmä on liitteessä III määritelty suuririskiseksi, on tarjoajalla mahdollisuus vielä arvioida riskitasoa 6 artiklan 3 kohdan pohjalta eli aiheuttaako järjestelmä todennäköisesti riskin terveydelle, turvallisuudelle tai perusoikeuksille.
    - Jos tarjoaja arvioi, ettei järjestelmä aiheuta riskiä, se tekee dokumentaation arviostaan ja toimittaa sen EU:n tietokantaan
- Yllä esitetyn kaavion avulla voidaan tehdä arvioita tekoälyjärjestelmän riskiluokasta ja siten selvittää, millaista sääntelyä siihen kohdistuu.

Seuraavaksi sovelletaan yllä esitettyä suuririskisyyden arviointimenettelyä tekoälyjärjestelmien käyttöön rekrytointiprosessissa. Suuririskisistä rekrytointiin liittyvistä tekoälykäytännöistä esitetään havainnollistavia esimerkkejä. Rekrytointiprosessin valmisteluvaiheen työvoimatarpeen määrittely ei lähtökohtaisesti kuulu automaattisesti suuririskisten tekoälyjärjestelmien luokkaan. Kuitenkin jos esimerkiksi nykyinen esihenkilö irtisanotaan ja tilalle rekrytoidaan uusi, voidaan arvioida, että tekoälyn käyttö jo tässä vaiheessa olisi henkilön uraan vahingollisesti vaikuttavaa ja kuuluisi siten suuririskisten järjestelmien luokkaan. Houkutteluvaiheessa suuririskistä on tekoälyavusteisesti kohdennettu markkinointi esimerkiksi sosiaalisessa mediassa, koska liitteen III 4 kohdan alakohdassa a on erikseen mainittu kohdennettu mainonta suuririskisenä käytännönä. Jos kohdennetulla mainonnalla on merkittävä riski suosia jotain ihmisryhmää toisten kustannuksella, on se suuririskistä.

Valinta-aineiston keräysvaiheen hakemusten seulontavaiheessa suuririskistä olisi poikkeuksetta kaikki tekoälyn käyttö, joka ei ole kiellettyä, mutta joka kuitenkin täyttäisi tekoälyn määritelmän. Seulonnan päätös vaikuttaa ihmisen työllistymiseen ja uraan mitä merkittävimällä tavalla, joten se tulokinnan mukaan olisi suuririskistä. Lisäksi seulontaan voisi sisältyä myös turvallisuusriskejä hakijan kannalta, sillä jos esimerkiksi hakemusasiakirjat syötetään suoraan kaupalliseen tekoälyjärjestelmään, se voisi käyttää niitä omana koulutusaineistonaan ja siten olla myös turvallisuusriski. Testauksessa suuririskistä olisi tekoälyä käyttävä pelillinen testi, jossa arvioidaan hakijan ongelmanratkaisutaitoja, mutta ei kuitenkaan arvioida tunteita, mikä

olisi kiellettyä. Jälleen kerran tulokset ja sitä kautta päätös voisi merkittävästi vaikuttaa henkilön mahdollisuuksiin tulla valituksi. Samalla perusteella suuririskistä olisi haastattelutilanteessa tekoälyjärjestelmä, joka tuottaisi haastattelutilanteesta arvioita sisältävän yhteenvedon.

Valintavaiheesta, johon kuuluvat arviointi ja vertailu, referenssit ja tietojen tarkistus, voidaan todeta, että useimmat tekoälyasetuksen tekoälyn määritelmän täyttävät tekoälyn hyödyntämisen tavat olisivat suuririskisiä. Arviointi ja vertailu on keskeinen päätöksenteon vaihe, joten se vääjäämättä vaikuttaa henkilöön. Tukimenetelmänä, tekoälyn käyttö ei välttämättä olisi suuririskistä, jos tekoälyä käytettäisiin tiedon hakemiseen rekrytoijalle vieraista aiheista. Referenssien ja muiden tietojen tarkastamisessa suuririskistä olisi esimerkiksi tekoälyjärjestelmä, joka arvioi työhakemuksessa toimitettujen tietojen aitouden etsimällä tietoa internetistä. Aitoudella tarkoitetaan tässä tietojen paikkaansa pitävyyttä.

Rekrytoinnin jälkivaiheessa työtarjouksen tekeminen on myös ehdottomasti jo itse käyttökohteena luonteeltaan niin merkittävä, ja henkilön työllistymiseen vaikuttava, suuririskistä tai kiellettyä olisivat kaikki käyttötavat lukuun ottamatta joitain tukitoimia kuten sopimuksen oikeinkirjoituksen tarkistusta. Seurantavaiheessa voidaan todeta, että kaikki seuranta, jolla on mitään vaikutusta henkilön uraan, olisi suuririskistä. Esimerkki suuririskisestä seurantamenetelmästä on alustapalveluyhtiöiden käyttämät tekoälyjärjestelmät, jotka arvioivat työntekijöiden suoriutumista.

Suuririskisiin kuuluu siis valtaosa rekrytointiin käytettävistä tekoälyjärjestelmistä. Suuririskisyys ei kuitenkaan tarkoita samaa asiaa kuin kielletty. Suuririskisiin järjestelmiin kohdistuu velvoitteita ja sääntöjä, joita vastuutahojen tulee noudattaa. Seuraavassa luvussa käsitellään suuririskisten tekoälyjärjestelmien velvoitteita. Samaan tapaan kuin kiellettyjen tekoälyjärjestelmien listaa, on myös liitteen III listaa mahdollista muuttaa komission päätöksellä.

#### **4.4 Suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin kohdistuvat velvoitteet ja vaatimukset**

Tässä luvussa käsitellään suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin kohdistuvia velvoitteita. Erityisesti tulkintaa tehdään, miten velvoitteet vaikuttavat rekrytointiin. Lisäksi tässä luvussa käsitellään lyhyesti yleiskäyttöisiin tekoälymalleihin liittyviä velvoitteita, koska myös yleiskäyttöisiä tekoälymalleja kuten ChatGPT voidaan käyttää rekrytoinnissa. Toinen erityistapaus, jota tässä luvussa sivutaan, ovat tekoälyasetuksen 50 artiklan *tiettyjen tekoälyjärjestelmien tarjoajia ja käyttöönottajia koskevat avoimuusvelvoitteet*. Tekoälyasetuksen artikkelit 8–15 koskevat suuririskisten tekoälyjärjestelmien

sisällöllisiä vaatimuksia. Eri toimijoiden tai vastuutahojen velvoitteita käsittelevät artikkelit 16–27. Velvoitteiden täytäntöönpanosta säädetään artikloissa 40–49. Keskeinen havainto tekoälyasetuksesta on sääntelyyn liittyen, että tekoälyä säännellään tuotesääntelynä, joka tarkoittaa, että vaatimusten täyttäminen on pitkälti tarjoajien vastuulla. Tarjoajien tulee antaa tästä vastineeksi vaatimustenmukaisuusvakuutus.<sup>61</sup>

Tekoälyasetuksen 8 artiklan mukaan suuririskisten tekoälyjärjestelmien tulee täyttää jakson velvoitteet. Kyseiseen jaksoon kuuluvat artikkelit 8–15, joiden sisältö on kuvailtu olennaisilta osin lyhyesti seuraavassa taulukossa:

Taulukko 3. Suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin kohdistuvat vaatimukset<sup>62</sup>

<b>Artiklan nimi ja numero</b>	<b>Sisällön kuvaus</b>
Vaatimustenmukaisuus (8 artikla)	Suuririskisten tekoälyjärjestelmien on täytettävä jakson velvoitteet eli 8–15 artiklojen.
Riskinhallintajärjestelmä (9 artikla)	Riskienhallinnalla tunnistetaan, arvioidaan ja vähennetään riskejä. Riskienhallinta painottuu tunnistettaviin ja ennakoitaviin riskeihin. Tunnistettujen riskien pohjalta pyritään vähentämään niitä. Testaaminen on olennainen osa riskienhallintaa.
Data ja datahallinta (10 artikla)	Tekoälyn koulutus-, validointi- ja testidatan laatu on keskeistä. Datajoukkojen on oltava mahdollisimman edustavia ja mahdollisia vinoumia on vähennettävä.
Tekninen dokumentaatio (11 artikla)	Suuririskisistä tekoälyjärjestelmistä on laadittava ennen käyttöönottoa ja markkinoille saattamista tekninen dokumentaatio, joka tulee pitää ajan tasalla.
Tietojen säilyttäminen (12 artikla)	Automaattiset lokitiedot pitää kerätä tekoälyjärjestelmän toiminnasta, jotta se voidaan tarvittaessa jäljitellä. Lokitiedoista ilmenee mm. käyttäjä ja millaisia ovat tuotokset.
Avoimuus ja tietojen antaminen käyttöönottajalle (13 artikla)	Tekoälyjärjestelmien on oltava riittävän avoimia, jotta käyttöönottajilla on mahdollisuus riittävästi ymmärtää järjestelmän toimintaa ja tuotosten syntymekanismia.

<sup>61</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 190–191.

<sup>62</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 190–212.; Windholz ym. 2025, s. 71–76. (Taulukon kuvausten laatimisessa on käytetty apuna näiden kirjojen tulkintoja vaatimuksista)

<b>Artiklan nimi ja numero</b>	<b>Sisällön kuvaus</b>
Ihmisen suorittama valvonta (14 artikla)	Luonnollisten henkilöiden tulee olla mahdollista valvoa suuririskisten tekoälyjärjestelmien toimintaa
Tarkkuus luotettavuus ja kyberturvallisuus (15 artikla)	Suuririskisten tekoälyjärjestelmien tulee olla elinkaarensa ajan riittävän luotettavia, kyberturvallisia ja tarkkoja.

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu lyhyesti vaatimukset, jotka suuririskisten tekoälyjärjestelmien tulee täyttää. Kaikkien suuririskisten järjestelmien tapaan ne velvoittavat myös rekrytointiprosessissa käytettäviä suuririskisiä järjestelmiä. Seuraavaksi kuvataan esimerkein, miten vaatimukset vaikuttavat tekoälyjärjestelmien käyttöön rekrytoinnissa. Rekrytoinnin kontekstissa riskienhallinnassa voivat korostua esimerkiksi erilaiset vinoumat. Nämä riskit tulee tunnistaa ja niitä tulee vähentää mahdollisimman paljon. Myös data ja datahallinta vaatimuksesta esimerkki rekrytoinnissa ovat erilaiset vinoumat datassa, jotka voivat lisätä syrjintää rekrytointiprosessissa. Näitä vinoumia datassa tulee huomioida ja korjata. Teknisen dokumentaation vaatimus voi vaikuttaa niin, että tekoälyjärjestelmän käyttäjällä eli rekrytoijalla tulee olla tieto, miten tekoälyjärjestelmä esimerkiksi pisteyttää hakijoita ja miten tämä päättely tapahtuu. Lokitietojen keräämis- ja säilyttämisvaade voi olla rekrytoinnin kannalta kaikkein haastavin. Jokaisesta hakijasta on säilytettävä lokitiedot, joista ilmenee, miten tekoälyjärjestelmä päättelyssään päätyi tiettyyn lopputulemaan esimerkiksi hakemuksen hylkäämiseen. Näihin lokitietoihin liittyvät tietopyynnöt voivat koitua todella resurssi-intensiivisiksi rekrytoijille. Avoimuusvaatimuksen perusteella rekrytoijan eli käyttöönnottajan tulee ymmärtää, mitä järjestelmä tekee ja miksi, ja 14 artiklan perusteella on huolehdittava, että rekrytoija voi arvioida ja valvoa järjestelmän toimintaa. 15 artiklan perusteella järjestelmän tulee olla riittävän tarkka eli, että se ei esimerkiksi hylkää väärin perustein hakijoita.

Seuraavaksi käsitellään tekoälyasetuksen velvoitteita. Velvoitteet kohdistuvat eri tavoin eri vastuutahoille. Tämän tutkielman kannalta olennaisia vastuutahoja ovat tarjoaja eli taho, joka kehittää ja tuo markkinoille rekrytointiin soveltuvat tekoälyjärjestelmät. Toinen keskeinen vastuutaho on käyttöönnottaja, joka rekrytoinnin kontekstissa on rekrytoija tai henkilö, joka käyttää tekoälyjärjestelmää rekrytointiprosessissa.

Tarjoajan velvollisuuksista on säädetty tekoälyasetuksen 16 artiklassa ja käyttöönnottajan velvollisuuksista 26 artiklassa. Tarjoajan velvollisuuksiin kuuluvat mm. seuraavat velvollisuudet:

- Vaatimusten (artiklat 8–15) täyttäminen
- 17 artiklan mukainen laadunhallintajärjestelmä
- 18 artiklan mukaisen dokumentaation säilyttäminen
- 19 artiklan mukaisten lokitietojen säilyttäminen
- 43 artiklan mukainen vaatimustenmukaisuuden arviointimenettely
- 47 artiklan mukainen vaatimustenmukaisuusvakuutus
- 48 artiklan mukainen CE-merkinnän lisääminen tuotteeseen
- 49 artiklan 1 kohdan mukainen rekisteröintivelvollisuus
- 20 artiklan mukaisten korjaavien toimenpiteiden tekeminen
- Osoitettava kansalliselle viranomaiselle, että järjestelmä on II jakson vaatimusten mukainen (artiklat 8–15)
- Varmistettava (EU) 2016/2102 ja (EU) 2019/882 mukaisten esteettömyysvaatimusten täyttäminen

Suurin osa suuririskisiä tekoälyjärjestelmiä koskevista velvoitteista kohdistuu tarjoajiin. Tarjoajien tulee varastoida esimerkiksi lokitietoja. Käyttöönottajan velvollisuuksista keskeisin on järjestää tekoälyjärjestelmille 14 artiklan mukainen ihmisvalvonta.<sup>63</sup> Rekrytoinnin kontekstissa olennaisia ovat myös käyttöönottajien seuraavat velvoitteet 26 artiklan mukaisesti:

- Järjestelmän käyttäminen ainoastaan tarjoajan määrittelemällä tavalla
- Datat laadusta huolehtiminen
- Järjestelmän toiminnan seuraaminen ja vioista raportointi tarjoajalle
- Omalta osaltaan säilyttää lokitiedot

Lisäksi olennainen rekrytoinnissa ja työpaikoilla on 26 artiklan 7 kohta, jossa käyttöönottajien velvollisuudeksi määritetään työpaikalla ilmoitusvelvollisuus työntekijöille, että heihin käytetään suuririskistä tekoälyjärjestelmää.

Tekoälyasetuksen 50 artiklassa säädetään avoimuusvelvoitteista. Jos tekoälyjärjestelmä on suoraan vuorovaikutuksessa luonnollisen henkilön kanssa, tulee kyseiselle henkilölle ilmoittaa, että hän on vuorovaikutuksessa tekoälyjärjestelmän kanssa. Täten esimerkiksi tekoälyavusteisessa työhaastattelussa pitäisi hakijalle ilmoittaa selkeästi, että hän on vuorovaikutuksessa tekoälyjärjestelmän kanssa. Samalla tavalla ihmisille on ilmoitettava, jos ääni-, kuva-, video- tai tekstisisältö on tekoälyllä tuotettua. Samoin on ilmoitettava tunteiden tunnistamisesta tai biometrisestä luokittelusta, jos ne jossain olosuhteissa eivät ole kiellettyjä tekoälyjärjestelmiä.

Tekoälyasetuksessa on erikseen säädetty velvoitteita yleiskäyttöisille tekoälymalleille V luvussa 51–56 artikloissa. Esimerkiksi suuret kielimallit ovat yleiskäyttöisiä tekoälymalleja. Yleiskäyttöiset tekoälymallit poikkeavat

---

<sup>63</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 219–222.

muista tekoälyjärjestelmistä siten, että niitä voidaan käyttää monenlaisiin tehtäviin, ja siksi niihin on hankala soveltaa samaa sääntelyä kuin muihin tekoälyjärjestelmiin. Esimerkiksi datan hallinta on äärimmäisen hankalaa, kun yleiskäyttöiset tekoälymallit voivat hyödyntää käyttäjän syötteitä oman oppimisensa tukena ja ne vaikuttavat tuloksiin. Yleiskäyttöisen tekoälymallin tarjoajan on myös hankala esittää tarkkarajaista selontekoa yleiskäyttöisten tekoälymallien tuotosten syntymekanismista.<sup>64</sup> Tarkempi yleiskäyttöisten tekoälymallien tarkastelu jätetään tuleviin tutkimuksiin, mutta yleisesti voidaan todeta, että jos yleiskäyttöinen tekoälymalli on kehitetty rekrytointia varten, sitä koskee samanlainen sääntely kuin muitakin tekoälyjärjestelmiä. Jos se on kehitetty yleiskäyttöiseksi kuten ChatGPT, koskevat sitä rekrytoinnin kontekstissa myös suuririskisten tekoälyjärjestelmien velvoitteet.

Tekoälyasetus sisältää runsaasti vaatimuksia ja velvoitteita suuririskisille tekoälyjärjestelmille sekä erityistapauksille, ja niiden sääntely onkin keskeisen sisältö ja syy tekoälyasetuksen olemassaololle. Vaatimukset ja velvoitteet teknisestä toteutuksesta kohdistuvat eniten tarjoajiin, joten kun tekoälyjärjestelmä on kehitetty ja toimivaksi sekä turvalliseksi arvioitu, ei sen käyttöönottajille välttämättä koidu kohtuuttomia kustannuksia.

## 4.5 Vähäisen riskin tekoälyjärjestelmät rekrytoinnissa

Viimeinen käsiteltävä riskiluokka on vähäisen riskin tekoälyjärjestelmät. Tähän riskiluokkaan kuuluvat tekoälyjärjestelmät, jotka täyttävät tekoälyasetuksen tekoälyjärjestelmän määritelmän, mutta eivät ole kiellettyjä eivätkä täytä suuririskisen tekoälyjärjestelmän määritelmää. Vähäisen riskin tekoälyjärjestelmien luokan määritelmää tai käsitettä ei ole tekoälyasetuksessa, vaan sen olemassaolo voidaan havaita poissulkemalla kielletyt ja suuririskiset järjestelmät. Vähäisen riskin tekoälyjärjestelmiinkin voi kohdistua velvoitteita ja vaatimuksia. Edellisessä luvussa 50 artiklan mukaisesti esitetyt avoimuusvelvoitteet koskevat yhtä lailla vähäisen riskin tekoälyjärjestelmiä, josta esimerkki voisi olla työpaikkailmoituksen tekstin laatiminen tekoälyjärjestelmää käyttäen. Käyttöönottajan eli ilmoituksen laatijan tulisi ilmoittaa tekoälyn käytöstä hakijalle. Yleiskäyttöisiä tekoälymalleja koskeva sääntely koskee myös niitä yleiskäyttöisiä tekoälymalleja, jotka eivät ole kiellettyjä tai suuririskisiä. 95 artiklassa on esitetty käytännesääntöjä vaatimusten vapaaehtoisesta soveltamisesta. Niitä luonnollisesti voivat myös vähäisen riskin tekoälyjärjestelmien vastuutahot noudattaa.

---

<sup>64</sup> Ks. Esim. Windholz ym. 2025, s. 118–129. (Laaja kuvaus yleiskäyttöisten tekoälymallien määritelmästä ja niitä koskevista velvoitteista.)



Rekrytinnin kohdalla on otettava huomioon, että lähtökohtaisesti kaikki rekrytointiprosessin vaiheet kuuluvat liitteessä III listattuihin suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin. Tekoälyasetuksen 6 artiklan 3 kohdassa kuitenkin säädetään, että jos järjestelmä ei aiheuta vahingon riskiä terveydelle, turvallisuudelle eikä sillä tehdä henkilölle mahdollisesti haitallisia päätöksiä ei se ole suuririskinen. Saman artiklan 4 kohdan mukaan tarjoajan on arvioidessaan järjestelmän olevan ei-suuririskinen dokumentoitava arvionsa ja toimitettava se EU-tietokantaan. Tällöin se on vähäisen riskin tekoälyjärjestelmä.

Seuraavaksi esitetään esimerkkejä vähäisen riskin tekoälyjärjestelmistä ja käytännöistä rekrytointiprosessissa. Työpaikkailmoituksen laatimisessa tekoälyn hyödyntäminen ei välttämättä ole suuririskistä. Myöskään chatbotin käyttäminen hakijan neuvomiseen hakuprosessissa ei tämän tutkimuksen tulkinnan mukaan ole suuririskistä. Tällöin sitä koskisi kuitenkin 50 artiklan avoimuusvelvoite. Myöskään esimerkiksi kielten kääntäminen toiselle kielelle, perehdytyksessä auttaminen tai hakemuskirjeiden oikeaan formaattiin muokkaaminen tekoälyn avulla eivät tämän tutkimuksen tulkinnan mukaan olisi suuririskisiä, koska ne eivät aiheuta haittaa terveydelle, turvallisuudelle eivätkä uhkaa perusoikeuksia.

## 4.6 Sanktiot ja seuraamukset

Tekoälyasetuksen 99–101 artikloissa säädetään seuraamuksista. Olennaista tämän tutkielman kannalta on kuitenkin vain 99 artikla, koska 100 artikla käsittelee unionin toimielimille, elimille laitoksille ja virastoille määrättävistä hallinnollisista sakoista. Myöskään 101 artiklan yleiskäyttöisten tekoälymallien tarjoajien sanktiot eivät ole relevantteja tämän tutkielman kannalta. Tekoälyasetuksen 99 artiklan 1 kohdassa säädetään, että jäsenvaltiot vastaavat asetuksen ehtojen noudattamisesta, säätävät seuraamuksista ja muista täytäntöönpanotoimista, joita voivat olla muutkin kuin rahalliset sanktiot ja joita määrätään toimijoiden rikkoessa asetuksen ehtoja. Lisäksi samassa kohdassa todetaan, että seuraamusten on oltava varoittavia, oikeasuhtaisia ja tehokkaita. Huomioitava seikka on myös, että saman kohdan mukaan pk-yritysten ja startupien edut ja taloudellinen elinkelpoisuus on huomioitava. Tällä tarkoitetaan sitä, ettei sanktioiden tarkoitus ole aiheuttaa pienten tekoälytoimijoiden konkurssesja tai sitä, että tekoälyjärjestelmien kehittäminen jäisi yksinomaan suurten yritysten kontolle. Saman kohdan perusteella todetaan, että jäsenvaltiot ovat vastuussa sanktioista ja niiden asetuksen ehtojen rikkomisen valvonnasta.<sup>65</sup>

Asetuksessa on säädetty varsin ankarista enimmäissanktioista esimerkiksi 5 artiklan kiellettyjä tekoälyjärjestelmiä koskevan sääntelyn rikkomisesta

---

<sup>65</sup> Lindroos-Hovinheimo ym. 2025, s. 301–306.

enimmäissakko on 30 miljoonaa euroa tai 7 % edellisen vuoden liikevaihdosta. Näistä määrätään sanktio ankaramman eli suuremman summan mukaan. Edellä mainittu esimerkki havainnollistaa, että mahdolliset seuraamukset asetuksen vastaisesta toiminnasta ovat taloudellisesti merkittäviä, koska suurellekin tekoälyjärjestelmien tarjoajalle 7 %:n sakko olisi katastrofaalinen.<sup>66</sup>

Sanktioiden tarkoitus on ohjata tekoälyjärjestelmien tarjoajia, käyttönottajia ja muita vastuutahoja noudattamaan tekoälyasetuksen sääntelyä. Rekrytointiprosessissa on runsaasti mahdollisuuksia tehdä toimenpiteitä tekoälyasetuksen vaatimusten ja velvollisuuksien vastaisesti, joten yrityksille on todella tärkeää myös taloudellisin perustein toimia asetuksen sääntelyn mukaisesti ja välttää mahdolliset sanktiot.

---

<sup>66</sup> Windholz ym. 2025, s. 152–155.

## 5 Johtopäätökset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää lainopillista metodologiaa käyttäen, millaisia oikeudellisia velvoitteita ja vaatimuksia tekoälyasetus asettaa rekrytointiprosesseissa käytettävien tekoälyjärjestelmien tarjoajille ja käyttöönottajille. Kyseistä arviointia tehtiin ensin tarkastelemalla tekoälyasetuksen sisältöä, määritelmiä ja vastuutahoja. Tekoälyasetuksen määritelmä rajaa osan tekoälyjärjestelmistä tekoälyasetuksen sääntelyn ulkopuolelle, ja ne ovat siten tekoälyasetuksen puitteissa vapaasti käytettävissä rekrytointiin. Tällaisia järjestelmiä ovat esimerkiksi perinteiset automaatio-ohjelmistot ja tekoälyjärjestelmät, joissa ihmisen rooli kehityksestä käyttöön on todella suuri. Sääntely siis kattaa suuren osan tekoälyjärjestelmistä.

Seuraavassa vaiheessa esiteltiin eräs kymmenkohtainen mahdollinen kuvaus rekrytointiprosessista, ja tiivistettiin kyseinen malli neliportaiseksi prosessiksi, jonka vaiheet ovat: valmisteluvaihe, valinta-aineiston keräysvaihe, valintavaihe ja jälkivaihe. Rekrytointiprosessin määrittelyn jälkeen arvioitiin kyseiseen prosessikuvaukseen peilaten, millaisin tavoin tekoälyä olisi mahdollista käyttää rekrytointiprosessien tehostamiseen. Kyseisessä vaiheessa ei arvioitu menetelmien laillisuutta tai eettisyyttä, vaan pyrittiin ymmärtämään, millaiset menetelmät olisivat käytännössä tai teoriassa mahdollisia. Jokaiseen rekrytointiprosessin vaiheeseen löytyi erilaisia tekoälyjärjestelmien käyttötapoja, kuten CV:iden seulominen, tekoälyavusteiset työhaastattelut ja tekoälyavusteinen seuranta koeajalla.

Tutkielman tekoälyn käytön normatiivista viitekehystä käsittelevä luku on toteutettu tarkentamalla tekoälyn määritelmää ja riskiluokittelua olennaisilta osin ja arvioimalla aiemmin esitettyjä tekoälyn käyttömahdollisuuksia tekoälyasetuksen tulkintaa vasten. Valtaosa tekoälyn mahdollisista käyttömahdollisuuksista kuuluu selkeästi suuririskisten tekoälyjärjestelmien luokkaan, koska tekoälyasetuksessa on erikseen säädetty, että rekrytointi ja työllistäminen ovat suuririskisiä käyttökohteita. Tällaisista suuririskisistä käyttökohteista esimerkki on referenssien ja hakemuksen aitouden tekoälyavusteinen arviointi tai alustapalveluiden käyttämä tekoälypohjainen työsuoritteiden seuranta ja arviointi.

Osa rekrytoinnissakin mahdollisista ja muualla maailmassa jopa käytössä olevista tekoälyjärjestelmistä on kiellettyjä. Ehdottomasti kiellettyjä käytänteitä ovat syrjivät tekoälyjärjestelmät, jotka tekevät henkilöihin haitallisesti vaikuttavia päätöksiä vääristyneen tiedon pohjalta. Esimerkiksi koko rekrytointiprosessin ulkoistaminen tekoälylle olisi hyvin suurella todennäköisyydellä kiellettyä, koska siinä tehdään henkilöön merkittävä päätös suurella todennäköisyydellä vinoutuneen päättelyn pohjalta. Selkeämpi esimerkki kielletystä tekoälyjärjestelmästä olisi tunteita tulkitsevan ja analysoivan sekä

niiden pohjalta arvioita tekevän tekoälyjärjestelmän käyttö työhaastattelussa. Se rikkoisi useampaa kuin yhtä kieltoa.

Osa tekoälyjärjestelmistä kuuluu tässä tutkimuksessa käsitteellä ”vähäisen riskin tekoälyjärjestelmät” käsiteltyyn luokkaan. Kun määritetään uuden työvoiman tarvetta ja ominaisuuksia, joita hakijalta edellytettäisiin, voisi olla vähäisen riskin vaihe rekrytointiprosessissa. Tekoälyjärjestelmä on vähäriskinen, jos se on tekoälyasetuksen määritelmän mukaisesti tekoälyjärjestelmä ja se ei kuulu kiellettyihin tai suuririskisiin tekoälyjärjestelmiin. Tekoälyjärjestelmä voi olla vähäisen riskin luokkaan myös, jos järjestelmä ei aiheuta vahingon riskiä terveydelle, turvallisuudelle ja sillä ei tehdä henkilölle mahdollisesti haitallisia päätöksiä. Tällöin tarjoaja tekee dokumentaation riskiarviostaan ja toimittaa sen EU:n tietokantaan.

Valtaosa rekrytointiin käytettävistä tekoälyjärjestelmistä kuuluu suuririskisten tekoälyjärjestelmien luokkaan. Niihin kohdistuu erilaisia vaatimuksia ja velvoitteita. Keskeiset vastuutahot rekrytinnin kannalta ovat: tarjoaja, joka tarkoittaa yksinkertaistettuna tekoälyjärjestelmän valmistajaa sekä käyttöönottaja, joka tarkoittaa tekoälyjärjestelmän käyttäjää, joka olisi rekrytinnin kontekstissa rekrytoija. Kummallekin taholle kohdistuu tuotesääntelyn hengessä erilaisia velvoitteita. Tarjoaja on vastuussa esimerkiksi vaatimusten täyttämisestä, joita ovat esimerkiksi tekninen dokumentaatio ja automatisoidun lokitietojärjestelmän toteuttaminen. Käyttöönottaja puolestaan on vastuussa ihmisvalvonnasta ja lokitietojen asianmukaisesta keräämisestä.

Nämä velvoitteet ja vaatimukset voivat aiheuttaa kustannuksia rekrytoijille, mutta toisaalta ne yhdenmukaistavat toimintaympäristöä ja ehkäisevät väärinkäytöksiä. Tekoälyn käyttöön liittyy riskejä, joita on perustellusti tekoälyasetuksessa pyritty karsimaan. Uusien riskipitoisten käyttötapojen kehittäminen on todennäköisesti edessä, mutta onneksi tekoälyasetuksen kiellettyjen ja suuririskisten tekoälykäytäntöjen listoja on asetuksen puitteissa mahdollista täydentää. Asetuksessa on myös määritetty ehtojen rikkomisesta tuntuvat sanktiot, jotka varmasti vähentävät väärinkäytöksiä.

# Lähteet

## Virallislähteet

Euroopan Komissio, Koordinoitu tekoälysuunnitelma. 2018.

Euroopan Komissio, VALKOINEN KIRJA Tekoälystä – Eurooppalainen lähestymistapa huippuosaamiseen ja luottamukseen. COM(2020) 65 final 2020.

## Kirjallisuus

Hussein Abbass, Editorial: What is Artificial Intelligence? IEEE Transactions on Artificial Intelligence, 2(02) 2021, s. 94–95.

Eleni Adamopoulou – Lefteris Moussiades, An Overview of Chatbot Technology. Springer International Publishing Year, s. 373–383.

Oihab Allal-Chérif – Alba Yela Aránega – Rafael Castaño Sánchez, Intelligent recruitment: How to identify, select, and retain talents from around the world using artificial intelligence. Technological Forecasting and Social Change, 1692021, s. 120822.

Michael Armstrong – Stephen Taylor, Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management. Kogan Page Publishers 2014.

J Stewart Black – Patrick Van Esch, AI-enabled recruiting: What is it and how should a manager use it? Business horizons, 63(2) 2020, s. 215–226.

Maria Figueroa-Armijos – Brent B Clark – Serge P Da Motta Veiga, Ethical perceptions of AI in hiring and organizational trust: The role of performance

expectancy and social influence. *Journal of Business Ethics*, 186(1) 2023, s. 179–197.

Jihad Fraij – Várallyai László, A literature review: artificial intelligence impact on the recruitment process. *International Journal of Engineering and Management Sciences*, 6(1) 2021, s. 108–119.

Delaram Golpayegani – Harshvardhan J. Pandit – Dave Lewis (2023). To Be High-Risk, or Not To Be—Semantic Specifications and Implications of the AI Act’s High-Risk AI Applications and Harmonised Standards. Proceedings of the 2023 ACM Conference on Fairness, Accountability, and Transparency. Chicago, IL, USA, Association for Computing Machinery: 905–915.

Ari Hirvonen, Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17 2011.

Byoung-Chol Lee – Bo-Young Kim, A decision-making model for adopting an ai-generated recruitment interview system. *Management (IJM)*, 12(4) 2021, s. 548–560.

Franziska Leutner – Sonia-Cristina Codreanu – Suzanne Brink – Theodoros Bitsakis, Game based assessments of cognitive ability in recruitment: Validity, fairness and test-taking experience. *Frontiers in Psychology*, 13 2023, s. 942662.

Susanna Lindroos-Hovinheimo – Ida Koivisto – Riikka Koulu – Suvi Sankari – Kustantaja Alma Insights, Tekoälyn sääntely. Alma Insights 2025.

Frederick P. Morgeson – Michael A. Campion – Robert L. Dipboye – John R. Hollenbeck – Kevin Murphy – Neal Schmitt, ARE WE GETTING FOOLED AGAIN? COMING TO TERMS WITH LIMITATIONS IN THE USE OF PERSONALITY TESTS FOR PERSONNEL SELECTION. *Personnel Psychology*, 60(4) 2007, s. 1029–1049.

Max Roser, The brief history of artificial intelligence: the world has changed fast—what might be next? Our world in data, 2022, s.

Anushree Sharma, How AI reinvented hiring practice at L'Oréal. People matters, 162018, s. 2018.

Natascha Windholz – Kristina Altrichter – Gabriel Bolek-Fügl – Karin Bruckmüller, The AI Act Handbook. Carl Hanser Verlag 2025.

Kiran Kumar Reddy Yanamala, Strategic implications of AI integration in workforce planning and talent forecasting. Journal of Advanced Computing Systems, 4(1) 2024, s. 1–9.